

INTESA  SANPAOLO



Relazione sulla politica in materia di
remunerazione e sui compensi corrisposti
13 marzo 2026

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Intesa Sanpaolo S.p.A. Sede Legale: Piazza S. Carlo, 156 10121 Torino Sede Secondaria: Via Monte di Pietà, 8 20121 Milano Capitale Sociale Euro 10.368.870.930,08 Registro delle Imprese di Torino e Codice Fiscale 00799960158 Rappresentante del Gruppo IVA "Intesa Sanpaolo" Partita IVA 11991500015 (IT11991500015) N. Iscr. Albo Banche 5361 Codice ABI 3069.2 Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia Capogruppo del gruppo bancario "Intesa Sanpaolo" iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari

Sommario

SOMMARIO.....	3
INTRODUZIONE	7
SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2026	11
1. LE PROCEDURE DI ADOZIONE E DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO	11
1.1 Ruolo degli Organi sociali	11
1.2 Area di Governo Chief People & Culture Officer	12
1.3 Planning & Control	13
1.4 Area di Governo Chief Risk Officer	13
1.5 Area di Governo Chief Compliance Officer	13
1.6 Chief Audit Officer	13
2. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
2.1 Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione	14
2.2 Compensi dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione	14
2.3 Compensi dei componenti dei Comitati endo-consiliari	14
2.4 Compensi per la carica di Consigliere Delegato e CEO	15
2.5 Polizza assicurativa a beneficio degli esponenti	15
2.6 Cessazione della carica; indennità di fine rapporto	16
3. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE.....	17
4. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO	18
SEZIONE A - PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	19
4.1. Finalità e principi delle Politiche di remunerazione e incentivazione.....	19
4.2. La segmentazione del personale	20
4.3. Le componenti della remunerazione	23
4.4. Il Pay mix retributivo	30
4.5. I Sistemi di Incentivazione annuali per il personale del Gruppo	34
4.6. Modalità di corresponsione della remunerazione variabile	54
4.7. Premio Variabile di Risultato	63
4.8. Piani di Incentivazione a Lungo Termine.....	66
4.9. Risoluzione del rapporto di lavoro	75
4.9.1 Severance	76
4.10 Divieto di hedging strategies	79
SEZIONE B - REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	80
4.11 Premessa	80
4.12 Ambito di applicazione.....	80
4.13 Definizioni e razionali di applicazione	81
4.14 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo	83
4.15 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Sub-consolidante e di singola Banca86	
SEZIONE II – INFORMATIVA SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025	88
INTRODUZIONE	88
PARTE I – INFORMAZIONI GENERALI.....	90
RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, DEL CONSIGLIERE DELEGATO E CEO ANCHE IN QUALITÀ DI DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	90
APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2025	91
IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE 2025 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI	92
Il Sistema di Incentivazione 2025 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale.....	95
Analisi di pay-for-performance della remunerazione variabile a breve termine del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e l'Utile Netto di Gruppo degli ultimi tre anni (i.e. 2023, 2024 e 2025).....	99

Partecipazione azionaria del Consigliere Delegato e CEO	99
PIANI DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2022-2025.....	100
1. Executive Summary Performance Share Plan.....	100
2. Il LECOIP 3.0	107
INFORMAZIONI SULLA VARIAZIONE ANNUALE DEGLI ULTIMI CINQUE ANNI DELLA REMUNERAZIONE E DEI RISULTATI DEL GRUPPO	108
PARTE II – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE	110
INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE AI SENSI DELL'ART. 20 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 3172/2024 DEL 15 MARZO 2021	110
Informazioni qualitative EU REMA	110
Informazioni quantitative.....	123
Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB.....	131
PARTE III – VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SUL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE	147
APPENDICE.....	148
TABELLA N. 1: “ART. 5 - CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE”	150
TABELLA N. 2: “ART. 123-BIS – RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI”	152
TABELLA N. 3: “ART. 123-TER – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI”	153
TABELLA N. 4: DISPOSIZIONI DI BANCA DI ITALIA IN TEMA DI “TRASPARENZA DELLE OPERAZIONI E DEI SERVIZI BANCARI E FINANZIARI – CORRETTEZZA DELLE RELAZIONI TRA INTERMEDIARI E CLIENTI” – SEZIONE X 1 – PARAGRAFO 2-QUATER “POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONI” E 2- QUATER.1 “POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE PER I SOGGETTI RILEVANTI E GLI INTERMEDIARI DEL CREDITO”	155



Relazione sulla politica in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti
13 marzo 2026

Introduzione

Gli organismi internazionali e i regolatori negli ultimi anni hanno dedicato crescente attenzione alla materia delle remunerazioni in diversi settori, tra cui, quello delle società quotate, quello delle banche e dei gruppi bancari, quello assicurativo, quello del risparmio gestito nonché quello delle imprese di investimento, con l'obiettivo di orientare gli emittenti e gli operatori verso l'adozione di politiche di remunerazione e sistemi retributivi coerenti con i principi – che sono stati rafforzati anche a seguito della crisi economica e finanziaria – riguardanti il processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, la struttura dei compensi, la loro trasparenza.

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

Con riferimento alle società quotate, l'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, “**TUF**”) prevede l'obbligo di predisporre e mettere a disposizione del pubblico una relazione sulle remunerazioni, articolata in due sezioni (la prima che illustra la politica della società in materia di remunerazioni e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, la seconda che fornisce informazioni sui compensi corrisposti), da redigere includendo le informazioni indicate nel Regolamento Emittenti (Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente aggiornato), e da sottoporre alla deliberazione dell'Assemblea. Dal 2019, in attuazione della cd. Shareholders' Rights Directive II (Direttiva (UE) 2017/828), ai sensi dell'art. 123-ter del TUF l'Assemblea è chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla prima sezione della relazione e a deliberare in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione. Quest'ultima deliberazione non è vincolante. Anche il Regolamento Emittenti - nella parte relativa alla relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti - è stato modificato in attuazione della Shareholders' Rights Directive, con il fine di rafforzare la trasparenza nei confronti degli azionisti. Infine, sul piano dell'autoregolamentazione delle società quotate, la materia delle remunerazioni è trattata, dal 2020, nel “Codice di Corporate Governance” (in precedenza, nel Codice di Autodisciplina).

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

La Banca d'Italia è nuovamente intervenuta in materia con le raccomandazioni contenute nelle comunicazioni del 2 marzo 2012 e del 13 marzo 2013, evidenziando in via generale l'opportunità che le banche definissero una linea di azione coerente con l'obiettivo di preservare, anche in chiave prospettica, l'equilibrio della situazione aziendale nonché il mantenimento di condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità. Successivamente, nel 2014, le Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione – contenute nella Circolare di Banca d'Italia n. 285/13 - sono state oggetto di revisione, per recepire la disciplina contenuta nella cd. CRD IV (Direttiva 2013/36/UE). In attuazione della CRD IV, nel 2014, sono inoltre state emanate dalla Commissione Europea le “Norme Tecniche di Regolamentazione” (Regulatory Technical Standards - RTS), relative ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. “Risk Taker”). A dicembre 2015, EBA, sulla base delle previsioni contenute nella CRD IV, ha pubblicato l'aggiornamento delle “Guidelines on sound remuneration policies”, elaborate dal predecessore CEBS, definendo nel dettaglio le regole relative alla struttura della

remunerazione, alle politiche di remunerazione ed ai relativi processi di governance e implementazione. Le indicazioni di tali Guidelines sono state recepite da Banca d'Italia che, nel 2018, ha aggiornato la disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione di cui alla Circolare 285/2013. Nel 2019, sono stati emanati la cd. CRD V (Direttiva 2019/878/UE), nonché il Regolamento (UE) 2019/876 (cd. CRR II). A seguito dell'adozione della CRD V, EBA ha rivisto (i) le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri per l'identificazione dei Risk Taker (RTS) confluite nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 pubblicato il 9 giugno 2021; nonché (ii) le Guidelines on sound remuneration policies, pubblicandone una nuova versione a luglio 2021 e prevedendone l'applicazione a decorrere dal 31 dicembre 2021; in conseguenza, invece, dell'emanazione della CRR II, la Commissione Europea ha pubblicato il Regolamento UE n. 637/2021 – cd. Implementing Technical Standards – successivamente aggiornato dal Regolamento UE n. 3172/2024, che disciplina le modalità di *disclosure* dell'informativa in materia di remunerazione. La Banca d'Italia ha recepito la CRD V e i contenuti essenziali delle nuove Guidelines di EBA nonché i c.d. Implementing Technical Standards con il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 pubblicato il 24 novembre 2021. Infine, nel 2024 sono stati adottati il Regolamento (UE) 2024/1623 (cd. CRR III) e la Direttiva (UE) 2024/1619 (cd. CRD VI). Quest'ultima, che troverà applicazione da gennaio 2026, include, *inter alia*, anche previsioni in materia di integrazione dei rischi ESG nelle politiche di remunerazione.

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

Quanto al settore del risparmio gestito, le disposizioni in materia di remunerazioni, inizialmente contenute nel Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB (emanato ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis del TUF) (aggiornato il 27 aprile 2017 per recepire la Direttiva 2014/91/UE - c.d. "Direttiva UCITS V") e confluite, da dicembre 2019, nel Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF, si applicano anche ai gestori appartenenti a gruppi bancari, in modo distinto a seconda che la SGR si caratterizzi come significativa o meno. Quest'ultimo Regolamento è stato aggiornato in data 23 dicembre 2022 al fine, principalmente e per quanto qui di rilievo, di dare attuazione alle nuove regole in materia di remunerazione applicabili alle SIM introdotte dalla Direttiva 2019/2034/UE e dagli Orientamenti in materia di politiche di remunerazione (EBA/GL/2021/13) adottati dall'EBA in consultazione con l'ESMA. Completa il quadro normativo in materia di remunerazione applicabile alle SIM, *inter alia*, il Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 che prevede le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri per individuare le categorie di personale la cui attività professionale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento (cd. "Risk Taker"), in vigore dal 12 dicembre 2021.

Infine, rilevano, con riferimento, *inter alia*, alla prestazione di servizi e attività di investimento da parte di banche, SIM, e SGR, anche le disposizioni in materia di remunerazione di cui alla Direttiva 2014/65/UE (cd. MiFID II) e al Regolamento delegato (UE) 2017/565 (cd. Regolamento delegato MiFID II), nonché gli "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II" emanati dall'ESMA e da ultimo aggiornati ad aprile 2023. Tali disposizioni mirano a rafforzare la tutela del cliente, tra il resto, prevenendo i conflitti di interesse che possono determinarsi anche in materia di remunerazione e incentivazione.

La presente Relazione è stata redatta sulla base di quanto previsto dal predetto art. 123-ter TUF e dal Regolamento Emittenti e tiene altresì conto degli obblighi di informativa da rendere all'assemblea secondo le Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia che richiamano altresì l'art. 450 del CRR e i c.d. Implementing Technical Standards.

Intesa Sanpaolo, peraltro, ha sempre dato ampio spazio al tema delle remunerazioni, al rispetto della relativa normativa e sua massima trasparenza al mercato. La Relazione raccoglie in un documento,

Art. 123-
ter, c. 1,
Tuf

organico e strutturato, le informazioni quali-quantitative che sino all'esercizio 2011 in funzione della loro tipologia erano contenute nella Relazione su governo societario e assetti proprietari, nella relazione presentata all'Assemblea dal Consiglio di Sorveglianza, ai sensi dell'art. 153 del TUF, nonché nella documentazione di bilancio.

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

La Relazione – il cui testo è disponibile nel sito internet *group.intesasanpaolo.com* (sezione Governance) – è suddivisa in due Sezioni. La prima riguarda le Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca per l'esercizio 2026 con riferimento ai propri Organi sociali, agli Organi sociali delle società controllate e ai dipendenti e collaboratori del Gruppo – con un focus particolare sul Direttore Generale, sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche (coincidenti con i Risk Taker Apicali di Gruppo) e sugli altri Risk Taker – nonché le procedure di adozione e di attuazione di tali politiche, e illustra, *inter alia*, come la politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società. Tale Sezione include anche la descrizione delle finalità perseguite, dei principi che ne sono alla base, dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni 2025 e di come si è tenuto conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso dell'Assemblea del 29 aprile 2025 che l'ha approvata. La seconda Sezione, suddivisa in tre parti, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, nonché informazioni quantitative analitiche e aggregate.

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

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

Nell'Appendice del presente fascicolo sono presenti apposite "check list" nelle quali, da un lato, sono elencati i Principi e le Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, le previsioni degli artt. 123-bis e 123-ter del TUF nonché gli elementi che rispondono a quanto richiesto dalla normativa sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti"¹ e, dall'altro, viene indicata la pagina della presente Relazione in cui la materia è trattata. La consultazione di tali "check list" non va disgiunta dalle precisazioni e dagli approfondimenti che, nel testo, circostanziano il profilo applicativo delle singole disposizioni.

Le informazioni fornite nella presente Relazione sono riferite, salva diversa indicazione, al 13 marzo 2026, data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

Sezione I – Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2026

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

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

P. XVI

1.1 Ruolo degli Organi sociali

Disp. Trasp.²

1.1.a Assemblea

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

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

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

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

P. XVI

1.1.b Consiglio di Amministrazione

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

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

R. 25

1.1.c Comitato Remunerazioni

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

In particolare, tale Comitato:

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

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

Focus: Composizione del Comitato Remunerazioni

R. 26

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

1.1.d Comitato Rischi e Sostenibilità

Il Comitato Rischi e Sostenibilità, senza pregiudicare le prerogative del Comitato Remunerazioni, supporta il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo, in particolare con riferimento a:

- il collegamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione con i rischi, attuali e prospettici, il grado di patrimonializzazione e i livelli di liquidità del Gruppo;
- la coerenza con il RAF di Gruppo delle proposte relative ai KPI assegnati nell'ambito del Sistema Incentivante annuale e dei Piani di incentivazione a lungo termine ai Risk Taker Apicali di Gruppo di Business e di Governance.

Inoltre, al fine di rafforzare l'indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Comitato Rischi e Sostenibilità (congiuntamente con il Comitato per il Controllo sulla Gestione) esprime un parere in merito ai Sistemi di Incentivazione del Chief Risk Officer e del Responsabile Internal Validation & Controls.

1.1.e Comitato per il Controllo sulla Gestione

R. 30

Il Comitato esprime al Consiglio di Amministrazione il proprio parere sulla remunerazione spettante al Consigliere Delegato e CEO e agli altri Consiglieri investiti di particolari cariche.

Inoltre, al fine di rafforzare l'indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo, il Comitato per il Controllo sulla Gestione vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili di tali Funzioni, coordinandosi con il Comitato Remunerazioni. In particolare, esprime un parere in merito ai Sistemi di Incentivazione dei Risk Taker Apicali di Gruppo appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, del personale di livello più elevato³ e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili in quanto ruolo assimilato alle stesse. Tale parere è espresso congiuntamente con il Comitato Rischi e Sostenibilità per quanto attiene ai Sistemi di Incentivazione del Chief Risk Officer e del Responsabile Internal Validation & Controls.

1.2 Area di Governo Chief People & Culture Officer

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

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

- la struttura Planning & Control (vedi paragrafo 1.3);
- l'Area di Governo Chief Risk Officer (vedi paragrafo 1.4);
- l'Area di Governo Chief Compliance Officer (vedi paragrafo 1.5).

³ Per Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo si intendono il Responsabile Internal Validation & Controls e il Responsabile della Direzione Centrale Anti Financial Crime in qualità di Responsabile della Funzione Antiriciclaggio.

L'Area di Governo Chief People & Culture Officer è altresì responsabile di attuare sistemi, piani e iniziative di incentivazione.

1.3 Planning & Control

La struttura Planning & Control è coinvolta nella definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo al fine di garantire la coerenza delle stesse e dei conseguenti sistemi di incentivazione con:

- gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine delle Società e del Gruppo;
- il livello di patrimonializzazione e di liquidità delle Società e del Gruppo.

In tale ambito, di concerto con l'Area di Governo Chief Compliance Officer e l'Area di Governo Chief Risk Officer, supporta l'Area di Governo Chief People & Culture Officer nell'individuazione dei parametri da utilizzare per la valutazione degli obiettivi di performance cui subordinare e collegare l'attribuzione degli incentivi ai Risk Taker Apicali di Gruppo di Business e di Governance.

Inoltre, la struttura Planning & Control supporta l'Area di Governo Chief People & Culture Officer nel monitoraggio periodico dei parametri definiti al fine di valutare il raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai Risk Taker.

1.4 Area di Governo Chief Risk Officer

L'Area di Governo Chief Risk Officer:

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

1.5 Area di Governo Chief Compliance Officer

L'Area di Governo Chief Compliance Officer:

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

1.6 Chief Audit Officer

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

2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

2.1 Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione

Lo Statuto della Banca prevede che ai componenti del Consiglio di Amministrazione spettano, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, un compenso che viene determinato dall'Assemblea all'atto della loro nomina in misura fissa per l'intero periodo di carica.

L'Assemblea stabilisce anche il compenso additivo per la carica di Presidente e Vicepresidente.

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

L'Assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2025 ha determinato, in linea con quanto già deliberato dalle precedenti Assemblee del 2019 e del 2022, per il triennio successivo in:

R. 29

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

A favore dei Consiglieri di Amministrazione è stata stipulata una polizza di assicurazione per la responsabilità civile nei termini illustrati nel prosieguo.

Si precisa che, come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, l'ammontare della remunerazione del Presidente è coerente con il ruolo centrale a lui attribuito e non supera quella fissa percepita dal Consigliere Delegato e CEO.

2.2 Compensi dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione

Ai sensi dello Statuto, l'Assemblea determina, all'atto della nomina del Comitato per il Controllo sulla Gestione e per l'intero periodo della carica, un compenso specifico per i Consiglieri di Amministrazione che compongono il Comitato, determinato esclusivamente in misura fissa ed in ugual misura per ciascun Consigliere, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente.

R. 30

Fermo restando il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, l'Assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2025, ha determinato in euro 290.000 il compenso specifico per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione, senza corresponsione di gettoni di presenza a fronte dell'effettiva partecipazione alle riunioni del Comitato stesso, e in euro 80.000 il compenso additivo per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Inoltre, per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, le politiche di remunerazione di Intesa Sanpaolo approvate dall'Assemblea degli azionisti il 29 aprile 2025 hanno confermato specifiche misure per il caso di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione come componenti anche del Comitato Rischi e Sostenibilità ovvero del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, in linea con quanto previsto dall'art. 13.5.6 dello Statuto. In particolare, a tali Consiglieri spetta anche il compenso additivo stabilito per tali incarichi, nella stessa misura definita per gli altri componenti di ciascun Comitato, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione con il limite massimo pari alla metà del compenso che l'Assemblea ha determinato per la carica di componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Al momento, ad esito del rinnovo degli Organi dell'aprile 2025 nessun componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione è stato nominato componente del Comitato Rischi e Sostenibilità né del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nonostante quanto consentito dall'art. 13.5.6 dello Statuto.

2.3 Compensi dei componenti dei Comitati endo-consiliari

In relazione all'attività che i Consiglieri sono chiamati a svolgere quali componenti degli ulteriori Comitati endo-consiliari, lo Statuto attribuisce al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, il compito di determinare, in aggiunta al compenso stabilito dall'Assemblea, il compenso per tali Consiglieri, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea.

Tale compenso è determinato in misura fissa e annua per i Presidenti di tali Comitati, nonché a titolo di gettone di presenza a fronte dell'effettiva partecipazione di ciascun componente alle riunioni degli stessi Comitati, fermo quanto precisato al paragrafo 2.2 per i Consiglieri che siano anche componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

In attuazione di tale politica, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 22 maggio 2025, tenendo conto del *commitment* richiesto per lo svolgimento del mandato e della proposta del Comitato Remunerazioni, ha approvato per i Consiglieri che siano anche componenti dei Comitati endo-consiliari, in aggiunta all'emolumento stabilito per la carica di Consigliere, un gettone di presenza pari a euro 3.250, a fronte dell'effettiva partecipazione ai lavori dei Comitati e un ulteriore compenso fisso lordo annuo pari a euro 80.000 per i Presidenti dei Comitati stessi.

P. XV,
R. 29

Focus: Verifica competitività dei compensi dei componenti degli Organi sociali

Si evidenzia che nel corso del 2025, il Comitato Remunerazioni ha affidato nuovamente ad una primaria società di consulenza l'incarico di effettuare un'analisi del posizionamento retributivo dei componenti degli Organi sociali di Intesa Sanpaolo rispetto al Peer Group di riferimento previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione ivi vigenti.

Dall'analisi di benchmarking si conferma il posizionamento competitivo delle remunerazioni corrisposte ai suddetti soggetti rispetto al campione di confronto. Per converso, nella prospettiva della remunerazione corrisposta per sessione a ciascun Consigliere, ovvero il costo unitario di partecipazione dei Consiglieri a ciascuna riunione, il posizionamento di Intesa Sanpaolo, pur a fronte degli aumenti approvati in occasione del rinnovo degli Organi, risulta lievemente meno competitivo per effetto dell'intensa attività svolta dal Consiglio di Amministrazione e soprattutto dal Comitato per il Controllo sulla Gestione e dai Comitati endo-consiliari che effettuano un numero di riunioni assai più elevato rispetto al Peer Group.

2.4 Compensi per la carica di Consigliere Delegato e CEO

A norma dello Statuto, il Consigliere Delegato ricopre anche la carica di Direttore Generale di Intesa Sanpaolo.

In questa prospettiva, oltre ai compensi fissi relativi alle cariche di Consigliere di Amministrazione e di Consigliere Delegato, al Consigliere Delegato in qualità di Direttore Generale compete anche una remunerazione fissa e variabile determinata dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo approvate dall'Assemblea.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha confermato, in coerenza con quanto stabilito dalle precedenti Assemblee del 2019 e del 2022, in euro 500.000 il compenso fisso annuo spettante per la carica di Consigliere Delegato. Tale importo si cumula con quello di euro 120.000 spettantegli in qualità di Consigliere di Amministrazione.

In coerenza con i criteri definiti dalle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo, al Consigliere Delegato in qualità di Direttore Generale è stata riconosciuta, inoltre, una retribuzione annua lorda, di euro 2.880.000, oltre al sistema di incentivazione a breve e a lungo termine vigente per i Risk Taker Apicali di Gruppo (vedi paragrafo 4.5.3 e 4.8.1), nonché il trattamento previdenziale integrativo e gli ulteriori fringe benefit previsti per il ruolo.

2.5 Polizza assicurativa a beneficio degli esponenti

In linea con la *best practice* diffusa sui mercati finanziari internazionali e tenuto conto della natura, delle dimensioni e della complessità operativa della Banca e del Gruppo, a valere sulla delibera dell'Assemblea degli azionisti da ultimo adottata il 28 aprile 2021, si è provveduto a stipulare una polizza assicurativa a copertura della responsabilità amministrativa dei Consiglieri della Banca nonché di tutti gli esponenti nelle società controllate a fronte di un massimale autorizzato compreso tra € 150 milioni e € 200 milioni (D&O – Directors' and Officers' Liability Insurance). La citata delibera assembleare ha autorizzato il rinnovo di tale copertura assicurativa, anche per gli anni successivi, alle migliori condizioni di mercato, anche tenuto conto di futuri adeguamenti e rivalutazioni, a fronte di un massimale adeguato alle best practices di mercato, con informativa annuale all'Assemblea nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e fino ad eventuale diversa decisione dell'Assemblea.

I termini della polizza D&O per l'anno 2025 sono stati i seguenti:

- Decorrenza: dal 1 luglio 2025 al 30 giugno 2026
- Massimale: euro 200.000.000,00, per sinistro e per anno
- Premio di rinnovo 2025 su base annua: euro 4,1 milioni circa.

Si ritiene che il mantenimento di tale copertura assicurativa e il suo allineamento alle migliori condizioni di mercato rispondano all'interesse della Banca e del Gruppo e che la stessa rappresenti pertanto una componente necessaria delle Politiche di remunerazione.

2.6 Cessazione della carica; indennità di fine rapporto

I Consiglieri di Amministrazione – eccetto il Consigliere Delegato che è anche Direttore Generale – non intrattengono un rapporto inquadrabile tra i rapporti di lavoro subordinato con la Banca.

Per i Consiglieri non esecutivi non sussistono accordi che prevedano che la Banca sia tenuta a pagare nei loro confronti indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa ovvero se l'incarico cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Art. 123-
bis, c. 1,
lett. h), i)
Tuf

Al Consigliere Delegato e Direttore Generale, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, si applicano i criteri e i limiti massimi per la determinazione dell'indennità dovuta secondo quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo. In linea con le prassi diffuse tra i competitor e le principali società quotate italiane, è in essere con il Consigliere Delegato e Direttore Generale Dott. Carlo Messina un accordo contenente una specifica disciplina della cessazione del rapporto, che prevede altresì un patto di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto stesso (vedi paragrafo 4.9.1).

R. 27

3. La Politica di remunerazione degli organi sociali delle società controllate

I compensi da riconoscere ai componenti degli organi sociali delle società del Gruppo sono definiti da Intesa Sanpaolo in qualità di azionista di controllo e di soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento ai sensi della normativa civilistica e bancaria di riferimento.

La Politica di remunerazione degli organi sociali si ispira pertanto ai seguenti principi, applicati in modo uniforme a livello di Gruppo, nel rispetto del quadro normativo dei diversi Paesi in cui Intesa Sanpaolo è presente tramite le proprie controllate.

Ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società appartenenti al Gruppo Intesa Sanpaolo è riconosciuto un compenso adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidati.

La determinazione puntuale del compenso degli amministratori è effettuata in un'ottica di omogeneizzazione secondo standard di Gruppo, in considerazione di parametri relativi alla dimensione patrimoniale ed economica e alla complessità organizzativa della società interessata, nonché di altri elementi di natura oggettiva e qualitativa, costituiti dalla natura dell'attività svolta dalla singola società controllata, dal profilo di rischio operativo della stessa e dalla sua collocazione geografica.

Criteri analoghi informano la fissazione dei compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c. e di analoghe previsioni di ordinamenti stranieri.

Non sono di norma previste componenti variabili del compenso, né bonus incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni a prezzo predeterminato. Deroche a tale principio sono previste solo in via di motivata eccezione, nel rispetto delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo e della normativa di vigilanza vigente in materia.

In linea generale non vi sono differenze nella remunerazione degli amministratori, siano essi dipendenti del Gruppo, professionisti, indipendenti, ecc. Gli emolumenti di competenza dei dipendenti del Gruppo designati quali amministratori nelle controllate sono riconosciuti alla società titolare del rapporto di lavoro subordinato.

La remunerazione dei componenti del collegio sindacale delle controllate italiane è determinata all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2402 c.c., in un importo fisso in ragione d'anno.

La quantificazione dell'emolumento da riconoscere ai sindaci avviene mediante l'applicazione di un modello di calcolo, uniforme a livello di Gruppo, che prendendo in considerazione parametri di natura oggettiva, essenzialmente patrimonio e ricavi della società interessata, consente di individuare un importo puntuale per il compenso.

I componenti degli organi sociali hanno di norma diritto al rimborso delle spese vive occasionate dalla carica.

A favore degli esponenti delle società controllate è infine stipulata una polizza di assicurazione per la responsabilità civile (c.d. "polizza D&O").

4. Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo per il 2026 di seguito illustrate sono state redatte in sostanziale continuità con quelle 2025, votate favorevolmente dai partecipanti all'Assemblea degli azionisti dello scorso 29 aprile 2025 (voti favorevoli pari, complessivamente, al 69,67% del capitale rappresentato).

Tra le principali novità si evidenziano anzitutto, subordinatamente all'approvazione della specifica delibera sottoposta all'Assemblea, l'aggiornamento dell'ammontare massimo della Severance derivante dall'applicazione del limite di 24 mensilità, incrementato a euro 7 milioni tenuto conto degli attuali livelli di remunerazione fissa⁴ (vedi paragrafo 4.9.1) nonché, a supporto del nuovo Piano d'Impresa 2026-2029, come da tradizione consolidata del Gruppo Intesa Sanpaolo, l'avvio dei nuovi Piani di Incentivazione a lungo termine (Piano Performance Share 2026-2029, LECOIP 2026-2029 e Piano a Lungo Termine 2026-2029 per i Consulenti Finanziari non dipendenti – vedi paragrafo 4.8).

In linea con il nuovo Piano d'Impresa, che tra le priorità prevede la riduzione dei costi, si evidenzia l'introduzione di uno specifico KPI di contenimento degli stessi (i.e. Total Cost of Ownership) nelle Performance Scorecard assegnate nell'ambito del Sistema Incentivante annuale dei Risk Taker Apicali operanti in funzioni di Governance o in Funzioni Aziendali di Controllo⁵, con la conseguente eliminazione del demoltiplicatore del premio maturato collegato al rischio *stability of profit*.

Alla luce di un contesto normativo di riferimento stabile rispetto all'anno passato, le altre modifiche apportate per il 2026 sono principalmente finalizzate a rafforzare l'*attraction* e la *retention* del personale del Gruppo. In particolare:

- con riferimento al Sistema Incentivante per i Risk Taker e il Middle Management di Legal Entity in fase di “start-up”, è stata rivista la durata del periodo di “start up” o “turn-around” allineandola al tempo previsto dal business plan per raggiungere un livello di redditività positiva e/o minima introducendo maggiore flessibilità e superando l'attuale limite temporale fisso (tre anni consecutivi – vedi paragrafo 4.5.3.2);
- nell'ambito delle modalità di corresponsione della remunerazione variabile, è stato previsto per tutti i Middle Manager e i Professional non individuati come Risk Taker l'innalzamento della cd. “soglia di materialità” – limite retributivo fissato per il bonus eventualmente maturato, al superamento del quale sono definite modalità rafforzate di corresponsione, quali differimento di quota parte del premio e parziale erogazione in strumenti finanziari – da €80.000 a €150.000; la modifica risulta conforme con le previsioni normative che, per il personale non Risk Taker, non prevedono specifiche regole in materia di differimento (vedi paragrafo 4.6).

Si segnala infine la previsione per le banche del Gruppo Fideuram della possibilità di fissare un limite al rapporto tra componente non ricorrente e ricorrente della remunerazione individuale in misura superiore a 1:1 e nel rispetto – in ogni caso – del limite massimo del 2:1 per i Consulenti Finanziari non dipendenti non identificati quali Risk Taker in ottica di equità interna rispetto ai Private Banker dipendenti delle altre reti del Gruppo Fideuram (vedi paragrafo 4.4.2).

Ciò premesso, nel presente documento vengono descritti i Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione (Sezione A) e le Regole per l'individuazione del personale più rilevante (Sezione B); tali Sezioni, congiuntamente, costituiscono il corpus delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

Infine, si precisa che non è possibile derogare ad alcun elemento delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2026.

⁴ In caso di mancata approvazione continuerà ad applicarsi il limite previamente approvato pari a euro 5,2 milioni.

⁵ Tale previsione non riguarda il Consigliere Delegato e CEO.

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

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

Nella presente Sezione vengono descritti i Principi, i Sistemi e gli Strumenti di remunerazione e incentivazione definiti per il 2026 e rivolti al personale di Gruppo⁶, ivi comprese le categorie disciplinate dal rapporto di agenzia.

4.1. Finalità e principi delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo hanno la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli Stakeholder, orientandone l'azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire a fare del Gruppo un "Employer of choice" per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse.

In particolare, le Politiche del Gruppo Intesa Sanpaolo si ispirano ai seguenti principi:



INTERESSI DEGLI STAKEHOLDER

Allineamento dei comportamenti del management e del personale con gli interessi di tutti gli **Stakeholder** con focus sulla creazione di valore per gli **Azionisti**, nonché sull'impatto sociale prodotto sulle **Comunità**



CORRELAZIONE TRA REMUNERAZIONE E RISCHI ASSUNTI

- indirizzo dei comportamenti del management e del personale verso il raggiungimento di obiettivi in un **quadro di regole** indirizzate al controllo dei rischi aziendali
- sistemi retributivi allineati con le politiche di prudente gestione dei **rischi finanziari e non** (ivi inclusi rischi legali e reputazionali), coerentemente con quanto definito nell'ambito del Risk Appetite Framework di Gruppo
- definizione di una componente fissa sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi significativamente e azzerarsi al verificarsi di determinate condizioni



ORIENTAMENTO AGLI OBIETTIVI DI MEDIO-LUNGO TERMINE tenendo conto della Risk Tolerance di Gruppo

- definizione di un insieme di Sistemi di Incentivazione che consentano di orientare le performance su un periodo di **accrual più che annuale** e di condividere i risultati di medio-lungo termine conseguenti alla realizzazione del Piano d'Impresa



MERITO

- **flessibilità retributiva**: i premi sono legati ai risultati raggiunti e ai rischi assunti
- **competitività**: attenzione alle risorse chiave e di alta qualità manageriale destinatarie di un posizionamento retributivo competitivo rispetto al mercato
- **riconoscimento** ai migliori performer di premi superiori rispetto alla media



EQUITÀ

- **correlazione** tra retribuzione fissa e livello di responsabilità, misurato attraverso il Sistema di Global Banding o il career title/figura professionale
- **differenziazione** dei target retributivi e dell'incidenza della componente variabile sulla retribuzione globale in funzione della filiera professionale di appartenenza e/o mercato geografico, a parità di fascia di Banding o career title/figura professionale



NEUTRALITÀ RISPETTO AL GENERE

- **riconoscimento di un pari livello di remunerazione**, a parità di attività svolta, indipendentemente dal genere
- attenzione al **gender pay-gap** e alla sua **evoluzione nel tempo**



SOSTENIBILITÀ: Contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie

- interventi selettivi sulla retribuzione fissa basati su rigorosi **benchmark di mercato**
- meccanismi di **regolazione degli accantonamenti** destinati a finanziare il monte incentivi in funzione della redditività e dei risultati raggiunti dal Gruppo
- **opportuni cap** sia al monte incentivi sia all'entità dei premi individuali



RISPETTO DEI REQUISITI NORMATIVI

- conformità con le **disposizioni di legge e regolamentari, con codici di condotta e le altre disposizioni di autoregolamentazione** con focus sui Risk Taker (e tra questi sui cd. Risk Taker Apicali, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e sulle Funzioni Aziendali di Controllo
- **correttezza nelle relazioni con la clientela**

⁶ Ivi inclusi coloro che operano in succursali situate in paesi terzi.

Focus: Neutralità rispetto al genere

Intesa Sanpaolo presta grande attenzione ai temi di “Diversity, Equity & Inclusion” e si impegna ad attuare e diffondere, all'interno e all'esterno del Gruppo, una politica a favore dell'inclusione di tutte le forme di diversità. In tale ambito, Intesa Sanpaolo si è dotata di “Principi in materia di Diversity, Equity and Inclusion” all'interno dei quali ha assunto specifici impegni volti ad assicurare equità di genere nei processi HR e nella gestione delle persone. Il rispetto di tali impegni viene monitorato periodicamente anche al fine di impostare azioni correttive.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo adotta Politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere che contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

In particolare, il Gruppo garantisce che la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione e l'assunzione delle decisioni inerenti la remunerazione prescindano dal genere (così come da ogni altra forma di diversità quali orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero), siano basati sul merito e sulle competenze professionali nonché siano ispirati a principi di equità.

Al fine di rendere possibile l'applicazione di Politiche neutrali rispetto al genere e di poterne valutare l'efficacia, il Gruppo adotta:

1. sistemi di misurazione delle posizioni organizzative che tengono conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli.
In particolare, per la popolazione manageriale il Gruppo ha adottato il Sistema di Global Banding (vedi infra “Focus: Sistema di Global Banding”) che si basa sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation). Invece la popolazione dei professional è segmentata sulla base del career title attribuito in funzione di determinati criteri (i.e. seniority, autonomia, complessità e competenze) – al fine di valorizzare in modo granulare il livello di contributo professionale fornito nella propria operatività e la progressiva specializzazione delle competenze –, o della figura professionale di appartenenza, tenuto conto anche del sistema di ruoli definito nella contrattazione collettiva di secondo livello;
2. per la popolazione manageriale riferimenti retributivi di mercato associati a ciascuna fascia di Global Banding e differenziati in funzione della famiglia professionale di appartenenza e della geografia. Per quanto riguarda invece la popolazione dei professional ai livelli di career title vengono associati riferimenti tendenziali di mercato differenziati sulla base della famiglia professionale di appartenenza e della geografia;
3. sistemi incentivanti/premianti collegati a parametri oggettivi che permettono quindi di riconoscere il merito e la performance.

Infine, con cadenza annuale il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, con il supporto del Comitato Remunerazioni, analizza la neutralità delle Politiche rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo secondo la metodologia definita dalla normativa. In sintesi, il gender pay gap è calcolato per posizioni di pari valore e paese per paese, distinguendo per: (i) Risk Taker, esclusi i membri del Consiglio di Amministrazione; (ii) i membri del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di gestione; (iii) i membri del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione; (iv) il restante personale.

Si precisa che i motivi del divario retributivo di genere sono opportunamente documentati e, ove necessario, sono adottate azioni correttive.

4.2. La segmentazione del personale

P. XV

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo si basano su logiche di segmentazione del personale che consentono di declinare operativamente i principi di merito, equità e neutralità rispetto al genere al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi cluster di personale, con particolare focus su quelli aventi anche rilevanza regolamentare per cui sono previsti requisiti più stringenti. La distinzione della popolazione in macro segmenti consente altresì di tenere conto del **compenso** e delle

condizioni di lavoro dei dipendenti sia nella declinazione delle politiche in **specifici** sistemi di remunerazione e di incentivazione sia nell'adozione di decisioni retributive **calibrate** su ciascun macro segmento.

In applicazione di tali logiche sono identificati tre macro segmenti:

- Risk Taker;
- Middle Management⁷;
- Professional.

Focus: Risk Taker

Il Gruppo Intesa Sanpaolo identifica il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") sulla base delle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante", riportate alla Sezione B, che formano parte integrante delle Politiche di remunerazione e incentivazione. Tali Regole sono state definite sulla base delle previsioni dell'articolo 92, paragrafo 3 della CRD, nonché del Regolamento Delegato (UE) 2021/923 e integrate da ulteriori criteri che riflettono i rischi specifici assunti dal Gruppo sulla base del modello di business e dell'assetto organizzativo adottati e declinate in coerenza con il Sistema di Global Banding adottato da Intesa Sanpaolo (vedi focus successivo).

Nell'ambito dei Risk Taker sono identificati i seguenti segmenti⁸:

- Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo (cd. Risk Taker di Gruppo);
- Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti;
- Risk Taker di Legal Entity.

Inoltre, all'interno di ciascun segmento di Risk Taker, nelle sole Banche significative⁹ - ivi inclusa Intesa Sanpaolo – si distinguono altresì i Risk Taker Apicali.

In particolare, il segmento dei Risk Taker Apicali di Gruppo è costituito da:

- Consigliere Delegato e CEO;
- Responsabile Wealth Management Divisions, Responsabile della Divisione Private Banking, Responsabile della Divisione Asset Management, Responsabile della Divisione Insurance, Responsabile della Divisione Banca dei Territori, Responsabile della Divisione IMI Corporate & Investment Banking e Responsabile della Divisione International Banks nonché il Deputy del Responsabile della Divisione IMI Corporate & Investment Banking;
- Chief Sustainability Officer, Chief Social Impact Officer, Chief Governance, Operating & Transformation Officer, Chief Equity, Legal & M&A Officer, Chief Transformation & Organisation Officer, Chief People & Culture Officer, Chief Data, A.I. and Technology Officer, Chief Cost Management Officer, Chief Financial Officer, Chief Lending Officer, Chief Security Officer, Chief Institutional Affairs & External Communication Officer, Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer, Chief Audit Officer nonché il Deputy del Chief Financial Officer;
- Responsabile Administration, Regulatory Reporting & Tax Affairs in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Tale segmento coincide con i cd. Dirigenti con Responsabilità Strategica identificati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate.

Con riferimento al 2025, sono stati identificati complessivamente 624 Risk Taker di Gruppo, con un incremento di 8 persone rispetto al numero di Risk Taker identificati nel 2024. Inoltre, come avvenuto nel 2024, anche per il 2025 nessun soggetto che soddisfa uno dei criteri quantitativi previsti dalle Regole per il 2025 è stato escluso dal novero dei Risk Taker di Gruppo.

Inoltre, per il 2025 sono stati identificati ulteriori 91 Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti e 437 Risk Taker di Legal Entity non già ricompresi tra i Risk Taker di Gruppo e dei Gruppi Sub-consolidanti.

⁷ Si intendono tutti i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel cluster dei Risk Taker.

⁸ Si precisa che nei seguenti paragrafi, qualora non sia diversamente precisato, con il termine "Risk Taker" si intendono, in generale, tutti e tre i segmenti.

⁹ Si fa riferimento alle banche considerate significative ai sensi dell'art. 6, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 1024/2013 (cd. Regolamento del Meccanismo di Vigilanza Unica).

Focus: Risk Taker

Pertanto, considerati i 3 segmenti di Risk Taker (ivi inclusi gli Apicali), per il 2025 sono stati identificati complessivamente 1152 soggetti e, tra questi, 917 sono identificati come Risk Taker di Gruppo Intesa Sanpaolo o a livello di Gruppi Sub-consolidanti / Legal Entity di paesi appartenenti all'Unione Europea.

Focus: Sistema di Global Banding

Il Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo si basa sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation).

Correlato al Global Banding, Intesa Sanpaolo ha altresì adottato un sistema di job titling che identifica chiaramente le responsabilità e il contributo dei ruoli, superando le logiche puramente gerarchico-organizzative.

In particolare, sono identificati con il title di:

- Chief, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di medio-lungo termine del Gruppo o definiscono la strategia di Divisione/Area di Governo di riferimento, con impatto sui risultati del Gruppo nel medio-lungo periodo;
- Executive Director, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di funzione/business/Paese, coerentemente alle strategie di Divisione/Gruppo, e ne assicurano la realizzazione anche in contesti a elevata complessità;
- Senior Director, i ruoli che definiscono politiche e piani di business/funzione e ne guidano l'implementazione, attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed economiche;
- Head of, i ruoli che definiscono o contribuiscono a definire i piani e i programmi per la propria struttura organizzativa, anche in coordinamento con altre strutture aziendali, e ne assicurano l'implementazione attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed eventuali responsabilità economiche.

Focus: "Soggetti rilevanti" e intermediari del credito cui si applicano le Disposizioni in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" (Banca d'Italia)

In coerenza con quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" di seguito sono rappresentati, in funzione del ruolo ricoperto, il numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui si applicano le Disposizioni.

Ruolo	Numero al 31/12/2025
Divisione Banca dei Territori	
Direttori di Filiali Retail, Exclusive, Terzo Settore e Digitale	2.300
Gestori delle Filiali Retail, Exclusive, Terzo Settore e Digitale	22.377
Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) di Prestitalia	15
Agenti in attività finanziaria di Prestitalia	658
Divisione Private Banking	
Direttori Centri Private, Executive Manager, Executive Manager HNWI e Executive Manager UHNWI di Intesa Sanpaolo Private Banking	99
Team Leader, Global Relationship Manager e Global Wealth Manager di Intesa Sanpaolo Private Banking	154
Private Banker e Private Banker Executive di Intesa Sanpaolo Private Banking	711
Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest, IW Private Investments (IWPI) e Intesa Sanpaolo Private Banking	5.630
Consulenti Finanziari non dipendenti con contratto accessorio delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest, IWPI e Intesa Sanpaolo Private Banking	299

Disp.
Trasp.

P. XV
R. 25
R. 27

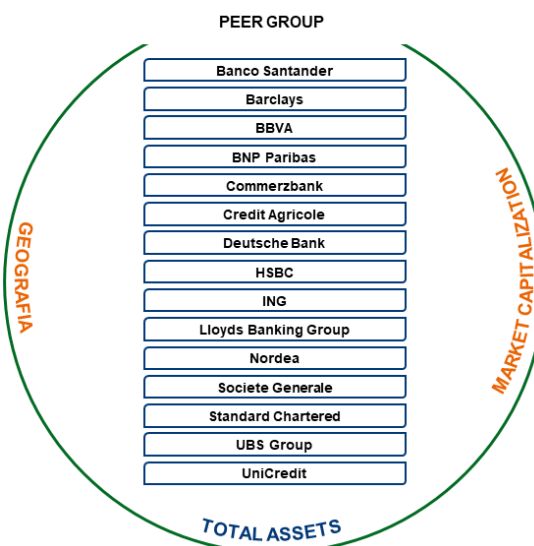
Focus: Competitività esterna delle retribuzioni

Nell'ambito della definizione della retribuzione totale, Intesa Sanpaolo pone costante attenzione alla competitività esterna al fine di attrarre e trattenere le migliori risorse.

In rapporto ai dati e alle prassi di mercato, il Gruppo Intesa Sanpaolo si pone l'obiettivo di allineare le retribuzioni complessive ai valori mediani, fermo restando la possibilità di apportare opportune differenziazioni per posizioni di particolare criticità e/o risorse di elevata qualità manageriale.

Inoltre, l'adeguatezza degli importi è verificata rispetto ai dati di mercato, con la continua partecipazione ad indagini retributive di carattere nazionale e internazionale; per i ruoli a contenuto manageriale e altre particolari posizioni di business il riscontro avviene selezionando specifici peer group al fine di valutare l'allineamento competitivo con il mercato di riferimento più appropriato.

In particolare, il peer group di riferimento è allineato a quello utilizzato dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la misurazione degli indicatori economico-finanziari di performance relativa per le comunicazioni finanziarie ai mercati.



Disp.
Trasp

4.3. Le componenti della remunerazione

La retribuzione del personale si articola in:

- componente fissa;
- componente variabile.

Focus: Componenti della remunerazione percepita dai Consulenti Finanziari e dagli Agenti in attività finanziaria diversi dai dipendenti

I compensi percepiti dai Consulenti Finanziari non dipendenti e dagli Agenti in attività finanziaria, per la natura stessa della relazione contrattuale non di rapporto di lavoro subordinato ma di libero professionista con mandato di agenzia, sono interamente variabili e composti principalmente da provvigioni. Secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza le provvigioni si articolano in:

- componente "ricorrente" che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione. Tale componente è equiparata alla remunerazione fissa;
- componente "non ricorrente" che ha una valenza incentivante, con la specificazione che la provvigione non ha di per sé valore incentivante. Tale componente è equiparata alla remunerazione variabile.

Con particolare riferimento alla remunerazione del lavoratore con contratto misto (cd. Global Advisor)¹⁰, nella veste di lavoratore dipendente part-time, questa si compone sia di una quota fissa che di una parte variabile e, nella veste di libero professionista, sia di una componente ricorrente che di una non ricorrente.

¹⁰ Si intende una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa introdotta dal Gruppo Intesa Sanpaolo che consente alla stessa persona di attivare contemporaneamente un contratto di lavoro subordinato part time e uno di lavoro autonomo come consulente finanziario per svolgere l'"offerta fuori sede", distinto, contestuale e parallelo rispetto al rapporto di lavoro subordinato. Tale rapporto di lavoro misto è previsto per il personale appartenente alla Rete della Divisione Banca dei Territori e della Divisione Private Banking.

4.3.1 Remunerazione fissa e/o ricorrente

Remunerazione fissa

La componente fissa è la componente della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali: l'inquadramento contrattuale, il ruolo ricoperto, le responsabilità assegnate, la particolare esperienza e la competenza maturata dal dipendente.

Rientrano nella componente fissa:

- la **retribuzione annua lorda** che riflette il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
- le **indennità** assegnate in modo non discrezionale e non collegate ad alcun tipo di indicatore di performance. Tale tipologia di remunerazione fissa è assegnata principalmente alle seguenti categorie di personale¹¹:
 - Risk Taker (perimetro Italia e alcuni Paesi esteri¹²) e Middle Management (perimetro Italia e alcuni Paesi esteri¹³) appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo¹⁴ e ai ruoli ad esse assimilati (vedi infra) e Risk Taker della Funzione Risorse Umane del Gruppo (del perimetro Italia);
 - responsabili di ruoli commerciali nel perimetro della rete distributiva fisica e digitale della Divisione Banca dei Territori, in ragione del ruolo ricoperto;
 - specifiche categorie di personale aventi un ruolo commerciale nel Gruppo Reyl operante principalmente nel segmento del Private Banking;
 - personale espatriato, a fronte della copertura di eventuali differenziali di costo, qualità della vita e/o livelli retributivi propri del mercato di riferimento di destinazione;
- le indennità e/o i compensi rivenienti da cariche ricoperte in organi sociali, a condizione che le stesse non siano riversate alla società di appartenenza;
- gli eventuali **benefit** aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse e assegnati su base non discrezionale. Questi possono avere natura contrattuale (es. previdenza complementare, assistenza sanitaria, ecc.) o derivare da scelte di politica retributiva (es. autovettura aziendale) e, pertanto, prevedere trattamenti differenziati nei confronti delle diverse categorie di personale.

Per quanto concerne le indennità previste per i Risk Taker e il Middle Management appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo (i.e. Compliance¹⁵, Risk Management, Audit nonché Antiriciclaggio e Convalida), la ratio della loro introduzione risiede nella necessità di garantire a questa popolazione un adeguato livello in termini di remunerazione complessiva rispetto alle responsabilità gestite, a fronte di un limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa stabilito da Banca d'Italia¹⁶ al 33%, rapporto che non trova riscontro in analoghe normative di altri Paesi dell'Unione Europea¹⁷.

Per quanto attiene alla definizione dell'importo, il sistema di Global Banding di Gruppo consente di graduare i livelli di remunerazione complessivi diversificando per title l'ammontare di indennità utile a riconoscere la complessità delle responsabilità gestite, in base al peso del ruolo determinato con la metodologia di valutazione delle posizioni Mercer International Position Evaluation (IPE).

Sono corrisposte le medesime indennità anche al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e ai Risk Taker della Funzione Risorse Umane di Gruppo (del perimetro Italia), al fine di assicurare un adeguato livello in termini di remunerazione complessiva a fronte dell'applicazione di un rapporto tra remunerazione variabile fissa limitato al 60% in ossequio alle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione che richiedono che la componente variabile sia contenuta.

¹¹ Sono presenti ulteriori categorie residuali di personale destinatarie di indennità di importo contenuto. Tali indennità sono state stabilite sulla base di criteri oggettivi e predeterminati, nell'ambito di un adeguato processo di definizione e controllo.

¹² Slovacchia, Croazia, Ungheria e Lussemburgo.

¹³ Svizzera, Serbia, New York, Egitto e Cina.

¹⁴ Con riferimento al settore assicurativo il perimetro delle Funzioni Aziendali di Controllo coincide con le Funzioni Fondamentali.

¹⁵ Il modello di Gruppo prevede che il Data Protection Officer (DPO) sia individuato all'interno della funzione di conformità. Qualora in alcune entità del Gruppo sia adottata una diversa collocazione organizzativa, tale figura è equiparata alla funzione di conformità locale ai fini dell'applicazione delle Politiche di Remunerazione.

¹⁶ Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.

¹⁷ Differentemente da quanto avviene in Italia e in alcuni specifici Paesi esteri, l'applicazione del limite del 33% al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa al personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo operanti in banche controllate dal Gruppo Intesa Sanpaolo in Paesi esteri non costituisce di norma una criticità rispetto alla salvaguardia di adeguati livelli di remunerazione complessiva di tale personale. Pertanto, non si è ritenuto necessario introdurre l'indennità in altri Paesi esteri. Il Gruppo monitora costantemente la situazione nei vari Paesi in cui opera e aggiorna conseguentemente le Politiche di remunerazione.

Inoltre, il Gruppo Intesa Sanpaolo integra quanto espressamente previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione assimilando alle Funzioni Aziendali di Controllo, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e il Responsabile della struttura Governance Amministrativa e Controlli di Gruppo, riconoscendone la natura di presidio di conformità.

Relativamente ai responsabili di ruoli commerciali della Rete distributiva fisica e digitale, l'indennità loro assegnata è definita per consentire l'erogazione di una retribuzione adeguata alle responsabilità loro attribuite dall'attuale modello di servizio della Divisione Banca dei Territori, mantenendo, al contempo, la flessibilità retributiva resasi necessaria a fronte dei tassi di turnover delle risorse chiamate a ricoprire tali ruoli.

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

Infine, le indennità riconosciute al personale espatriato sono finalizzate a garantire equità di trattamento retributivo netto tra quanto percepito nel Paese di origine e quello di destinazione, a fronte, quindi, della copertura di eventuali differenziali di costo, qualità della vita e/o livelli retributivi propri del mercato di riferimento di destinazione.

Remunerazione ricorrente

Per i Consulenti Finanziari non dipendenti e gli Agenti in attività finanziaria, la componente "ricorrente" è costituita dalle provvigioni che rappresentano la parte stabile e ordinaria della remunerazione.

In particolare, per i Consulenti Finanziari non dipendenti le provvigioni che hanno carattere "ricorrente" permettono di:

- remunerare i Consulenti Finanziari non dipendenti per l'attività di collocamento, gestione e assistenza della clientela;
- compensare le spese sostenute autonomamente per lo svolgimento della propria attività, ivi compreso l'adempimento degli obblighi contributivi previsti dalla legge.

Con specifico riferimento ai Consulenti Finanziari non dipendenti con contratto accessorio (i.e. i Consulenti con incarico di coordinamento e supervisione commerciale di specifiche attività e/o gruppi di Consulenti Finanziari non dipendenti), la remunerazione "ricorrente" è costituita da:

- provvigioni di supervisione (cd. "over di mantenimento") per l'attività di coordinamento e supervisione di un gruppo di Consulenti Finanziari non dipendenti che operano nell'area di competenza;
- provvigioni di sviluppo (cd. "over di sviluppo") per l'attività di sviluppo e crescita dimensionale del gruppo di Consulenti Finanziari.

Infine, per quanto riguarda gli Agenti in attività finanziaria di Prestitalia la remunerazione ricorrente è differenziata in funzione della macro-categoria dei prodotti.

Con riferimento ai prodotti erogati da Prestitalia (es. Cessione del Quinto) la remunerazione ricorrente è distinta in 3 componenti:

- *provvigioni ordinarie* calcolate su quota parte degli interessi complessivi del finanziamento (cd. "delta interessi")
- *provvigioni recurring* ("management fee") legate al mantenimento del portafoglio in essere;
- *provvigioni integrative* per Agenti Persone Giuridiche determinate ex ante in base ai volumi sviluppati dagli stessi nel triennio precedente e per Agenti Persone Fisiche determinate in misura uguale per tutti indipendentemente dai volumi sviluppati dagli stessi.

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

Per il prodotto Anticipo TFS, la remunerazione degli Agenti è basata su un'unica componente ricorrente rappresentata da una provvigione la cui base di calcolo è costituita dagli interessi totali del finanziamento. Per quanto riguarda invece i prodotti transazionali offerti in base all'accordo distributivo con Intesa Sanpaolo, la remunerazione ricorrente è determinata per tipologia di prodotto come quota parte dei

corrispettivi riconosciuti da Intesa Sanpaolo a Prestitalia per l'attività di promozione e collocamento disciplinata dall'accordo.

Con riferimento agli Agenti Persone Fisiche in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) la remunerazione ricorrente è altresì composta da un compenso fisso mensile di coordinamento per lo svolgimento dell'incarico di supervisione dell'attività commerciale nonché dalle provvigioni di supervisione calcolate sulla base dei prodotti collocati dagli Agenti supervisionati.

Focus: La remunerazione fissa e ricorrente dei Global Advisor

Per quanto concerne la remunerazione "fissa" dei Global Advisor, questa è rappresentata dalla quota di retribuzione annua lorda percepita in quanto lavoratore subordinato part-time. La remunerazione "ricorrente" è invece costituita dalle provvigioni aventi un carattere più stabile e ordinario.

4.3.2 Remunerazione variabile e/o non ricorrente

Remunerazione variabile

La componente variabile della remunerazione dei dipendenti è collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti, ed è composta da:

- componente variabile a breve termine, corrisposta tramite:
 - i Sistemi Incentivanti annuali (vedi paragrafo 4.5);
 - il Premio Variabile di Risultato – PVR (vedi paragrafo 4.7);
- componente variabile a lungo termine, corrisposta tramite:
 - il Piano Performance Share 2026-2029 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali e gli altri Risk Taker di Gruppo – perimetro Italia e estero (vedi paragrafo 4.8.1);
 - il Piano LECOIP 2026-2029 destinato ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo – perimetro Italia (vedi paragrafo 4.8.2);
 - eventuali altri piani a lungo termine (es. Piani di incentivazione a lungo termine per il personale della filiera "Investimenti" operante in SGR che gestiscono FIA, Loyalty Plan per il personale dipendente del Private Banking Network – vedi focus nel paragrafo 4.8.4);
- i *Carried Interest* ovvero le parti di utile di Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio in Valori Mobiliari (OICVM) o Fondi di Investimento Alternativo (FIA) percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso¹⁸;
- eventuali componenti variabili sia di breve sia di lungo termine, legate alla permanenza in azienda (patti di stabilità, di non concorrenza, una tantum di retention, Project Bonus) o eccezionali (bonus d'ingresso, buy-out);
- eventuali benefit discrezionali.

La distinzione della componente variabile della remunerazione in una quota a breve termine ed in una a lungo termine favorisce l'attraction e la retention delle risorse, consente di orientare le performance su un periodo di accrual più che annuale e di condividere i risultati di medio-lungo termine conseguenti alla realizzazione del Piano d'Impresa.

Focus: Carried Interest

Con riferimento al personale della filiera "Investimenti" delle SGR che gestiscono FIA, è previsto il *Carried Interest* che prevede il ricorso a strumenti partecipativi con diritti rafforzati, ovvero che comportano una partecipazione agli utili proporzionalmente maggiore rispetto a quella degli altri investitori. Tale strumento è finalizzato a rafforzare l'allineamento degli interessi del management a quelli degli azionisti e quotisti.

Pertanto, il *Carried Interest* è subordinato al raggiungimento di un rendimento minimo e posticipato nel tempo. Infatti, coerentemente alle best practices di mercato, il *Carried Interest* è riconosciuto:

- al superamento di una determinata soglia di rendimento minimo (*hurdle rate*);

¹⁸ Non costituisce, invece, remunerazione la quota di utile pro-rata attribuita ai membri del personale in ragione di eventuali investimenti da questi effettuati nell'OICVM o nel FIA, purché proporzionale all'effettiva percentuale di partecipazione all'OICVM o FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori. Per una corretta applicazione della disciplina, i gestori devono quindi essere in grado di individuare chiaramente le quote di utile che eccedono l'utile pro rata degli investimenti e che si configurano come *Carried Interest*.

Focus: Carried Interest

- secondo il modello *European Waterfall* ("on a whole fund basis") ossia calcolato e corrisposto solo alla fine della vita dell'intero investimento.

Si precisa che, per il suddetto personale, in linea con le disposizioni del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli artt. 4-undecies e 6,co.1, lett. B) e c-bis), del TUF come da ultimo modificato¹⁹, il Carried Interest non è incluso nel rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione. Inoltre, in conformità agli Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA emanate dall'ESMA²⁰, lo stesso potrà essere corrisposto in contanti e *upfront* in quanto, tenuto conto delle condizioni per il suo riconoscimento sopra indicate, possono ritenersi soddisfatte le prescrizioni in materia di allineamento al rischio, attribuzione ed erogazione della remunerazione variabile (incluse, *inter alia*, quelle relative a differimento, corresponsione in strumenti, e meccanismi di correzione *ex post*)²¹.

Alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del presente documento, le SGR del Gruppo che gestiscono FIA non utilizzano ancora tale strumento di remunerazione per il proprio personale.

Focus: Bonus garantiti

NON è prevista l'attribuzione di bonus garantiti.

Focus: Bonus d'ingresso e Buy-out

Per favorire l'attraction di nuovo personale è possibile riconoscere:

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

¹⁹ In particolare dal Provvedimento del 23 dicembre 2022 recante modifiche al regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019.

²⁰ ESMA, Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA, par. XII.V.

²¹ Negli Orientamenti ESMA è chiarito che le previsioni in materia, *inter alia*, di differimento e pagamento in strumenti, malus e claw-back sono ritenute soddisfatte quando: «a) un GEFIA deve innanzitutto restituire agli investitori del FIA che gestisce l'intero capitale da essi apportato e una quota degli utili a un tasso di rendimento minimo (*hurdle rate*) precedentemente pattuito (se esistente), prima che il personale più rilevante del GEFIA possa ricevere qualsiasi compenso variabile per la gestione del FIA interessato; e b) il compenso ricevuto dal personale più rilevante del GEFIA è soggetto a meccanismi di restituzione fino alla liquidazione del FIA interessato».

Focus: Una tantum di retention

Eventuali retention bonus legati alla permanenza del personale:

- sono corrisposti per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento;
- sono riconosciuti non prima del termine di detto periodo o del verificarsi dell'evento;
- concorrono al calcolo del cap tra la componente variabile e fissa della remunerazione;
- sono soggetti alle modalità di corresponsione della remunerazione variabile e ai meccanismi di correzione sia ex ante sia ex post.

Resta fermo che il riconoscimento del retention bonus non può condurre ad una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della Società e del Gruppo.

Inoltre, a uno stesso membro del personale possono essere riconosciuti più *retention bonus* (ad esempio, un *retention bonus* individuale e uno derivante da un piano collettivo) in casi eccezionali e opportunamente giustificati, prevedendo che il pagamento dei *retention bonus* avvenga in momenti diversi e purché sussistano ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi.

Nell'ambito dei retention bonus, Intesa Sanpaolo – in coerenza con le prassi di settore – prevede il **patto di durata minima** (o **patto di stabilità**) ovvero un accordo con cui il destinatario si impegna a non esercitare la facoltà di recesso del contratto di lavoro per il periodo di durata del Patto stesso, a fronte di un corrispettivo erogato al termine del periodo e con previsione di una penale in caso di violazione dell'impegno.

Focus: Benefici pensionistici discrezionali

Qualora siano introdotti benefici pensionistici discrezionali – allo stato NON previsti – gli stessi saranno attribuiti ai beneficiari nel rispetto della normativa vigente, secondo la quale sono assimilati a remunerazione variabile, e, pertanto:

- nel caso di risorse che non abbiano maturato il diritto alla pensione, saranno investiti in azioni Intesa Sanpaolo, o altri strumenti ad esse collegati, tenuti in custodia dalla banca per un periodo non inferiore a cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento ex post in relazione alla performance realizzata dal Gruppo al netto dei rischi;
- nel caso di risorse con diritto alla pensione, saranno riconosciuti al dipendente in azioni Intesa Sanpaolo, o altri strumenti ad esse collegati, e assoggettati a un periodo di mantenimento (retention) di cinque anni;
- concorrono al calcolo del cap tra componente variabile e fissa della remunerazione.

Remunerazione non ricorrente

Per i Consulenti Finanziari non dipendenti, la componente “non ricorrente” è rappresentata dalle provvigioni corrisposte a fini di incentivazione annuale, per indirizzare l'attività commerciale al raggiungimento di specifici obiettivi, tenendo in debita considerazione sia le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo delle Reti cui appartengono sia la correttezza nella relazione con il cliente.

Inoltre:

- per circa 6.000 Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram e Intesa Sanpaolo Private Banking è previsto un Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2026-2029 (vedi paragrafo 4.8.3);
- per i Consulenti Finanziari non dipendenti di nuovo ingresso di Fideuram e Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB) una specifica componente non ricorrente è prevista nell'ambito dell'offerta di reclutamento (vedi *Focus* di seguito);
- per i Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram sono previsti il Fidelity Plan e il Premio di Fedeltà, rispettivamente destinati ai Consulenti Finanziari con incarico accessorio e a quelli senza incarico accessorio (vedi *Focus* di seguito).

Infine, costituiscono remunerazione non ricorrente anche eventuali componenti sia di breve sia di lungo termine, legate alla permanenza in azienda (patti di stabilità, di non concorrenza, una tantum di retention) o eccezionali (bonus d'ingresso, buy-out).

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

Il reclutamento di nuovi Consulenti Finanziari è da sempre uno dei pilastri della crescita e dello sviluppo di Fideuram e ISPB.

Pertanto, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza, al fine di attrarre i migliori talenti è prevista un'offerta di reclutamento attrattiva e competitiva nei confronti del mercato.

Tale offerta può avere una durata differenziata (i.e. compresa tra 24-42 mesi) e prevede:

- una **componente ricorrente** che remunera il Consulente Finanziario per l'acquisizione e la gestione delle masse effettivamente trasferite nella Società;
- una **componente non ricorrente** che rappresenta una remunerazione aggiuntiva finalizzata a premiare lo sforzo di acquisizione delle masse da parte dei Consulenti Finanziari non dipendenti e necessaria per attrarli e remunerare il rischio imprenditoriale.

La componente di remunerazione **ricorrente** consiste in importi mensili o trimestrali determinati di norma per fascia di portafoglio, nel primo trimestre in funzione del potenziale commerciale del Consulente Finanziario reclutato e successivamente della Raccolta Netta effettivamente conseguita nel trimestre precedente.

Si specifica che tale remunerazione è considerata ricorrente in quanto rappresenta per i nuovi Consulenti Finanziari non dipendenti la remunerazione ordinaria, la quale non è soggetta a revoca, non è determinata in modo discrezionale e non ha valenza incentivante.

Con riferimento alla componente **non ricorrente**, l'offerta prevede la maturazione di quote annuali di Bonus in funzione della Raccolta Netta rilevata alla fine di ciascun anno con applicazione di aliquote differenziate per tipologia di Raccolta (i.e. Raccolta Netta Gestita e Non Gestita). Le quote annuali di Bonus riconosciute negli anni successivi al primo sono determinate sulla base della Raccolta Netta cumulata, ovvero tenendo conto di quanto già trasferito negli anni precedenti e, pertanto, sono determinate al netto di eventuali importi già riconosciuti.

Alla luce di quanto sopra, per quanto riguarda le modalità di corresponsione, per le quote di Bonus intermedie è stato introdotto un "limite di erogazione" pari a € 350.000 anche al fine di mitigare il rischio di riconoscere importi rilevanti prima dell'effettivo consolidamento della Raccolta Netta trasferita.

Tali quote intermedie, nel rispetto del suddetto "limite di erogazione" e del cap alla remunerazione non ricorrente (vedi paragrafo 4.4.2), sono erogate interamente in contanti secondo specifici schemi di corresponsione. In particolare, nel caso in cui l'importo:

- sia pari o inferiore alla "soglia di materialità" definita nelle presenti Politiche (vedi paragrafo 4.6), la quota intermedia sarà corrisposta interamente upfront;
- sia superiore alla "soglia di materialità"²² ma inferiore al 100% della remunerazione ricorrente, la quota intermedia sarà corrisposta per il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni;
- sia superiore alla "soglia di materialità" e al 100% della remunerazione ricorrente, la quota intermedia sarà corrisposta per il 50% up-front e per il 50% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

L'ultima quota del Bonus, riconosciuta al termine di durata dell'offerta di reclutamento in funzione della Raccolta Netta cumulata dall'inserimento fino al termine dell'offerta stessa, sarà erogata:

- in caso di importi inferiori a € 350.000, interamente in contanti secondo i suddetti schemi di corresponsione definiti per le quote intermedie;
- in caso di importi superiori a € 350.000, in coerenza con gli schemi di corresponsione previsti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

In linea con quanto previsto dalle presenti Politiche, si precisa che tutte le quote di Bonus sono in ogni caso subordinate alla verifica delle condizioni di attivazione, del cancello di conformità²³, del rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria, delle condizioni di accesso individuale e di malus.

²² Con specifico riferimento a ISPB, nel caso in cui l'importo sia superiore alla "soglia di materialità" la quota intermedia sarà corrisposta per un terzo up-front e per due terzi su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

²³ Si intendono gli indicatori di presidio della qualità della relazione con la clientela in ambito MiFID e Antiriciclaggio, come declinati nei documenti che ne disciplinano l'operatività. Nel dettaglio, il mancato raggiungimento delle soglie minime definite per ciascuno degli indicatori preclude la corresponsione delle quote di Bonus.

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

Infine, si precisa che le quote di Bonus sono soggette a eventuali recuperi parziali o totali in funzione del mantenimento delle performance durante il periodo di controllo, ovvero i 2 anni successivi all'orizzonte di misurazione delle performance.

Focus: Fidelity Plan destinato ai Consulenti Finanziari non dipendenti con incarico accessorio e Premio di fedeltà destinato ai Consulenti Finanziari non dipendenti senza incarico accessorio

Il Fidelity Plan, destinato ai Consulenti Finanziari con incarico accessorio, e il Premio di fedeltà, per i Consulenti Finanziari senza incarico accessorio, consistono in un accantonamento annuale basato sulle performance raggiunte e vengono erogati successivamente alla cessazione del rapporto di agenzia con la Società per pensionamento o per cessazione dell'attività di promozione finanziaria (salvo i casi di giusta causa invocata dalla Banca).

Focus: La remunerazione variabile e non ricorrente dei Global Advisor

Per quanto riguarda la remunerazione variabile dei Global Advisor, questa è costituita dalla quota di Premio Variabile di Risultato (vedi paragrafo 4.7) assegnato in quanto lavoratore subordinato part-time operante nelle Filiali della rete Banca dei Territori. La remunerazione non ricorrente è invece rappresentata dalle provvigioni di avviamento (previste unicamente per il primo anno dall'ingresso), dalla premialità sui comportamenti e dalla premialità sull'acquisizione (prevista a partire dal secondo anno dall'ingresso).

Inoltre, tra le componenti non ricorrenti della remunerazione, è previsto un Sistema Incentivante a supporto della crescita dei prodotti di collocamento nella rete Banca dei Territori che include KPI di natura economico-finanziaria rappresentati dall'incremento dei volumi dei prodotti di collocamento e KPI non finanziari che prevedono misure che orientano i comportamenti verso il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela, la riduzione dei rischi operativi e la fruizione di specifici corsi di formazione.

Si precisa infine che tutte le componenti non ricorrenti della remunerazione sono in ogni caso subordinate alla verifica delle condizioni di attivazione (vedi paragrafo 4.5.1), del raggiungimento dei KPI di conformità, delle condizioni di accesso individuale (vedi paragrafo 4.5.5) e condizioni di malus (in caso di differimento, vedi paragrafo 4.5.6). Inoltre, le componenti non ricorrenti sono altresì soggette all'applicazione del demoltiplicatore connesso alla fruizione della formazione obbligatoria²⁴.

Infine, per quanto riguarda gli Agenti Persone Fisiche in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) di Prestitalia, la remunerazione non ricorrente è costituita dal premio di qualità coordinamento previsto al fine di incentivare l'attività di coordinamento e supervisione del gruppo di Agenti che operano nell'area di competenza²⁵.

4.4. Il Pay mix retributivo

4.4.1 Criteri generali

Con il termine pay mix si intende il peso, in termini percentuali sulla retribuzione complessiva, della componente fissa (o ricorrente) e della parte variabile (o non ricorrente), come sopra descritte.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo, nel pieno rispetto delle indicazioni normative, adotta tradizionalmente un pay mix opportunamente "bilanciato" al fine di:

- consentire una gestione flessibile del costo del lavoro, in quanto la parte variabile può contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale;
- scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

²⁴ In particolare, in caso di mancata fruizione, nell'anno di competenza, della formazione obbligatoria assegnata è prevista una riduzione del 30% delle componenti eventualmente maturate.

²⁵ Si precisa che il premio è subordinato alla verifica delle condizioni di attivazione a livello di Gruppo (vedi paragrafo 4.5.1) nonché all'assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo a livello di Società.

4.4.2 Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

Per conseguire le finalità sopra esposte è prassi del Gruppo stabilire ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile per tutti i cluster di personale del Gruppo, attraverso la definizione di specifici cap applicati ai premi in relazione ad eventuali over-performance.

Tale limite massimo alla retribuzione variabile è stato determinato a tratto generale nel 100% della remunerazione fissa con l'eccezione:

- dei ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, cui è assegnato un cap del 33% della remunerazione fissa;
- dei ruoli assimilati alle Funzioni Aziendali di Controllo²⁶ e dei ruoli appartenenti alla Funzione Risorse Umane di Gruppo, cui è assegnato un cap del 60% della remunerazione fissa.

Personale per il quale è previsto l'innalzamento al rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa fino al 200%

Come approvato dall'Assemblea con maggioranza qualificata, il limite massimo alla retribuzione variabile previsto nei criteri generali è stato incrementato fino al 200%²⁷ della remunerazione fissa per:

- i Risk Taker di Gruppo ad eccezione di coloro che appartengono alle Funzioni Aziendali di Controllo e dei ruoli assimilati, dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo e dei Risk Taker di Gruppo operanti in Slovacchia, Slovenia, Bosnia-Erzegovina, Moldavia e Romania in quanto la normativa locale prevede un limite massimo pari a 100%;
- specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business ad alta redditività; tale incremento è effettuato in coerenza con il principio di competitività esterna (le filiere del Private Banking, dell'Investment Banking, dei gestori investimenti Insurance e Private Banking, della Tesoreria e Finanza, la filiera commerciale della Divisione Asset Management dedicata al mercato non captive, i Responsabili della gestione e sviluppo prodotti della Divisione Insurance, i Responsabili delle strutture di Institutional Clients, la struttura Corporate Finance & Advisory, la struttura Syndication & Risk Sharing, i Global Relationship Manager delle strutture Global Corporate e Institutional Clients, i Responsabili dei Desk Corporate e Financial Institutions di determinate filiali (ex Hub) presenti nella struttura IMI CIB International Network nonché, nell'ambito del Network di Všeobecná Úverová Banka (VUB), i Mortgage Specialists, i Magnifica Relationship Managers e i Premium Relationship Managers;
- i Consulenti Finanziari non dipendenti destinatari di offerte di reclutamento al fine di attrarre dal mercato nuove risorse fondamentali per la crescita e lo sviluppo delle Reti in quanto questi incidono significativamente sulla raccolta netta totale media annua del Gruppo.

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

Le Banche del Gruppo Fideuram possono fissare nelle Politiche di remunerazione un limite superiore al 1:1 al rapporto tra la componente non ricorrente e quella ricorrente dei Consulenti Finanziari non dipendenti non identificati quali Risk Taker²⁸. Tale facoltà è attribuita (i) in un'ottica di attraction e retention, per sostenere la crescita e lo sviluppo delle Reti operanti nel Gruppo e (ii) per uniformare il limite massimo a quello applicato ai Private Banker dipendenti di tali banche.

Tale incremento non impedisce il rispetto, da parte del Gruppo, della normativa prudenziale, inclusa quella relativa ai fondi propri. Al riguardo, si osserva che il cluster di popolazione potenzialmente interessato dall'incremento è composto da circa 5.400 persone, nessuna delle quali identificata come Risk Taker. Considerato che la componente non ricorrente sarà corrisposta parzialmente in strumenti finanziari solo in casi residuali di "importo particolarmente elevato" non vi saranno impatti sul rispetto della normativa in materia di fondi propri. Inoltre, la stretta correlazione tra la componente non ricorrente e il rispetto dei requisiti di capitale e liquidità è assicurata attraverso la presenza, tra le condizioni di attivazione della componente non ricorrente, dei limiti di CET1 e di Net Stable Funding Ratio previsti nel RAF del Gruppo Intesa Sanpaolo e del Gruppo Fideuram. Alle medesime condizioni è assoggettata altresì l'erogazione delle eventuali quote differite della remunerazione non ricorrente riconosciuta (cd. condizioni di malus).

²⁶ Per ruoli assimilati alle Funzioni Aziendali di Controllo si intendono il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e il Responsabile della struttura Governance Amministrativa e Controlli di Gruppo.

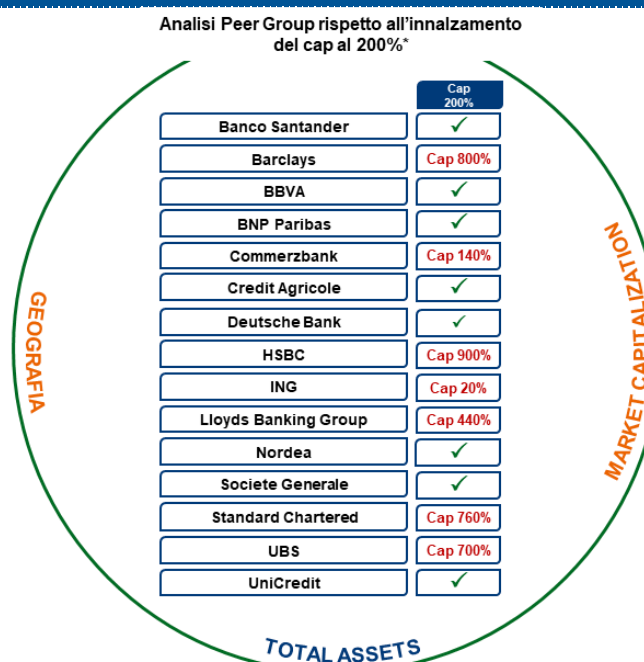
²⁷ Conformemente alla facoltà accordata dalla CRD e da Banca d'Italia.

²⁸ Si evidenzia che, in forza delle deliberazioni assunte in passato a livello di Gruppo, il limite 2:1 si applica già ai Consulenti Finanziari non dipendenti identificati come Risk Taker.

Le risorse del Gruppo cui si applica complessivamente l'innalzamento del cap sono circa 9.849²⁹, di cui 487³⁰ sono Risk Taker di Gruppo³¹.

Focus: Analisi di competitività rispetto all'introduzione del cap del 200%

Come illustrato nell'immagine a destra, la maggior parte dei player con cui Intesa Sanpaolo si confronta ha incrementato il cap fino al 200% o, laddove consentito dalla normativa locale (es. FINMA, PRA), il cap è stato definito anche oltre tale soglia.



* Dati come rilevati nei Report sulle remunerazioni dei Peer 2025

Focus: Rispetto della normativa prudenziale (vedi paragrafo 4.4.1)

L'innalzamento del limite massimo della remunerazione variabile garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale in quanto:

- non comporta un aumento proporzionale delle risorse destinate ai Sistemi di Incentivazione annuali, dato che il meccanismo di funding strutturato di tali Sistemi:
 - da una parte, correla top-down le risorse destinate alla quota maggioritaria del bonus pool ("bonus pool ex RCL") ad un indicatore di Gruppo specifico, attualmente identificato nel Risultato Corrente Lordo; e
 - dall'altra, prevede l'autofinanziamento di una quota (minoritaria) del bonus pool attraverso una percentuale dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection ("bonus pool ex commissioni")³²;
- verificate le condizioni di attivazione richieste dal Regolatore e le condizioni di accesso individuale:
 - l'assegnazione del bonus è preclusa ad almeno il 10% di tutta la popolazione Risk Taker di Gruppo nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello di Gruppo superi la Soglia di accesso ma sia inferiore al target stabilito;
 - il sistema incentivante non si attiva per i Risk Taker Apicali di Gruppo nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello di Gruppo sia inferiore alla Soglia di accesso;
 - in caso di mancato raggiungimento della Soglia di accesso da parte del Gruppo e/o della Divisione il Sistema di Incentivazione preclude la corresponsione del premio per determinati cluster di popolazione a seconda del livello di raggiungimento del Risultato Corrente Lordo di Gruppo e di Divisione;

²⁹ Questo numero include anche le risorse destinatarie dell'incremento del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa consentito alle banche del Gruppo Fideuram per i Consulenti Finanziari non dipendenti che non siano identificati come risk taker.

³⁰ Dato aggiornato al 31 dicembre 2025.

³¹ Dal numero complessivo dei Risk Taker di Gruppo identificati per l'anno 2025, sono esclusi: (i) i ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e quelli assimilati; (ii) i Risk Taker della Funzione Risorse Umane di Gruppo che non sono inclusi al punto precedente (iii) i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo; (iv) i Risk Taker operanti in Slovacchia, Slovenia, Bosnia-Erzegovina, Moldavia e Romania poiché la normativa del paese non consente l'innalzamento del cap oltre il 100%.

³² Si precisa che tale principio trova applicazione anche per i Consulenti Finanziari non dipendenti in quanto, in analogia con le modalità definite per il bonus pool ex commissioni a livello di Gruppo, i Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari si autofinanziano attraverso una percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono.

Focus: Rispetto della normativa prudenziale (vedi paragrafo 4.4.1)

- la stretta correlazione tra premi e tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è garantita a molteplici livelli dal collegamento dei Sistemi di Incentivazione con il Risk Appetite Framework (RAF) in termini di gate, malus e target setting dei KPI di performance economico-finanziari.

Personale per il quale è previsto l'innalzamento del rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa fino al 400%

Con particolare riferimento al personale della filiera "Investimenti" delle Società del risparmio gestito del Gruppo, che svolgono la propria attività esclusivamente per il Gestore stesso, dal 2019 in conformità con la facoltà accordata delle Disposizioni di Vigilanza, è stato incrementato il rapporto tra la remunerazione variabile e fissa oltre il 2:1 e fino ad un massimo del 4:1.

Le risorse delle Società del risparmio gestito del Gruppo cui si applica tale rapporto sono circa 254 di cui 5 Risk Taker di Gruppo e 25 soggetti individuati come personale più rilevante per le singole Società³³. Si sottolinea inoltre che tale innalzamento del cap non riguarda il Risk Taker Apicale di Gruppo della Divisione Asset Management.

Per tale filiera di personale l'applicazione del rapporto fino a 4:1 è motivata dall'esigenza di favorire la crescita internazionale nel Wealth Management e di attrarre e trattenere risorse chiave sia nei Paesi esteri sia nel mercato domestico italiano a fronte, da una parte, dell'assenza di vincoli regolamentari al cap e, dall'altra, dell'aumento della pressione competitiva.

I suddetti razionali e i relativi impatti sul capitale del Gruppo restano invariati rispetto a quanto in essere nel 2019 e oggetto di precedente delibera assembleare.

³³ Tali dati sono aggiornati al 31 dicembre 2025.

4.5. I Sistemi di Incentivazione annuali per il personale del Gruppo

I Sistemi di Incentivazione annuali adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo sono orientati al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo previsti nel Piano d'Impresa, tengono conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance di Gruppo - così come espressi nel RAF - e sono finalizzati a favorire obiettivi di creazione di valore per l'anno in corso, in un quadro di sostenibilità, dato che i premi pagati sono correlati alle risorse finanziarie disponibili.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche dei Sistemi di Incentivazione annuali e nei paragrafi successivi si forniscono maggiori dettagli in merito.

STEP	FINALITA'	MECCANISMO
BONUS POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding - il bonus pool si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo, sono soddisfatti e se sussiste la condizione di sostenibilità economico-finanziaria (vedi par. 4.5.1) - il livello di funding del bonus pool a livello di Gruppo (quantum) è definito, verificate le condizioni di attivazione: - per una quota maggioritaria in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti (RCL di Gruppo) - c.d. "bonus pool ex RCL" - per una quota (comunque minoritaria) in funzione delle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection - c.d. "bonus pool ex commissioni" (vedi par. 4.5.2)
BONUS ALLOCATION	Indirizzo dei comportamenti e dell'azione manageriale in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine del Piano d'Impresa e in un quadro di prevenzione dei rischi	SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE Sistema di incentivazione per i Risk Taker e il Middle Management del Gruppo (vedi par. 4.5.3) SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER BUSINESS SEGMENT (vedi par. 4.5.4) Insurance Client Advisor Private Banking Network Italia Advisory Private Relationship Manager Network Estero Consulenti Finanziari Investment Management Sales Extra Captive Investment Banking Banche Estere Network¹
BONUS PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo	Condizioni di accesso individuali La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e annulla la liquidazione delle quote differite da erogare nell'anno (vedi par. 4.5.5) Malus condition La mancata verifica delle malus condition (simmetriche a quelle previste come gate) comporta la decurtazione, fino all'azzeramento, delle quote differite del bonus da erogare nell'anno (vedi par. 4.5.6) Claw-back Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (vedi par. 4.5.7)

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

Focus: Integrazione dei rischi di sostenibilità nei Sistemi di Incentivazione di Gruppo (Regolamento UE 2019/2088)

Le Politiche di remunerazione e incentivazione di Intesa Sanpaolo sono altresì coerenti con le previsioni in tema di integrazione dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio.

In particolare, la coerenza è garantita a livello di Sistemi di Incentivazione annuali, da una parte, attribuendo specifici KPI alla generalità del management e alle reti distributive e, dall'altra, prevedendo per la popolazione dell'Investment Management un meccanismo correttivo del premio collegato all'attività posta in essere in tema di gestione dei rischi di sostenibilità (vedi paragrafo 4.5.4).

Con riferimento ai KPI specifici si evidenzia che:

- nell'ambito del Sistema Incentivante dei Risk Taker e del Middle Management di Gruppo è stato confermato tra gli obiettivi di azione strategica un KPI "ESG" (vedi paragrafo 4.5.3);
- alle reti distributive del Gruppo (i.e. Consulenti Finanziari non dipendenti e Private Banking Network) è assegnato un KPI collegato alla profilatura della clientela nell'ambito della quale sono acquisite le preferenze ESG dei clienti (vedi paragrafo 4.5.4).

4.5.1 Condizioni di attivazione dei Sistemi Incentivanti annuali (Gate)

Tutti i Sistemi Incentivanti annuali per il personale di Gruppo sono subordinati alle condizioni minime di attivazione richieste dal Regolatore e il mancato raggiungimento di anche una sola di queste comporta la non attivazione dei Sistemi Incentivanti annuali per il personale del Gruppo.

Tali condizioni sono ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di **solidità patrimoniale** e di **liquidità** rappresentati dalla coerenza con i limiti previsti nell'ambito del RAF, nonché ai principi di **sostenibilità finanziaria** della componente variabile rappresentati dalla verifica della disponibilità di risorse economico-finanziarie sufficienti a soddisfare il fabbisogno di spesa.

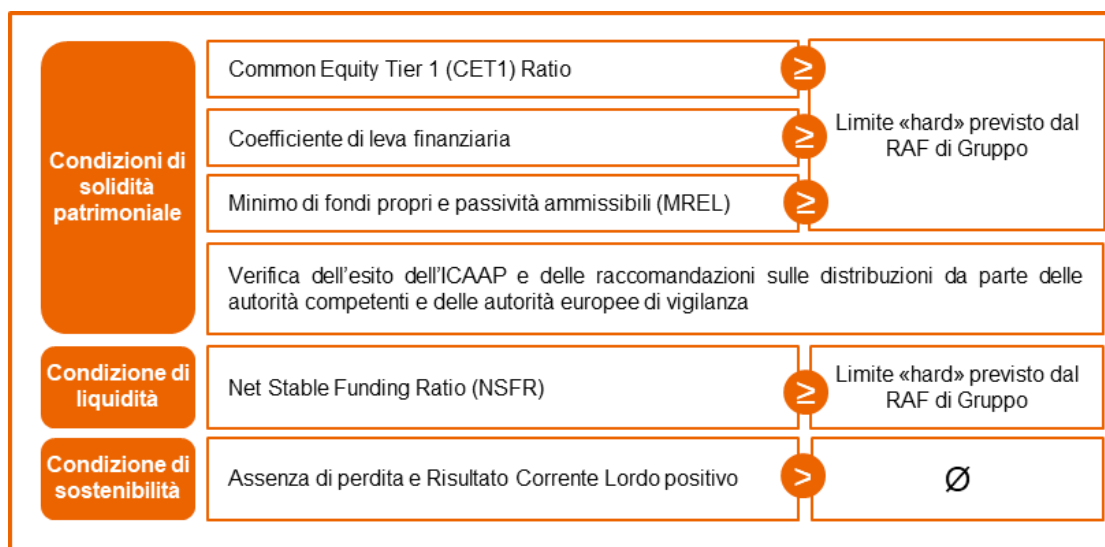
Disp
Trasp.

P. XV

R. 27

R. 27

Tali condizioni si declinano nel Gruppo Intesa Sanpaolo come segue:

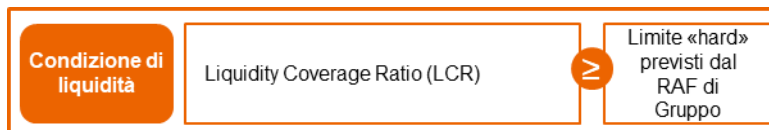


In particolare, il Risultato Corrente Lordo (condizione di sostenibilità) è misurato al netto di:

- proventi da riacquisto di passività di propria emissione;
- fair value di proprie passività;
- componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

Focus: Gate previsto per i Risk Taker Apicali

I Risk Taker Apicali sono soggetti ad un'ulteriore condizione di attivazione:



Si precisa che:

- per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale (CET1 o Total Capital, coefficiente di leva finanziaria, MREL e verifica dell'esito dell'ICAAP per le Banche, Solvency Ratio nel caso di Società assicurative nonché i Requisiti patrimoniali di vigilanza nel caso di Società che si occupano di Gestione del Risparmio) e liquidità (NSFR per le Banche), il mancato rispetto di tali limiti costituisce condizione di non attivazione di tutti i Sistemi di Incentivazione di cui sono destinatarie le risorse operanti nella Legal Entity, anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Intesa Sanpaolo e dell'eventuale Sub-holding di appartenenza. Inoltre, in linea con quanto previsto a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, anche per i Risk Taker Apicali delle Sub-holding e Legal Entity bancarie significative è prevista l'ulteriore condizione di attivazione relativa al LCR almeno pari al limite previsto nel RAF della Sub-holding o della Legal Entity;
- il venir meno delle condizioni di sostenibilità (i.e. assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo) a livello di singola Banca comporta l'esclusione dal Sistema Incentivante annuale del Responsabile della Banca e degli eventuali Risk Taker in essa identificati, nonché il contenimento delle risorse economiche destinate a finanziare il bonus pool di tale Banca.

4.5.2 Bonus Funding di Gruppo

Determinazione del bonus pool di Gruppo

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

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

- una quota maggioritaria correlata all'andamento di un indicatore economico di Gruppo, rappresentato dal Risultato Corrente Lordo di Gruppo³⁴, destinata a finanziare la maggior parte dei Sistemi di Incentivazione annuali del Gruppo e il PVR (c.d. "bonus pool ex RCL");
- una quota (comunque minoritaria) autofinanziata in quanto determinata come percentuale dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection (c.d. "bonus pool ex commissioni"). Tale quota è destinata a finanziare solo quei Sistemi di Incentivazione deterministici che prevedono obiettivi che per almeno una parte significativa sono collegati - direttamente o indirettamente - alla generazione di commissioni.

R. 27

Focus: Bonus pool ex RCL

Il funding del bonus pool ex RCL a livello di Gruppo è definito con un approccio top down e determinato in funzione del livello di Risultato Corrente Lordo.

In particolare, la quota di Risultato Corrente Lordo destinata a finanziare il bonus pool ex RCL di Gruppo a target è determinata ex ante annualmente sulla base dell'analisi storica e delle previsioni di budget, nonché dell'obiettivo di payout ratio fissato per la distribuzione dei dividendi.

Meccanismo di sizing

Verificate le condizioni di attivazione richieste dal Regolatore, il bonus pool ex RCL si incrementa progressivamente a partire dal superamento della cosiddetta Soglia di accesso (i.e. l'obiettivo minimo di Risultato Corrente Lordo che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito.

Per contro, verificate le condizioni di solidità e liquidità, il mancato raggiungimento della Soglia di accesso, comporta una significativa riduzione delle risorse a servizio dei Sistemi di incentivazione annuali tanto in termini assoluti che relativi, e prevede il pagamento dei premi maturati solo a determinati cluster di popolazione.

In particolare, nel caso di:

- Risultato Corrente Lordo positivo ma inferiore alla Soglia di accesso, si rende disponibile una quota di bonus pool ex RCL cd. "Buffer 1", ma è comunque preclusa la corresponsione dei premi ai Risk Taker Apicali di Gruppo, indipendentemente dalla valutazione di performance conseguita;
- Risultato Corrente Lordo negativo, si rende disponibile una quota di bonus pool ex RCL cd. "Buffer 2" di entità significativamente inferiore al "Buffer 1", ma si preclude la corresponsione dei premi - oltre che ai Risk Taker Apicali di Gruppo - anche agli altri Risk Taker e al Middle Management (i.e. sono pagati solo i premi dei Professional best performer).

Declinazione per Divisione / Area di Governo

Il bonus pool ex RCL di Gruppo è ripartito, ex ante in primis, tra i differenti Sistemi di Incentivazione finanziati dal Gruppo e, in caso di Sistemi di Incentivazione che coinvolgono cluster di popolazione trasversali (ad esempio, il Sistema di incentivazione annuale per i Risk Taker e il Middle Management), è successivamente declinato a livello di singola Divisione / Area di Governo.

Coerentemente con il principio di sostenibilità finanziaria, a consuntivo (ex post), il bonus pool ex RCL inizialmente attribuito a ciascuna Divisione è "modulato" in funzione del livello di Risultato Corrente Lordo raggiunto da ciascuna Divisione.

Ciò implica che solo le Divisioni che superano la propria Soglia di accesso ricevono interamente il pool ex RCL attribuito a inizio anno (una volta attivato il Gate di Gruppo); invece, la quota parte di bonus pool ex RCL della Divisione che non superasse la Soglia di accesso può essere riallocata tra le altre Divisioni / Area di Governo che avessero superato la propria Soglia³⁵ (bonus pool ex RCL "aggiuntivo").

Infine, sussistono limitazioni ai cluster di popolazione eligible ai Sistemi di Incentivazione annuali nei casi particolari in cui, verificate positivamente le condizioni di solidità e di liquidità di cui al paragrafo precedente, il Risultato Corrente Lordo di Divisione non superi la Soglia di accesso.

In particolare, in modo speculare a quanto avviene a livello di Gruppo, nel caso in cui:

- il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia superiore alla Soglia di accesso e:

³⁴ i.e. Risultato Corrente Lordo di Intesa Sanpaolo a livello di Bilancio Consolidato.

³⁵ Per le Aree di Governo la Soglia di accesso coincide con quella di Gruppo.

Focus: Bonus pool ex RCL

- a livello di Divisione, il Risultato Corrente Lordo sia positivo ma inferiore alla Soglia, è preclusa la corresponsione del premio al Risk Taker Apicale di Gruppo della Divisione indipendentemente dalla valutazione di performance conseguita;
- a livello di Divisione, il Risultato Corrente Lordo sia negativo, si preclude la corresponsione del premio – oltre che al Risk Taker Apicale di Gruppo – anche agli altri Risk Taker di Gruppo, dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity, nonché al Middle Management della Divisione;
- il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso ("Buffer 1"), e a livello di Divisione, il Risultato Corrente Lordo sia positivo ma inferiore alla Soglia, è preclusa la corresponsione dei premi ai Risk Taker di Gruppo, dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity, (inclusi gli Apicali) nonché al Middle Management della Divisione (i.e. sono eligible solo i Professional best performer).

Nei restanti casi: (i) il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso e il Risultato Corrente Lordo della Divisione sia negativo; (ii) il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia negativo e il Risultato Corrente Lordo della Divisione sia inferiore alla Soglia, i Sistemi di Incentivazione non si attivano per nessun cluster di popolazione.

Di seguito una rappresentazione schematica dei **cluster di popolazione eligible ai Sistemi di Incentivazione** in funzione dei risultati di Gruppo e della Divisione.

Risultato Corrente Lordo di Gruppo	Risultato Corrente Lordo di Divisione		
	$\geq$ Soglia	$<$ Soglia e ≥ 0	< 0
$\geq$ Soglia	Risk Taker Apicali di Gruppo Risk Taker Middle Management Professional	Risk Taker Middle Management Professional	Professional
Buffer 1 $<$ Soglia e ≥ 0	Risk Taker Middle Management Professional	Professional	
Buffer 2 < 0 oppure Perdita	Professional		

R. 27

Focus: Bonus pool ex commissioni

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

L'ammontare può essere determinato, in funzione delle caratteristiche del modello commerciale adottato, secondo due differenti criteri. Nel dettaglio, laddove il modello commerciale preveda l'organizzazione della rete in filiali/team, l'ammontare è calcolato complessivamente a livello di rete/segmento e la percentuale di commissioni destinata a finanziare il Sistema è definita in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di budget delle commissioni a livello di rete/segmento e si incrementa progressivamente a partire dal superamento del livello soglia (i.e. l'obiettivo minimo di commissioni che,

Focus: Bonus pool ex commissioni

ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito. Viceversa, nei casi in cui la rete non è organizzata in filiali/team, il premio è finanziato individualmente sulla base di una specifica formula.

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

I Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non sono finanziati dal bonus pool di Gruppo in quanto non dipendenti ma liberi professionisti con mandato di agenzia³⁶. Tali Sistemi, in analogia con le modalità definite per il bonus pool ex commissioni a livello di Gruppo, si autofinanziano in quanto la remunerazione non ricorrente di tali categorie di personale è rappresentata da provvigioni definite come percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono.

Meccanismi di correzione del bonus pool per i rischi

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

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

Focus: Meccanismo correttivo per i rischi non finanziari

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

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

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

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

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

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

Focus: Meccanismo correttivo collegato a EVA Economica

Il meccanismo correttivo collegato al target di EVA Economica opera a livello di Divisione come demoltiplicatore del bonus pool in caso di sfioramento del target oltre ad un certo livello di *tolerance*. In

³⁶ Si precisa che sono inclusi i Sistemi di Incentivazione destinati al personale appartenente alla Rete della Divisione Banca dei Territori e della Divisione Private Banking quando opera come lavoratore autonomo (i.e. consulente finanziario per svolgere l'"offerta fuori sede").

Focus: Meccanismo correttivo collegato a EVA Economica

particolare, è prevista la riduzione del bonus pool del 10% nel caso di mancato rispetto del 90% del target di EVA Economica assegnato a budget per la Divisione.

Il suddetto meccanismo con riferimento al bonus pool ex RCL è applicato alla quota allocata a livello di Divisione; mentre per quanto riguarda il bonus pool ex commissioni il meccanismo è applicato all'ammontare destinato a finanziare il Sistema della rete commerciale appartenente alla Divisione che non ha rispettato il target previsto³⁷.

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

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

Inoltre, con riferimento ai Sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari e degli Agenti in attività finanziaria non dipendenti che operano nella Divisione Private Banking, in considerazione del collegamento diretto tra l'attività da loro svolta e le determinanti dell'EVA Economica, al bonus pool è applicato il meccanismo correttivo collegato al target di tale indicatore. In particolare, è prevista la riduzione del bonus pool del 10% nel caso di mancato rispetto del 90% del target di EVA Economica assegnato a budget per la Divisione.

P. XV

R. 27

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

Il Sistema di Incentivazione per i Risk Taker e Middle Management è finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa, premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento.

Tale Sistema è formalizzato attraverso le cosiddette Performance Scorecard che:

- per i Risk Taker e il Middle Management con title di Senior Director, sono gestite tramite il sistema denominato Managers' Performance Accountability (MAP);
- per il Middle Management con title di Head of, sono gestite tramite il sistema denominato #Newton.

Le Performance Scorecard dei Risk Taker e del Middle Management con title di Senior Director prevedono:

- KPI quantitativi, economico-finanziari e non³⁸; tali KPI sono espressi secondo una logica di rischio/rendimento, finalizzati a supportare la sostenibilità dei risultati nel tempo e a ridurre e/o mitigare i rischi definiti nel RAF;
- KPI qualitativi³⁹; questi possono essere azioni strategiche o progetti che rappresentano i fattori abilitanti per il raggiungimento dei KPI economico-finanziari o il conseguimento dei risultati del Piano d'Impresa, oppure sono obiettivi che promuovono comportamenti virtuosi specie con riferimento a business ed aree che prevedono una relazione diretta con la clientela.

L'individuazione dei KPI cui subordinare e collegare l'attribuzione degli incentivi è effettuata dalle funzioni competenti prendendo in esame gli indicatori economico-patrimoniali ritenuti più significativi per il raggiungimento degli obiettivi di budget, monitorabili periodicamente attraverso gli strumenti di reporting interno e disponibili sia a livello consolidato, sia a livello divisionale e/o di business unit.

Ciò consente di selezionare un articolato mix di parametri quali-quantitativi – comunque trasparenti, oggettivi e misurabili – che permette di valutare a 360 gradi la performance aziendale sotto il profilo sia della redditività sia dei rischi prudenzialmente assunti.

³⁷ Tale meccanismo non è applicato al bonus pool ex commissioni destinato a finanziare il Premio di Eccellenza del PVR destinato alla rete Banca dei Territori.

³⁸ Esempi: Raccolta Netta, Erogazioni medio lungo termine, Risultato Gestione Assicurativa Danni, PON/RWA medi, Ricavi/Masse, Risultato Gestione Assicurativa Totale/Riserve Matematiche, Cost/Income, Total Cost of Ownership, Full Combined ratio, Stock NPL Netto di Gruppo valore assoluto, Flussi lordi di crediti da bonis a NPE, Perdite Operative/PON, Presidio adeguatezza patrimoniale, Perdite operative per Rischi ICT e Cyber.

³⁹ ESG, Transformation, Sinergie di Gruppo e Sviluppo Internazionale, Crescita nel Wealth Management & Protection.

Le Performance Scorecard dei Risk Taker e del Middle Management con title di Senior Director prevedono:

- **una sezione quantitativa**, composta da KPI economico-finanziari e non⁴⁰ definiti in coerenza con i driver strategici del Gruppo e le leve agite dai Risk Taker/Middle Management e misurati sul perimetro del Gruppo, della Divisione/Area di Governo o dell'area di responsabilità. In particolare, la sezione include almeno un KPI quantitativo misurato sul perimetro di Gruppo, comune a tutte le schede ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni Aziendali di Controllo e ai ruoli assimilati. Per il 2026, in continuità con i precedenti esercizi, tale KPI di Gruppo è rappresentato dall'Utile Netto. Inoltre, nelle Aree di Governo del Gruppo è stato assegnato l'obiettivo di minimizzazione del Cost/Income di Gruppo. Infine, nell'ottica di presidio dell'efficientamento della spesa di ciascuna struttura, nel 2026, ai Chief delle Aree di Governo e delle Funzioni Aziendali di Controllo è stato assegnato il KPI Total Cost of Ownership di struttura e per i Responsabili delle Divisioni è previsto un KPI di Cost/Income del perimetro di responsabilità;
- **una sezione qualitativa**, composta da KPI relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano d'Impresa o alla misurazione di qualità manageriali (eventualmente anche individuali), la cui rendicontazione è normalmente oggettivata mediante il ricorso all'identificazione di driver definiti ex-ante che orientano il giudizio ex-post e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile. Per il 2026, in continuità con i precedenti esercizi, è stato assegnato come KPI trasversale di Gruppo "Environmental, Social and Governance (ESG)", individuato tra le azioni strategiche.

Focus: KPI trasversale di Gruppo "ESG"

Il Gruppo Intesa Sanpaolo è consapevole di esercitare un notevole impatto sul contesto sociale e ambientale in cui svolge la propria attività, scegliendo di agire non solo in funzione del profitto, ma anche con l'obiettivo di creare valore di lungo periodo per la Banca, le sue persone, i suoi clienti, la comunità e l'ambiente.

Intesa Sanpaolo vuole essere un intermediario finanziario responsabile che genera valore collettivo, consapevole che l'innovazione, lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi e la responsabilità delle imprese possono contribuire alla riduzione degli impatti sulla società di fenomeni quali il cambiamento climatico e le disuguaglianze sociali.

I fattori ambientali, sociali e di *governance* sono, inoltre, oggetto di interesse anche da parte dei Regolatori, nonché dei Proxy, degli Azionisti e degli Stakeholder del Gruppo.

Infatti, il nuovo Piano d'Impresa 2026-2029 rafforza l'impegno del Gruppo in tale ambito con l'obiettivo di confermare il proprio posizionamento ai vertici mondiali per impatto sociale, supportare i clienti nella transizione sostenibile, decarbonizzare i portafogli e ridurre le emissioni proprie. Inoltre, in quanto fattore abilitante per il raggiungimento di tutti gli obiettivi, sono previsti significativi investimenti sulle persone, tra cui il rafforzamento della cultura del Gruppo. Alla luce di ciò, nonché in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha confermato tra gli obiettivi di azione strategica che verranno assegnati a tutto il management un KPI specifico "ESG". Il KPI, evoluzione del precedente assegnato sin dal 2021, in coerenza con il nuovo Piano, presenta una duplice natura che incentiva sia il rafforzamento della cultura sia la continuazione delle iniziative di Gruppo in ambito ESG.

La valutazione del KPI avviene sia a livello di Gruppo, nell'ottica di riconoscere l'impegno del Gruppo nel suo complesso, sia a livello di Area di Governo/Divisione o Gruppo Sub-consolidante/Legal Entity, in modo da valorizzare gli ambiti di azione delle singole strutture del Gruppo. Più in particolare:

- a livello di Gruppo è valutato il progressivo coinvolgimento nell'arco del Piano d'Impresa di tutte le persone del Gruppo ad un evento di formazione/sensibilizzazione sui temi della cultura aziendale e sui valori dichiarati nelle policy DE&I;
- a livello di Area di Governo/Divisione o Gruppo Sub-consolidante/Legal Entity sono valutati:
 - la realizzazione di iniziative strategiche inerenti la cultura aziendale a partire dalle risultanze della Culture Survey 2025;
 - progetti/azioni specifiche in ambito ESG quali, ad esempio: sviluppo dei Sustainable Lending, attività di engagement con emittenti calcolata come % delle emissioni del portafoglio in scope per i target Net Zero, riduzione percentuale delle emissioni di anidride carbonica del portafoglio di investimenti della Divisione, riduzione emissioni di anidride carbonica del Gruppo.

⁴⁰ Si precisa che alle Funzioni Aziendali di Controllo e ruoli assimilati non sono assegnati obiettivi collegati ai risultati economici ma possono essere individuati KPI collegati al presidio dei costi della singola struttura. Questi, in ogni caso, devono avere un peso residuale e non pregiudicare l'indipendenza e l'adeguatezza complessiva delle Funzioni Aziendali di Controllo.

A ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo e non superiore al 30% per garantire un'adeguata ponderazione dei molteplici obiettivi.

Il periodo di valutazione della performance (accrual period) è annuale.

Focus: La struttura della Performance Scorecard dei Risk Taker e del Middle Management con title di Senior Director

La somma dei pesi attribuiti ai KPI di ciascuna sezione equivale al peso complessivo della sezione; tale peso è pari al 65% per la sezione quantitativa e al 35% per quella qualitativa.

Si riporta di seguito una rappresentazione sintetica della Performance Scorecard per categoria di appartenenza:

Risk Taker e Middle Management con title di Senior Director delle Funzioni di Business e Governance

KPI		Peso sulla Performance Scorecard	
		BUSINESS	GOVERNANCE
Obiettivi quantitativi	Utile Netto di Gruppo	15%	15%
	Cost/Income di Gruppo (solo per le Aree di Governo di Gruppo)		15% ¹
	Cost/Income del perimetro di responsabilità (solo responsabili di Divisione)	10%	
	Total Cost of Ownership del perimetro di responsabilità (solo Chief)		10%
	KPI economico-finanziari e non coerenti con le direttive strategiche del Piano d'Impresa il cui perimetro di rendicontazione è la Divisione/Area di Governo o l'area di responsabilità	40%	25-50% ²
Obiettivi qualitativi	ESG	15%	15%
	Altre qualità manageriali (eventuali)		
	Azioni Strategiche/ Progetti – coerenti con il Piano d'Impresa e misurati in base ai driver di valutazione	20%	20%

(1) Nelle Performance Scorecard delle strutture di Governance delle Divisioni può non essere incluso il KPI Cost/Income di Gruppo.

(2) Questa sezione può arrivare fino al 50% nelle schede in cui non è prevista l'assegnazione né del Cost/Income di Gruppo né del Total Cost of Ownership.

Risk Taker e Middle Management con title di Senior Director delle Funzioni Aziendali di Controllo e ruoli assimilati

KPI		FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO e RUOLI ASSIMILATI
Obiettivi quantitativi	KPI non economico-finanziari coerenti con le principali attività specifiche dell'area di responsabilità	55-65% ¹
	Total Cost of Ownership del perimetro di responsabilità (solo Chief)	10%
Obiettivi qualitativi	ESG	15-10%
	Altre qualità manageriali (eventuale)	
	Azioni Strategiche/ Progetti – coerenti con il Piano d'Impresa e misurati in base ai driver di valutazione	20-25%

(1) La percentuale del 65% si applica nelle schede in cui non è prevista l'assegnazione del Total Cost of Ownership.

Focus: Il Sistema di Incentivazione 2026 per il Consigliere Delegato e CEO

Si riporta di seguito la Performance Scorecard del Consigliere Delegato e CEO, indicando, per ciascun KPI quantitativo economico-finanziario, i livelli di performance minimo e massimo – fissati dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con il budget annuale approvato dallo stesso – e, per i KPI qualitativi, i driver di valutazione.

	KPI	Peso (%)	Livello minimo	Livello massimo
OBIETTIVI QUANTITATIVI DI GRUPPO	Utile netto di Gruppo (mld/€)	20%	9,32	11,76
	PON/RWA medi (%)	20%	7,97%	10,63%
	Cost/Income di Gruppo	20%	42,14%	40,27%
	Presidio adeguatezza patrimoniale ⁴¹	10%	Leverage Ratio: 5,6%	Leverage Ratio: 5,9%
OBIETTIVI QUALITATIVI (PERIMETRO DI GRUPPO)	ESG	15%	- Cultura Aziendale: progressivo coinvolgimento in arco piano di tutte le persone del Gruppo ad un evento di formazione/sensibilizzazione sui temi della cultura aziendale e sui valori dichiarati nelle policy DE&I - Iniziative di Gruppo in ambito ESG: attività di engagement con emittenti svolta da Eurizon (calcolata come % delle emissioni del portafoglio in scope per i target Net Zero)	
	Trasformazione digitale del Gruppo	15%	- Estensione dell'offerta Isybank a nuovi target - Numero di clienti Fideuram e ISPB su App Unica	

L'importo del premio complessivamente spettante al Consigliere Delegato e CEO è attribuito in base alla valutazione dei risultati della scheda di performance individuale secondo un calcolo deterministico.

Nello specifico, a fronte di un punteggio complessivo della scheda di performance pari:

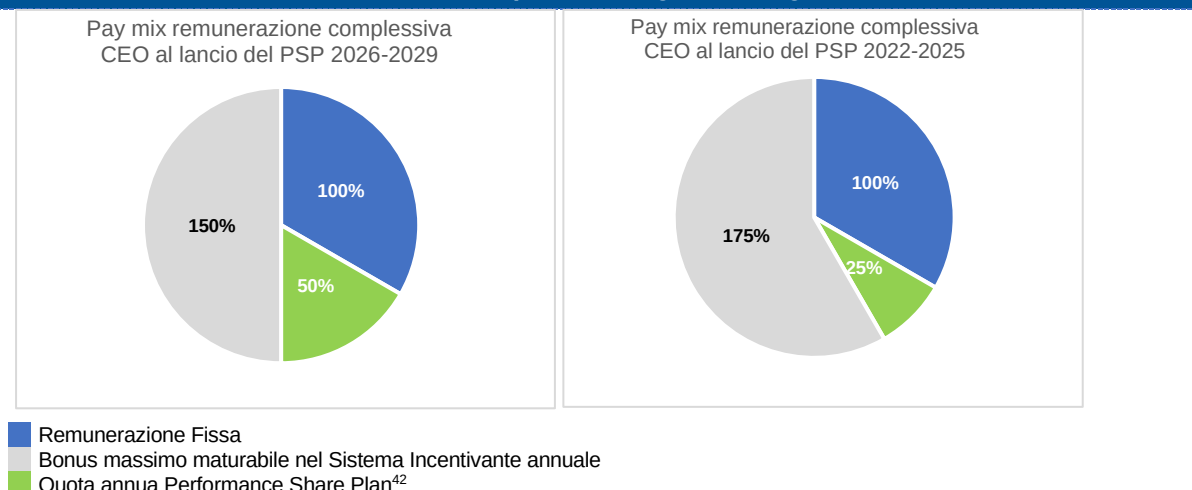
- al livello minimo, equivalente al 67%, il premio maturabile è pari al 30% della remunerazione fissa;
- al livello massimo, equivalente al 100%, il premio maturabile è pari al 200% della remunerazione fissa, dedotta la quota di competenza dell'anno derivante dal Piano Performance Share 2026-2029.

Per un punteggio complessivo della scheda di performance ricompreso tra le percentuali sopra riportate, il premio è determinato secondo una scala proporzionale. Ne consegue che il premio maturabile è pari al 100% della remunerazione fissa nel caso in cui il punteggio complessivo risulti equivalente al 83%.

Di seguito è rappresentato il pay mix della remunerazione complessiva del Consigliere Delegato e CEO al lancio del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2026-2029 (cfr. paragrafo 4.8.1) che prevede l'Assegnazione Iniziale di un premio pari al 200% della remunerazione fissa (grafico di sinistra). Tale pay mix viene confrontato con quello al lancio del precedente Piano 2022-2025 in cui l'assegnazione iniziale era pari al 100% della remunerazione fissa (grafico di destra).

⁴¹ Con riferimento al Leverage Ratio (calcolato in base alla modalità definita dalla Capital Requirements Regulation - CRR), si precisa che l'indicatore viene misurato ante sia eventuali ulteriori distribuzioni rispetto al payout ratio pari al 95% dell'utile netto contabile consolidato previsto nell'orizzonte del Piano di Impresa 2026-2029 sia eventuali impatti normativi al momento non noti.

Focus: Il Sistema di Incentivazione 2026 per il Consigliere Delegato e CEO



Focus: La struttura della Performance Scorecard del Middle Management con title di Head of

Le Performance Scorecard del Middle Management con title di Head of prevedono KPI di natura quantitativa e qualitativa e una struttura che può prevedere le seguenti sezioni:

- **sezione KPI** (peso 40%), contenente obiettivi coerenti con le leve agite e misurati a livello di Divisione/Area di Governo, struttura di appartenenza o area di responsabilità. Questi possono essere:
 - KPI quantitativi economico-finanziari e non, declinati in livelli di performance;
 - KPI relativi a progetti in cui il manager è coinvolto e valutati in funzione di una delle seguenti metriche: rispetto dei tempi/costi, livello di qualità, presidio dei rischi e livello di innovazione;
 - KPI relativi alle attività del perimetro di responsabilità.
- **sezione trasversale** (peso 0-10%), contenente un KPI condiviso a livello di Gruppo/Area di Governo/Divisione;
- **sezione comportamenti** (peso 50-60%), contenente indicatori afferenti agli ambiti Think, Act, Interact e declinati in funzione del livello di responsabilità.

L'importo complessivamente spettante è attribuito annualmente in base alla valutazione dei risultati della scheda di performance individuale e viene definito con modalità di calcolo diverse a seconda del cluster di popolazione. Si precisa che le schede di performance individuale con punteggio inferiore al livello minimo non consentono, in alcun caso, l'assegnazione del premio.

In particolare, tale calcolo è deterministico anche per gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo (in coerenza con la modalità di calcolo prevista per il Consigliere Delegato e CEO), si basa sul cosiddetto "ranking" per gli altri Risk Taker di Gruppo ed è collegato alla valutazione dei risultati per i Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity, nonché per il Middle Management.

Inoltre, sono previsti meccanismi correttivi del premio maturato in base al livello di raggiungimento dei KPI a fronte di un'assunzione eccessiva dei rischi che agiscono come demoltiplicatori del premio stesso.

⁴² In linea con le previsioni in materia di Bonus Cap (i.e. il rapporto tra remunerazione variabile e fissa) per i piani di incentivazione a lungo termine, ai fini del calcolo di quest'ultimo, l'Assegnazione Iniziale è computata secondo un criterio pro rata lineare in ogni anno di durata del Performance Share Plan.

Si riporta di seguito uno schema sinottico di tali meccanismi:

Rischio	Destinatari	Limiti rilevanti e trigger event	% decurtazione premio
Rischio residuo	Risk Taker (RT) - inclusi gli Apicali di Gruppo - e Middle Management (MM)	Rilevazione di rischio residuo a livelli molto alto/alto (Q-factor)	max -20%
Capital Adequacy	RT Apicali di Gruppo di Business e Governance	Mancato raggiungimento del target di CET1 previsto nel RAF di Gruppo	-10%
		Superamento del limite soglia di Early Warning di CET1 previsto nel RAF di Gruppo	-20%
Rischio di mercato	RT di Gruppo ¹ e MM di Business	Relativamente al VAR per la linea del trading: 1. Superamento dei limiti attribuiti alle Strutture tramite cascading del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-15% RT Gruppo identificati per VAR -10% per gli altri RT di Gruppo e per MM
	RT di Gruppo ¹ di Business	Relativamente al VAR Held to Collect and Sale (HTCS) 1. Superamento dei limiti attribuiti alle Strutture tramite cascading del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro 2. Superamento del limite Early Warning del RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
	RT di Gruppo ¹ di Business	Superamento dei limiti relativi alla riserva Accumulated Other Comprehensive Income (AOCI) attribuiti alle Strutture interessate tramite cascading del limite Soft fissato nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-20%
Rischio di tasso di interesse	RT di Gruppo ¹ di Business	Superamento dei limiti della Gestione Ordinaria del Banking Book sulla sensitivity del Valore Economico dell'Equity ("ΔEVE") attribuiti alle Strutture interessate tramite cascading del limite Hard previsto nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
	RT di Gruppo ¹ di Business	Superamento dei limiti del Portafoglio HTCS assegnato alle principali società del Gruppo quale quota parte del suddetto limite consolidato "ΔEVE", attribuiti alle Strutture interessate tramite cascading del limite Hard previsto nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
	RT di Gruppo ¹ di Business	Superamento dei limiti consolidati sulla sensitivity del margine di interesse (NII), attribuiti alle Strutture interessate tramite cascading del limite Hard previsto nel RAF di Gruppo e mancato rispetto del piano di rientro	-10%
Rischio condotta	RT, inclusi gli Apicali di Gruppo, e MM	Mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria	-10%

¹Ivi incluso il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI CIB identificato come Risk Taker Apicale di Gruppo

4.5.3.1 Sistema Incentivante per i Risk Taker di Banche in perdita "non contingente"

Nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione annuali, è previsto un Sistema di Incentivazione annuale specifico e selettivo per i Risk Taker appartenenti alle Banche del Gruppo che risultino in perdita "non contingente". Il Sistema è destinato ai Risk Taker nominati ad hoc per recuperare / contenere la perdita sin dal primo anno di incarico (e fino ad un massimo di tre anni consecutivi) e, a partire dal secondo anno, in caso di miglioramento dei risultati secondo quanto previsto dallo specifico piano pluriennale di risanamento (Business Plan), può essere esteso agli altri Risk Taker, eventualmente operanti nella Banca.

Ai fini della determinazione dell'incentivo spettante, la performance della Banca in perdita è misurata in termini di miglioramento anno su anno.

Con riferimento agli eventuali altri Risk Taker cui il Sistema sia esteso a partire dal secondo anno, l'incentivo massimo maturabile non è superiore al 50% del premio teoricamente spettante a fronte dell'esito della valutazione della performance⁴³.

⁴³ Elevato al 75% nel caso particolare di Risk Taker appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo in ragione dei livelli contenuti dei premi spettanti a tali Funzioni.

4.5.3.2 Sistema Incentivante per i Risk Taker e il Middle Management di Legal Entity in fase di “start-up”

In analogia con quanto sopra descritto per le Banche in perdita “non contingente”, è previsto un Sistema di Incentivazione annuale specifico per le Legal Entity in fase di “start-up”⁴⁴.

Tale Sistema è finalizzato a promuovere il raggiungimento degli obiettivi di crescita previsti nel piano aziendale della “start-up” per il periodo di tempo necessario alla Società a raggiungere un livello di redditività positiva e/o minima (secondo quanto indicato nel piano aziendale pluriennale), in un più ampio quadro di Gruppo in cui sono verificate le condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di sostenibilità.

Ai fini della determinazione dell’incentivo spettante, la performance della Società è misurata rispetto al raggiungimento anno per anno delle milestones previste (es. Utile/Perdita della Società) dallo specifico piano aziendale pluriennale della start-up, in coerenza con gli obiettivi di medio-lungo termine che caratterizzano tutti i Sistemi di Incentivazione del Gruppo.

In conformità con il principio di sostenibilità, l’ammontare complessivo degli incentivi maturabili è comunque contenuto e compatibile con il contesto economico-finanziario della Società.

4.5.4 Specifiche iniziative di incentivazione per segmenti di business

Il Gruppo Intesa Sanpaolo sviluppa iniziative di incentivazione dedicate a specifici segmenti di business ad elevata redditività e rilevanza all’interno della strategia definita a livello di Piano d’Impresa⁴⁵.

A tratto generale, i Sistemi di Incentivazione dedicati a specifici segmenti di business prevedono il riconoscimento di premi individuali differenziati per ruolo e misurati su Performance Scorecard individuali con l’eccezione del business retail (Italia ed estero) per il quale sono previste tendenzialmente Performance Scorecard di Filiale. È normalmente prevista la compresenza di KPI di tipo economico-finanziario e non finanziario. Per il personale operante nelle reti commerciali (interne ed esterne) a diretto contatto con la clientela sono sempre previsti KPI di customer satisfaction e di correttezza nella relazione con il cliente, i KPI non sono legati alla distribuzione di uno specifico prodotto di investimento e, ai fini del raggiungimento degli obiettivi, sono prese in considerazione soltanto le operazioni in linea con le esigenze manifestate dai clienti e con i controlli di adeguatezza.

In ogni caso, a ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell’obiettivo.

Si precisa che i premi derivanti da tali specifiche iniziative di incentivazione sono soggetti all’applicazione del demoltiplicatore connesso al Rischio di condotta come descritto nel paragrafo 4.5.3.

Di seguito una sintesi delle principali iniziative di incentivazione presenti nel Gruppo⁴⁶ alla data di approvazione del documento⁴⁷.

Disp.
Trasp.

⁴⁴ Sono considerate assimilabili alle Legal Entity in start-up e pertanto soggette alle medesime regole quelle per cui sia previsto un piano di “turn-around”, inteso come un intervento di rilancio strategico finalizzato al rafforzamento della redditività.

⁴⁵ Si precisa che le specifiche iniziative di incentivazione per categorie di personale e segmenti di business non sono in generale destinate ai Risk Taker di Gruppo, ad eccezione del Sistema di Incentivazione del Private Banking Network della Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking, del Sistema di Incentivazione dei Relationship Manager delle Reti commerciali internazionali della Divisione Private Banking e del Sistema di Incentivazione dei Consulenti Finanziari non dipendenti.

⁴⁶ Per quanto riguarda i Sistemi Incentivanti destinati agli agenti operanti nella Divisione Banca dei Territori (i.e. Sistema Incentivante a supporto della crescita dei prodotti di collocamento nella rete Banca dei Territori destinato ai Global Advisor della Banca dei Territori e premio di qualità coordinamento destinato ai Team Leader di Prestitalia) si rinvia al paragrafo 4.3.2.

⁴⁷ Nel corso dell’anno possono essere adottate ulteriori iniziative nel rispetto delle Politiche di remunerazione e della normativa applicabile.

Sistema di Incentivazione per segmento di business	Beneficiari	Principali caratteristiche
Insurance Client Advisor	Struttura Commerciale di Intesa Sanpaolo Insurance Agency dedicata alla vendita dei prodotti salute e di Intesa Sanpaolo Protezione dedicata alla vendita di polizze per la copertura dei rischi industriali	<u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciale di distribuzione dei prodotti assicurativi dedicati alla clientela imprese e corporate del Gruppo, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi. <u>Condizioni di performance:</u> I KPI di natura economico-finanziaria riflettono l'incremento dei volumi di raccolta raggiunti con riferimento alla distribuzione dei prodotti assicurativi (es. salute, rischi industriali, TCM, previdenza) ed i rinnovi delle polizze già in portafoglio. I KPI non finanziari sono volti ad orientare i comportamenti e garantire la qualità del servizio.
Private Banking Network	Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking (dipendenti e agenti)	<u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Banca, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi. <u>Condizioni di performance:</u> I KPI economico-finanziari riflettono i ricavi tipici dell'attività presidiata (es. crescita del MINT), la crescita e la qualità delle masse (es. Raccolta netta). I KPI non finanziari orientano i comportamenti verso la fidelizzazione dei clienti, il presidio dei rischi operativi, la customer satisfaction, il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la qualità del servizio reso. <u>Rischi di sostenibilità:</u> In coerenza con il Regolamento UE 2019/2088, nell'ambito del Sistema è assegnato un KPI non finanziario relativo alla profilatura della clientela che acquisisce anche le preferenze ESG dei clienti. Tale KPI ha altresì natura di "condizione di attivazione" (gate) del Sistema Incentivante in quanto il mancato raggiungimento della soglia minima prevista per tale indicatore comporta la non corresponsione del bonus maturato.

Disp.
Trasp.

Advisory Private	Team Advisory di Intesa Sanpaolo Private Banking	<u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Banca tramite il supporto fornito al Private Banking Network nell'attività di consulenza, nel rispetto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi. <u>Condizioni di performance:</u> I KPI di natura economico-finanziaria riflettono la crescita delle masse relative all'attività di consulenza e del numero di contratti. I KPI non finanziari si focalizzano sul completamento della formazione obbligatoria nonché sulle qualità manageriali o professionali.
Relationship Manager	Reti commerciali internazionali della Divisione Private Banking	<u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Società, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi. <u>Condizioni di performance:</u> I KPI di natura economico-finanziaria riflettono i ricavi (al netto dei costi) generati dall'attività del Relationship Manager. I KPI non finanziari prevedono misure che orientano i comportamenti verso il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la riduzione dei rischi operativi.
Consulenti Finanziari non dipendenti	Reti commerciali Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI Direct Banker della Banca Diretta di Fideuram Financial Advisor delle banche della Divisione International Banks	<u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Società, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi. <u>Condizioni di performance:</u> I KPI di natura economico-finanziaria riflettono i volumi, la redditività e stabilità della Raccolta. I KPI non finanziari prevedono misure che orientano i comportamenti verso la customer satisfaction, il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la riduzione dei rischi operativi.

Disp.
Trasp.

		<u>Rischi di sostenibilità:</u> Analogamente a quanto precisato per il Private Banking Network, in coerenza con il Regolamento UE 2019/2088, nell'ambito del Sistema è assegnato un KPI non finanziario relativo alla profilatura della clientela che acquisisce anche le preferenze ESG dei clienti. Tale KPI ha altresì natura di "condizione di attivazione" (gate) del Sistema Incentivante in quanto il mancato raggiungimento della soglia minima prevista per tale indicatore comporta la non corresponsione del bonus maturato.
Investment Management	Filiere professionali dei gestori nell'asset management e dei gestori patrimoniali dell'Investment Center del private banking	<u>Finalità:</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi di performance dei prodotti gestiti nell'interesse del cliente. <u>Condizioni di performance:</u> I KPI di natura economico-finanziaria sono principalmente relativi alla performance corretta per i rischi assunti dei prodotti gestiti su un arco temporale pluriennale. I KPI non finanziari si focalizzano sulle qualità manageriali o professionali. <u>Rischi di sostenibilità:</u> Al fine di integrare i rischi di sostenibilità assunti nella gestione dei portafogli, in coerenza con il Regolamento UE 2019/2088, è stato definito un meccanismo correttivo del premio che valorizzi l'attività posta in essere in tema di gestione dei rischi di sostenibilità (cd. "meccanismo correttivo di sostenibilità"). Tale meccanismo si basa su una comparazione tra la "classe di rating di sostenibilità" del portafoglio del Gestore (i.e. classe di rating determinata sulla base dello score medio dei prodotti gestiti dal singolo Gestore con riferimento ai fattori ESG) e il relativo livello target identificato (i.e. score medio dei parametri – <i>benchmark</i> del prodotto o universo di investimento – associati al Gestore). In funzione dello scostamento della classe di rating di sostenibilità del portafoglio rispetto al target, il meccanismo può confermare il premio del Gestore determinato nell'ambito del Sistema Incentivante Annuale o agire come fattore correttivo dello stesso in incremento

		(+5% o +10%) o decremento (-5% o -10%).
Sales Extra Captive	Filiera commerciale dedicata al mercato non captive nell'asset management	<u>Finalità:</u> Supportare lo sviluppo della rete commerciale in termini di raccolta di masse attraverso canali esterni al Gruppo. <u>Condizioni di performance:</u> I KPI di natura economico-finanziaria riflettono l'incremento dei volumi e la redditività delle masse acquisite. I KPI non finanziari si focalizzano sulla qualità dell'azione commerciale e sulla gestione dei rischi di non conformità.
Network delle Banche Estere	Middle Management e Professional delle Banche estere	<u>Finalità</u> Sostenere il raggiungimento degli obiettivi di crescita, redditività, qualità del credito e del servizio al cliente del Network Banche Estere, evitando l'insorgere di potenziali conflitti d'interesse e riducendo per questa via i rischi operativi. <u>Condizioni di performance:</u> Sono previsti KPI sia economico-finanziari sia non finanziari a livello individuale e/o di Filiale differenziati in funzione delle specificità di business, delle prassi di mercato e delle normative vigenti nei Paesi in cui il Gruppo opera. Inoltre, al fine di incentivare le migliori performance, è previsto l'<i>excellence award</i> collegato al raggiungimento di over-performance in ambito <i>wealth management</i>, <i>bancassurance</i> o sviluppo della clientela.

Tutti i Sistemi di Incentivazione sono oggetto di specifici processi di formalizzazione e approvazione.

Disp.
Trasp.

R. 27

4.5.5 Condizioni di accesso individuale

La corresponsione del bonus individuale è, in ogni caso, subordinata alla verifica dell'assenza dei cd. compliance breach individuali ovvero:

- provvedimenti disciplinari comportanti almeno la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti dalle funzioni di controllo;
- in caso di violazioni sanzionate nominativamente dalle Autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione di cui alla CRD, qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a 30.000€;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Focus: Condizioni di accesso individuale per il personale della filiera "Investimenti" delle Società del risparmio gestito del Gruppo e per i gestori patrimoniali dell'Investment Center del private banking delle banche del Gruppo

Con riferimento alla popolazione dei gestori (Risk Taker e non), quale ulteriore condizione di accesso, è previsto che la corresponsione del premio sia subordinata al raggiungimento, nell'ambito della Performance Scorecard, almeno del livello soglia del KPI collegato alla performance dei prodotti gestiti.

Disp.
Trasp.

Focus: Condizioni di accesso individuale per il Private Banking Network

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

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

Disp.
Trasp.

Focus: Condizioni di accesso individuale per i Consulenti Finanziari diversi dai dipendenti, Agenti in attività finanziaria e i Global Advisor

Per i Consulenti Finanziari è prevista l'esclusione dal Sistema Incentivante di coloro nei confronti dei quali:

- sia irrogato almeno un provvedimento di sospensione, fatta eccezione per i casi adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare;
- siano imputati individualmente reclami fondati e di valore economico cumulato superiore a 5.000 euro per le Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI e superiore a 10.000 euro per la Rete ISPB;
- sia stato formalizzato un numero di richiami scritti pari o superiore a 2 nell'anno;
- sia risolto il contratto di agenzia per giusta causa.

Per quanto riguarda invece gli Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) di Prestitalia e i Global Advisor della rete Banca dei Territori è prevista l'esclusione da tutte le componenti non ricorrenti della remunerazione di coloro nei confronti dei quali:

- siano verificati comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Banca o per la clientela;
- siano imputati reclami fondati e di valore economico cumulato superiore a 5.000 euro, misurato a livello individuale, per i Global Advisor e superiore a 20.000 euro, misurato a livello complessivo⁴⁸, per gli Agenti in attività finanziaria con incarico accessorio (c.d. Team Leader) di Prestitalia;
- sia risolto il contratto di agenzia per giusta causa.

In particolare, la mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus di competenza dell'anno in cui il compliance breach è stato commesso, nonché annulla le quote differite le cui condizioni di maturazione sono riferibili al medesimo anno.

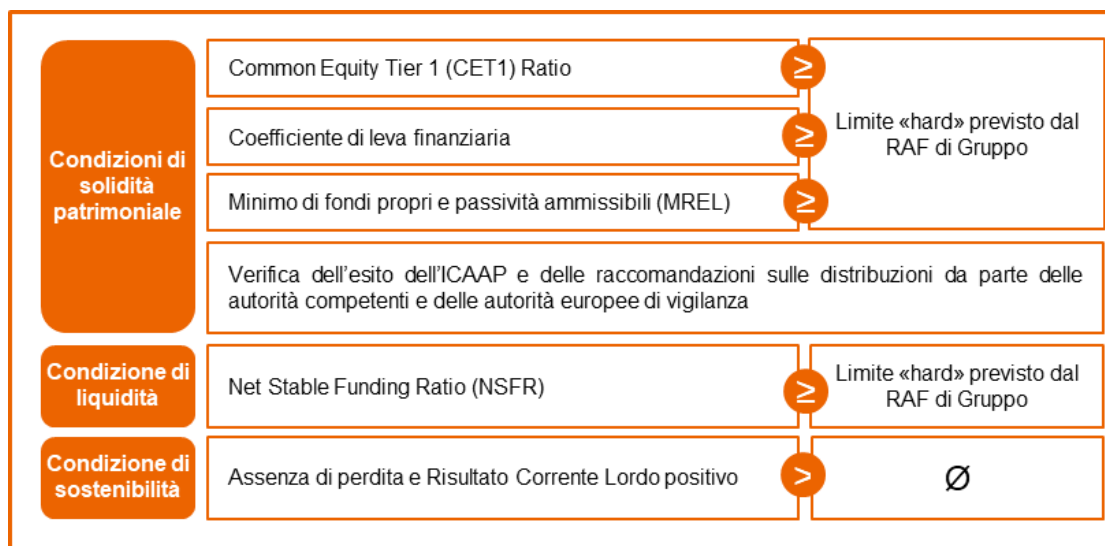
⁴⁸ Reclami imputabili all'attività svolta dal Team Leader e dagli Agenti supervisionati.

4.5.6 Condizioni di Malus

In caso di differimento (vedi paragrafo 4.6), ciascuna quota è soggetta a un meccanismo di correzione ex post – cosiddette malus condition – secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore in materia di **solidità patrimoniale** e di **liquidità**, rappresentate dalla coerenza con i rispettivi limiti previsti nell'ambito del RAF, nonché dal rispetto della condizione di **sostenibilità finanziaria**.

P. XV

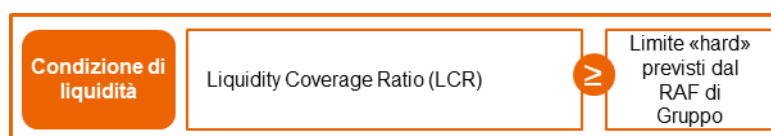
R. 27



Nel caso in cui non si verifichi singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o di liquidità, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità, la quota differita è ridotta del 50%.

Focus: Malus condition previste per i Risk Taker Apicali

In modo simmetrico a quanto previsto per l'attivazione del Sistema Incentivante, per quanto concerne i Risk Taker Apicali, alle suddette condizioni, si aggiunge la seguente:



Per questa popolazione, nel caso in cui non si verifichi tale condizione di liquidità, la quota differita è ridotta del 50%.

In analogia con quanto previsto nell'ambito delle condizioni di attivazione, si precisa che per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale (CET1 o Total Capital, MREL, Coefficiente di leva finanziaria e verifica dell'esito dell'ICAAP per le Banche, Solvency Ratio nel caso di Società assicurative nonché i Requisiti patrimoniali almeno pari al capitale di vigilanza nel caso di Società del Risparmio Gestito) e liquidità (NSFR per le Banche), il mancato rispetto di tali limiti nonché la mancata verifica della condizione di sostenibilità (assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo) costituiscono le malus condition di tutti i Sistemi di Incentivazione di cui sono destinatarie le risorse operanti nella Legal Entity, anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Intesa Sanpaolo. Inoltre, sempre in linea con quanto previsto a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, anche per i Risk Taker Apicali delle Sub-holding e Legal Entity bancarie significative è prevista l'ulteriore condizione di malus relativa al LCR almeno pari al limite hard previsto nel RAF della Sub-holding o della Legal Entity.

Nel caso in cui non si verifichi singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o di liquidità, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità, la quota differita è ridotta del 50%.

Disp.
Trasp

4.5.7 Meccanismi di claw-back

R. 27

L'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back⁴⁹, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, nell'ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Tali meccanismi possono trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front e differita, se presente) di remunerazione variabile.

⁴⁹ Si specifica che con riferimento all'Albania, in linea con la normativa locale, tale previsione si applica unicamente ai Risk Taker di Gruppo e al personale in distacco presso la Società.

4.6. Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Le modalità di corresponsione della retribuzione sono regolate da indicazioni precise nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione con particolare riferimento agli obblighi di differimento, alla tipologia di strumenti di pagamento e al periodo di retention previsto per l'eventuale quota corrisposta in strumenti finanziari.

In particolare, come previsto dalla normativa, le modalità di corresponsione definite dal Gruppo tengono conto del fatto che, in ragione dell'attivo di bilancio consolidato del Gruppo, nessuna banca del Gruppo è considerata "di minori dimensioni o complessità operativa" e, di conseguenza, a tutti i Risk Taker (i.e. di Gruppo, di Gruppo Sub-consolidante e di Legal Entity) si applicano i medesimi schemi di maturazione e di liquidazione, con specificità relative ai soli Risk Taker Apicali.

Si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate dal Gruppo Intesa Sanpaolo⁵⁰.

 Differimento	
Quota differita	① Il 60% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di: ○ remunerazione corrisposta ai Risk Taker Apicali di Gruppo ○ remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato», indipendentemente dal macro segmento di appartenenza del percettore ② Il 50% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di remunerazione corrisposta: ○ ai Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa ③ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di remunerazione corrisposta: ○ ai Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa ④ Il 50% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 4 anni nel caso di remunerazione corrisposta: ○ agli altri Risk Taker se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa ⑤ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 4 anni nel caso di remunerazione corrisposta: ○ agli altri Risk Taker se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa ⑥ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 3 anni nel caso di remunerazione corrisposta: ○ al Middle Management e ai Professional, se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa ⑦ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 2 anni nel caso di remunerazione corrisposta: ○ al Middle Management e ai Professional, se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, oppure pari o inferiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa
	La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta up-front. Indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, è interamente corrisposta up-front la remunerazione variabile se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa

⁵⁰ Si precisa che le Società estere del Gruppo e le Filiali estere possono prevedere schemi di corresponsione più restrittivi ove previsto dalla normativa locale applicabile.

Focus: Importo di remunerazione variabile «particolarmente elevato»

Come previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, con cadenza almeno triennale, Intesa Sanpaolo è tenuta a definire l'importo di remunerazione variabile «particolarmente elevato», come il minore tra:

- il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA.
Tale valore, secondo il report pubblicato dall'EBA con riferimento ai dati di dicembre 2022, è pari a 436.933€;
- 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo.
Intesa Sanpaolo ha calcolato tale importo come media della remunerazione corrisposta ai dipendenti negli anni 2022, 2023 e 2024, che è pari a 548.560€.

Per maggior prudenza quest'ultimo importo è arrotondato per difetto e, di conseguenza, si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€ per il triennio 2025-2027.

Focus: Soglia di materialità

Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha definito una soglia di materialità differenziata per cluster di personale oltre la quale la remunerazione variabile è considerata «rilevante».

In particolare:

- per i **Risk Taker**⁵¹, in conformità con la normativa applicabile, la remunerazione variabile è considerata «rilevante» se superiore all'ammontare di **50.000€**⁵² o se **rappresenta più di un terzo** della remunerazione totale;
- per il **Middle Management e i Professional**, la soglia di materialità – oltre la quale la remunerazione variabile è considerata «rilevante» – è pari a **150.000€**.

Soglie inferiori possono essere previste dalle Società del Gruppo e dalle Filiali estere di Intesa Sanpaolo in funzione della normativa locale⁵³.



Strumenti di pagamento

Strumenti finanziari	① Il 60% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari :
	○ per i Risk Taker Apicali, se superiore al 100% della retribuzione fissa ○ per tutti i percettori di una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato» e superiore al 100% della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza
	② Il 55% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per:
	○ i Risk Taker Apicali, se pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa ○ per tutti i percettori di una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato» e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza
	③ Il 50% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per:
	○ gli altri Risk Taker ○ il Middle Management e i Professional se superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa
Cash	La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta in contanti.
	E' interamente corrisposta in contanti la remunerazione variabile:
	○ indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, se di importo pari o inferiore sia alla soglia di materialità che al 100% della retribuzione fissa ○ Per il Middle Management e i Professional, se superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa.

⁵¹ Ad eccezione dei Risk Taker individuati nelle:

- società SGR del Gruppo che non siano identificati anche a livello di Gruppo per i quali si mantiene la soglia di 80.000€. La CRD (art. 109, commi 4 a 5) consente infatti di non applicare a tali figure le previsioni previste per le Banche;
- imprese di investimento (i.e. SIM) in cui, in conformità con la Direttiva 2019/2034 (recepita tramite l'aggiornamento del 23 dicembre 2022 del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF), la remunerazione variabile è considerata «rilevante» se superiore all'ammontare di 50.000€ o se rappresenta più di un quarto della remunerazione totale.

⁵² Con riferimento alla Filiale di Londra si precisa che la soglia è pari a 44.000£ come previsto dal Prudential Regulatory Authority.

⁵³ Con riferimento a ISP Russia, si precisa che la soglia di materialità è considerata solo ai fini dell'eventuale corresponsione di una quota del premio maturato dai Risk Taker in strumenti finanziari in quanto, indipendentemente dall'ammontare, la regolamentazione locale prevede sempre l'obbligo di differimento. Restano inoltre ferme le previsioni specifiche più stringenti per il personale qualificato come Accountable Person ai sensi della normativa australiana per garantire la conformità con la normativa locale.

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

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione della remunerazione variabile sono le azioni Intesa Sanpaolo.

A tale regola generale, fanno eccezione:

- i Risk Taker di VUB Banka con contratto locale, in quanto la quota in azioni di Intesa Sanpaolo è sostituita dall'assegnazione di quote di Certificati della controllata, in conformità con la normativa locale;
- i Risk Taker di Pravex, di Intesa Sanpaolo Brasil e della Filiale di New York di Intesa Sanpaolo e Intesa Sanpaolo IMI Securities Corporation nell'ambito della struttura IMI CIB International Network della Divisione IMI Corporate & Investment Banking, in quanto la quota in azioni di Intesa Sanpaolo è sostituita dall'assegnazione di azioni phantom con sottostante azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo in considerazione della complessità operativa o della necessità di conformità con la normativa locale;
- i Risk Taker e il personale che matura un premio "rilevante" e superiore al 100% della retribuzione fissa appartenenti a SGR, in quanto la quota in azioni Intesa Sanpaolo è sostituita dall'assegnazione di quote dei fondi gestiti, come previsto dalla normativa di settore (Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).

Focus: Strumenti Finanziari assegnati al personale delle SGR

Il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia per quanto concerne i Risk Taker appartenenti a SGR significative⁵⁴ prevede che una parte sostanziale della remunerazione variabile sia composta da quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti, o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi.

In conformità a tale previsione:

- viene definito il basket di OICR rappresentativo degli OICR gestiti dalla società da assegnare al Risk Taker Apicale Responsabile della Divisione Asset Management, ai Risk Taker non coinvolti nell'attività di gestione e, in misura percentuale minore, ai Risk Taker e al restante personale che matura un premio "rilevante" e superiore al 100% della retribuzione fissa coinvolti nell'attività di gestione;
- vengono individuati i principi di selezione degli ulteriori OICR da assegnare ai Risk Taker e al restante personale che matura un premio "rilevante" e superiore al 100% della retribuzione fissa coinvolti nell'attività di gestione in termini di rappresentatività dell'attività da ciascuno svolta.

In alternativa in specifici casi (es. FIA chiusi, OICR non distribuiti nel mercato retail) è possibile prevedere l'assegnazione di strumenti sintetici o phantom che assicurino analoga efficacia sul piano dell'allineamento degli incentivi.



- ① La remunerazione variabile sia **up-front** che **differita** corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di retention pari a **1 anno**. Durante il periodo di retention, sulle quote assegnate in azioni (incluse le phantom) sono riconosciuti i relativi **dividendi**.

In applicazione di quanto sopra esposto, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha definito i seguenti schemi di maturazione e liquidazione in funzione della categoria di personale (Risk Taker Apicali, altri Risk Taker, Middle Management e Professional), dell'importo della remunerazione variabile (superiore o meno all'importo particolarmente elevato o alla soglia di materialità) e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa (maggiore o pari/inferiore al 100%).

⁵⁴ Ai sensi della normativa di riferimento, sono gestori significativi: Eurizon Capital SGR, Eurizon Asset Management Slovakia, Eurizon Asset Management Croatia e Eurizon Capital Real Asset SGR.

In particolare:

R. 27
R. 28

1. Schema 1: per i **Risk Taker Apicali di Gruppo** e tutti coloro che, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo «**particolarmente elevato**», nel caso in cui la remunerazione variabile sia superiore al 100% della retribuzione fissa, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 20% cash e 40% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

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

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031	2032
CONTANTI (40%)	20%			4%	4%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	20%	12%	12%	8%	8%	
PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031	2032
CONTANTI (40%)	20%			4%	4%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)		20%	12%	12%	8%	8%

R. 27
R. 28

2. Schema 2: per i **Risk Taker Apicali di Gruppo** e tutti coloro che, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo «**particolarmente elevato**», nel caso in cui la remunerazione variabile sia pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) e per il 60% (di cui 25% cash e 35% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

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

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031	2032
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)	20%	12%	8%	8%	7%	
PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031	2032
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)		20%	12%	8%	8%	7%

R. 27
R. 28

3. Schema 3: **Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity** (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo), nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) e per il 50% (di cui 15% cash e 35% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

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

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031	2032
CONTANTI (40%)	25%				5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	25%	10%	10%	10%	5%	
PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031	2032
CONTANTI (40%)	25%				5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)		25%	10%	10%	10%	5%

4. **Schema 4: Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity** (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo), nel caso in cui la remunerazione variabile sia **superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 15% cash e 25% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni.

R. 27
R. 28

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

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031	2032
CONTANTI (45%)	30%			3%	4%	8%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)	30%	8%	8%	5%	4%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031	2032
CONTANTI (45%)	30%			3%	4%	8%
STRUMENTI FINANZIARI (55%)		30%	8%	8%	5%	4%

5. **Schema 5:** per gli **altri Risk Taker** (*eligible al bonus-cap pari al 2:1*) che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) e per il 50% (di cui 25% cash e 25% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 4 anni⁵⁵.

R. 27
R. 28

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

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	25%	12,5%	6,25%	6,25%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)		25%	12,5%	6,25%	6,25%

6. **Schema 6:** per gli **altri Risk Taker** che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 4 anni.

R. 27
R. 28

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

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (50%)	30%		5%	5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	10%	5%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031
CONTANTI (50%)	30%		5%	5%	10%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)		30%	10%	5%	5%

⁵⁵ Rispetto agli schemi 5 e 6 si precisa che resta ferma l'applicazione degli schemi di maturazione e liquidazione più stringenti previsti per i Risk Taker qualificati come Accountable Person ai sensi della normativa australiana per assicurare il rispetto della normativa locale.

R. 27
R. 28

7. Schema 7: per il **Middle Management** e i **Professional** che maturano una remunerazione variabile **superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni.

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

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029	2030
CONTANTI (50%)	30%		7%	13%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	13%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029	2030
CONTANTI (50%)	30%		7%	13%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)		30%	13%	7%

R. 27
R. 28

8. Schema 8: per il **Middle Management** e i **Professional** che maturano una remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa ma superiore alla soglia di materialità oppure superiore al 100% della retribuzione fissa ma pari o inferiore alla soglia di materialità, la corresponsione avverrà interamente in contanti, di cui il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

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

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029
CONTANTI (100%)	60%	20%	20%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029
CONTANTI (100%)	60%	20%	20%

R. 27
R. 28

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

In considerazione del contesto normativo meno stringente (o assente) dei paesi extra UE rispetto a quello dell'UE, per quanto riguarda il Middle Management e i Professional delle Società e branch operanti in Paesi fuori dall'Unione Europea⁵⁶, nel caso in cui questi maturino:

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

Schema 9:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029	2030
CONTANTI (100%)	60%	13%	14%	13%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029	2030
CONTANTI (100%)	60%	13%	14%	13%

⁵⁶ Resta ferma l'applicazione degli schemi di maturazione e liquidazione più stringenti previsti per il personale qualificato come Accountable Person ai sensi della normativa australiana per assicurare il rispetto della normativa locale.

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

- una remunerazione variabile **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa ma superiore alla soglia di materialità** oppure **superiore al 100% della retribuzione fissa ma pari o inferiore alla soglia di materialità**, si applica lo schema 8 sopra rappresentato.

R. 27
R. 28

Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per i Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram e Intesa Sanpaolo Private Banking

Per quanto riguarda i Consulenti Finanziari, con specifico riferimento a coloro che maturano una remunerazione non ricorrente:

- superiore sia all'importo «particolarmente elevato» che al 100% della retribuzione ricorrente, indipendentemente dal segmento di appartenenza, si applica lo schema 1 sopra rappresentato;
- superiore all'importo «particolarmente elevato», ma pari o inferiore al 100% della retribuzione ricorrente, indipendentemente dal segmento di appartenenza, si applica lo schema 2 sopra rappresentato;
- superiore sia alla soglia di materialità che al 100% della retribuzione ricorrente, se identificati come Risk Taker di Gruppo, si applica lo schema 5 sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità, ma pari o inferiore al 100% della retribuzione ricorrente, se identificati come Risk Taker di Gruppo, si applica lo schema 6 sopra rappresentato;
- superiore sia alla soglia di materialità che al 100% della retribuzione ricorrente, se non identificati come Risk Taker di Gruppo, si applica lo schema 7 sopra rappresentato.

Invece, nel caso specifico:

- degli **Area Manager** (i.e. Risk Taker di Gruppo) di Fideuram che maturano una remunerazione non ricorrente **pari o inferiore sia alla soglia di materialità che al 100% della remunerazione ricorrente**,
- degli **altri Consulenti Finanziari con contratto accessorio** (i.e. Divisional Manager e Regional Manager) di Reti Fideuram non identificati come Risk Taker di Gruppo,
- degli **altri Consulenti Finanziari senza incarico accessorio** non identificati come Risk Taker di Gruppo che maturano una remunerazione non ricorrente superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della retribuzione ricorrente,

la corresponsione avverrà interamente in contanti, di cui il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni, secondo lo **schema 8** sopra riportato.

Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR, nonché per i Risk Taker di SGR

R. 27

In coerenza con quanto richiesto dalla normativa, le modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR *eligible* rispetto all'incremento del cap a 4:1 sono rafforzate in funzione della categoria di personale e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa.

In particolare, per:

- il personale delle SGR (Risk Taker e non) che matura una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, si applicano gli schemi 1 e 2 sopra rappresentati;
- i Risk Taker di SGR identificati altresì a livello di Gruppo e appartenenti alla filiera "Investimenti" che maturano una remunerazione variabile:
 - superiore **alla soglia di materialità e superiore al 300% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 30% up-front (di cui 15% cash e 15% in quote di OICR) e per il 70% (di cui 15% cash e 55% in quote di OICR) su un orizzonte temporale di differimento pari a 5 anni (si veda il seguente schema 10)⁵⁷;

⁵⁷ In deroga a quanto previsto per lo schema 1, per il cluster di popolazione in oggetto lo schema 10 si applica anche nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia di importo "particolarmente elevato".

Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera "Investimenti" delle SGR, nonché per i Risk Taker di SGR

Schema 10:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031	2032
CONTANTI (30%)	15%					15%
STRUMENTI FINANZIARI (70%)	15%	14%	14%	14%	13%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029	2030	2031	2032
CONTANTI (30%)	15%					15%
STRUMENTI FINANZIARI (70%)		15%	14%	14%	14%	13%

- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il 200% e il 300% della retribuzione fissa, si applica lo schema 1 sopra rappresentato;
 - superiore alla soglia di materialità e compresa tra il 100% e il 200% della retribuzione fissa, si applica lo schema 5 sopra rappresentato;
 - superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, si applica lo schema 6 sopra rappresentato.
- i Risk Taker di SGR** non identificati anche a livello di Gruppo e appartenenti alla filiera "Investimenti" che maturano una remunerazione variabile:
 - superiore alla soglia di materialità e superiore al 300% della retribuzione fissa, si applica lo schema 10 sopra rappresentato⁵⁸;
 - superiore alla soglia di materialità e compresa tra il 200% e il 300% della retribuzione fissa, si applica lo schema 1 sopra rappresentato;
 - superiore alla soglia di materialità e compresa tra il 100% e il 200% della retribuzione fissa, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% cash e 20% in quote di OICR) e per il 60% (di cui 30% cash e 30% in quote di OICR) su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni (si veda il seguente schema 11);

Schema 11:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2027	2028	2029	2030
CONTANTI (50%)	20%		10%	20%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	20%	20%	10%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2027	2028	2029	2030
CONTANTI (50%)	20%		10%	20%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)		20%	20%	10%

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

Invece, al Middle Management e ai Professional della filiera "Investimenti" che maturano una remunerazione variabile:

- superiore alla soglia di materialità e superiore al 300% della retribuzione fissa, si applica lo schema 1 sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il 200% e il 300% della retribuzione fissa, si applica lo schema 11 sopra rappresentato;
- superiore alla soglia di materialità e compresa tra il 100% e il 200% della retribuzione fissa, si applica:
 - nel caso di Società operanti in Paesi dell'UE, lo schema 7 sopra rappresentato;
 - nel caso di Società operanti in Paesi al di fuori dell'UE, lo schema 9 sopra rappresentato;

⁵⁸ In deroga a quanto previsto per lo schema 1, per il cluster di popolazione in oggetto lo schema 10 si applica anche nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia di importo "particolarmente elevato".

Focus: Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale della filiera “Investimenti” delle SGR, nonché per i Risk Taker di SGR

- superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa oppure superiore al 100% della retribuzione fissa ma pari o inferiore alla soglia di materialità, si applica lo schema 8 sopra rappresentato.

Infine, per i **Risk Taker di SGR** non identificati anche a livello di Gruppo e non appartenenti alla filiera “Investimenti” che maturano una remunerazione variabile:

- superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa, si applica lo schema 11;
- superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, si applica lo schema 7.

Disp.
Trasp

4.7. Premio Variabile di Risultato

Nel quadro del Contratto di Secondo Livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stato istituito il Premio Variabile di Risultato (di seguito PVR), destinato ai Professional appartenenti a tutte le Aree di Governo e Controllo, alle funzioni di staff delle Divisioni nonché a quelli operanti nel segmento di business retail⁵⁹.

Il Premio Variabile di Risultato⁶⁰ rientra nella fattispecie dei premi di produttività previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito ed è negoziato con le Organizzazioni Sindacali.

Il Premio Variabile di Risultato ha sia una finalità distributivo-partecipativa, in quanto volto a premiare i dipendenti per il contributo fornito collettivamente al raggiungimento dei risultati dell'anno, sia una finalità incentivante, dato che, limitatamente a quanto concerne la cd. quota di eccellenza, è destinato a premiare in modo distintivo il merito e la performance di squadra.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche del PVR.

STEP	FINALITA'	MECCANISMO	
POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding	- il PVR pool si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo sono soddisfatte (vedi par. 4.7.1) - il PVR è finanziato dal bonus pool di Gruppo. In analogia con esso, anche la quota a servizio del PVR si compone di due quote: una quota maggioritaria parametrata al livello di raggiungimento del RCL di Gruppo (c.d. "bonus pool ex RCL"); una quota (comunque minoritaria) autofinanziata dalle commissioni (c.d. "bonus pool ex commissioni") (vedi par. 4.7.2).
ALLOCATION	Distributivo-Partecipativa	PREMIO BASE	- differenziato per ruolo organizzativo/seniority e filiera professionale - volto a: - premiare tutti i dipendenti del Gruppo per il contributo fornito a livello collettivo al raggiungimento dei risultati annuali di Gruppo con una differente gradualità in funzione della professionalità agita - sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse
	Incentivante	PREMIO DI ECCELLENZA	Tale premio è funzione del grado di performance raggiunto. In particolare: - per la generalità dei dipendenti, è assegnato a discrezione del Responsabile Diretto, con priorità per i livelli più elevati della valutazione professionale, nei limiti del bonus pool assegnato, avendo riguardo anche al principio di equità interna - per le figure professionali delle Filiali della rete commerciale e per il personale dell'unità Reclami di Banca dei Territori, è assegnato sulla base della valutazione conseguita nell'ambito della relativa Performance Scorecard di Filiale/team
PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/monitoraggio degli effetti delle azioni commerciali nel tempo	Condizioni di accesso individuali	La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus (vedi par. 4.7.4)
		Claw-back	Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (vedi par. 4.5.7)

Al fine di fornire una dimensione del valore economico del PVR, si segnala che, con riferimento al 2025, la media del premio Base erogato è pari a circa 1.500 €.

⁵⁹ Si fa riferimento alle Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Terzo Settore, Agribusiness e Digitali Remote della Banca dei Territori.

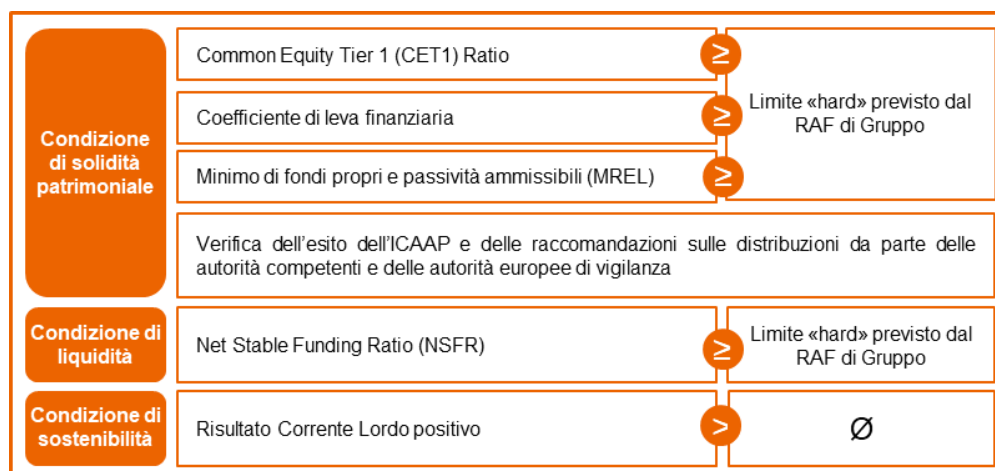
⁶⁰ Come definito dall'art. 55 del CCNL applicato ai quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

4.7.1 Condizioni di attivazione

Il PVR è subordinato alle condizioni minime di attivazione richieste dal Regolatore e il mancato raggiungimento di anche una sola di queste comporta la non attivazione di tale sistema.

Tali condizioni sono ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di **solidità patrimoniale** e di **liquidità**, nonché ai principi di **sostenibilità finanziaria** della componente variabile rappresentati dalla verifica della disponibilità di risorse economico-finanziarie sufficienti a soddisfare il fabbisogno di spesa.

Tali condizioni si declinano come segue:



4.7.2 Funding

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

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

Il bonus pool ex RCL di Gruppo a servizio del PVR si incrementa progressivamente a partire dal superamento della Soglia di accesso (i.e. l'obiettivo minimo di Risultato Corrente Lordo di Gruppo che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito. Qualora, invece, il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso, si rende disponibile solo quota parte del bonus pool ex RCL destinato a finanziare integralmente il Premio Base per tutti i Professional.

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

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

4.7.3 Funzione incentivante del Premio di Eccellenza

Il Premio di Eccellenza è destinato a premiare il merito individuale e il contributo distintivo portato ai risultati della squadra, con modalità differenziate per la generalità della popolazione e le figure professionali delle Filiali della rete Banca dei Territori nonché delle unità Reclami.

Indipendentemente dalle modalità di attribuzione del premio, sono eligible per la componente di Eccellenza solo le risorse con una valutazione almeno pari a “in linea con le aspettative”.

Disp.
Trasp.

Focus: Le Performance Scorecard della rete Banca dei Territori

Le Performance Scorecard per le figure professionali della rete Banca dei Territori, che prevedono obiettivi valutati a livello di Filiale, sono finalizzate a premiare il lavoro di team delle migliori Filiali e a valorizzare i comportamenti distintivi, con focus sul conseguimento di performance sostenibili nel tempo in termini, tra l'altro, di redditività, qualità del credito, crescita, qualità del servizio, soddisfazione dei clienti e presidio dei rischi operativi.

In particolare, sono previsti mandatoriamente anche **KPI di carattere non finanziario** tra cui almeno:

1. il KPI di Eccellenza Operativa con la finalità di misurare in modo sintetico il rispetto delle norme più rilevanti in tema di antiriciclaggio, esercizio dell'attività bancaria e di intermediazione, gestione dei conflitti di interesse, trasparenza nei confronti della clientela e disciplina posta a tutela del consumatore;
2. il KPI di Eccellenza nel servizio e Net Promoter Score, con la finalità di misurare in modo sintetico la qualità del servizio erogato.

Nel limite del bonus pool di riferimento, il Premio di Eccellenza è destinato a premiare le migliori filiali per ciascun territorio commerciale. Con riferimento al calcolo del premio, la componente di Eccellenza maturata è definita in funzione del punteggio attribuito alla Performance Scorecard a partire dalla soglia minima di punteggio definita anno per anno.

Si precisa inoltre che, tra i KPI non finanziari, almeno il KPI di Eccellenza Operativa ha anche natura di “**condizione di attivazione**” (gate) del Premio di Eccellenza in quanto il mancato raggiungimento del punteggio minimo previsto per tale indicatore ne preclude la corresponsione.

Disp.
Trasp.

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

In coerenza con le Disposizioni di Banca d'Italia in tema di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”, nell'ambito del Premio Variabile di Risultato è stata introdotta una specifica Performance Scorecard per i team delle unità Reclami di Banca dei Territori.

La Performance Scorecard prevede KPI che riflettono una corretta gestione reclami (es. tempi medi di evasione, percentuale di reclami evasi oltre i termini normativi).

Disp.
Trasp.

4.7.4 Condizioni di accesso individuale

La corresponsione di una o più quote del PVR (Premio Base ed Eccellenza) è, in ogni caso, subordinata alla verifica per l'anno di competenza della insussistenza del cd. compliance breach individuale, ovvero l'assenza di provvedimenti disciplinari comportanti almeno la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo della Banca.

Inoltre, l'accesso al Premio di Eccellenza è subordinato alla fruizione, nell'anno di competenza, della formazione obbligatoria assegnata.

4.8. Piani di Incentivazione a Lungo Termine

In concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2026-2029, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha confermato l'utilizzo di Piani di Incentivazione a Lungo Termine (LTI) per la motivazione e la fidelizzazione delle proprie risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave ed abilitanti per il conseguimento dei risultati.

Infatti, in coerenza con i propri principi di inclusività e coesione, il Gruppo ritiene che la partecipazione azionaria favorisca l'identificazione (ownership), l'allineamento agli obiettivi di medio/lungo periodo e costituisca una forma auspicabile di condivisione del valore creato nel tempo.

Con riferimento ai Piani LTI 2026-2029, tenuto conto dei livelli di ambizione e sfida del nuovo Piano d'Impresa, il Gruppo ha confermato l'approccio adottato dal 2018, differenziando in maniera netta obiettivi, finalità e conseguentemente strumenti di incentivazione a lungo termine destinati rispettivamente a:

- tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo⁶¹ – perimetro Italia e estero⁶²;
- i Professional del perimetro Italia.

Con riferimento al Management, Intesa Sanpaolo adotta, in sostanziale continuità con il precedente Piano di incentivazione a lungo termine, il piano denominato "Performance Share Plan 2026-2029" ("**PSP 2026-2029**") esplicitamente connesso al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, che abbia un profilo di rischio/rendimento adeguato al ruolo ricoperto e ai livelli di ambizione e sfida dello stesso e che preveda l'adozione delle azioni Intesa Sanpaolo quale strumento finanziario.

Inoltre, il Gruppo ritiene che un Piano di Retention in continuità con il Piano LECOIP 3.0 sia adatto a sostenere la motivazione dei Professional, con lo scopo di proseguire nell'opera di rafforzamento dell'identificazione e dello spirito di appartenenza, in coerenza con la cultura organizzativa inclusiva del Gruppo. Alla luce di queste considerazioni, per tali destinatari, è stato strutturato un Piano di Retention denominato "LECOIP 2026-2029".

Oltre a tali due Piani a livello di Gruppo, è previsto un Piano di Incentivazione a lungo termine definito da Fideuram e dalle sue controllate, specificamente dedicato ai Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram e Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB), con l'obiettivo di sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo.

4.8.1 Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine "Performance Share Plan 2026-2029"

Il PSP 2026-2029 è finalizzato a:

- supportare il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2026-2029;
- garantire un collegamento stringente tra remunerazione variabile a lungo termine del Management e le performance della Banca nel tempo;
- premiare il Management in funzione della creazione di valore per gli azionisti;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità (i.e. ESG).

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei principali elementi del PSP 2026-2029 e si rimanda, per maggior dettagli, alla Relazione del Consiglio di Amministrazione e all'allegato Documento Informativo⁶³ predisposti ai fini dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2026⁶⁴.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share	
Elemento	Applicazione
Beneficiari	Il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo ⁶⁵ – perimetro Italia e estero (circa 3.500 persone)

⁶¹ Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

⁶² Con riferimento al perimetro estero, sono inclusi, sulla base di quanto disciplinato nel Regolamento del Piano, i Risk Taker di Gruppo e selezionati Manager rivestenti specifici ruoli, purché l'assegnazione delle azioni sia conforme alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della società estera d'appartenenza, oltre ai manager con contratto italiano operanti in società estere del Gruppo.

⁶³ Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUF e dell'art. 84-bis Regolamento CONSOB adottato con Delibera n. 11971/99.

⁶⁴ Relazione del Consiglio di Amministrazione, Parte Ordinaria, Punto 2 e) "Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2026-2029 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo".

⁶⁵ Ivi inclusi i Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali (se presenti).

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione																																									
Strumento	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo soggette a condizioni di performance																																									
Meccanismo di funzionamento del Piano	Assegnazione ai beneficiari all'avvio del Piano di un certo numero di Diritti PSP, ciascuno dei quali attribuisce il diritto a maturare una azione alla scadenza del Piano in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance purché siano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione e siano verificati gli indicatori che agiscono come meccanismi di demoltiplicazione.																																									
Assegnazione iniziale	A ciascun Manager sono assegnati Diritti PSP (la c.d. assegnazione iniziale), aventi ciascuno un valore pari al prezzo di mercato medio dell'azione nei 30 giorni precedenti l'assegnazione. Il numero di Diritti PSP da assegnare a ciascun Manager è calcolato dividendo il controvalore definito in percentuale della remunerazione fissa/RAL, differenziando: a) in Italia, per <i>job title</i> definito nell'ambito del sistema di Global Banding di Gruppo - Fino al 200% della remunerazione fissa per l'intero periodo (50% della remunerazione fissa su base annua) per il Consigliere Delegato e CEO e i restanti Manager appartenenti alle Funzioni di Business e Governance - Fino al 50% della Retribuzione Annua Lorda per l'intero periodo (8% della remunerazione fissa su base annua) per il Management appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo⁶⁶ b) all'estero, per ruolo organizzativo, variando tra il massimo di 100% della remunerazione fissa per ruoli non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e il minimo del 20% della RAL per ruoli appartenenti a queste ultime																																									
Computo nel cap (limite massimo alla retribuzione variabile rispetto a quella fissa)	In applicazione delle Disposizioni di Vigilanza, un importo pari al controvalore dei Diritti PSP assegnati all'avvio del Piano è computato nel cap (i.e. il limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa) secondo un criterio pro rata lineare in ciascun anno di durata del Piano.																																									
Condizioni di attivazione	In linea con i requisiti regolamentari. Gate a livello di Gruppo, che devono essere raggiunti in ciascun anno di durata del Piano: - CET1 ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - Coefficiente di leva finanziaria ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - NSFR ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo - LCR ≥ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo (per i Risk Taker Apicali) Il Piano è anche soggetto alla verifica delle seguenti ulteriori condizioni di attivazione a livello di Gruppo: - al momento di avvio (i.e. 2026) e al termine del Piano, dell'esito dell'ICAAP; - al termine del Piano, delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle Autorità competenti e delle Autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato.																																									
Obiettivi di performance	<table><tr><th colspan="4">Consigliere Delegato e CEO, restanti Risk Taker Apicali di Gruppo, altri Risk Taker di Gruppo e Manager di Business e Governance</th></tr><tr><th>KPI</th><th>soglia</th><th>target*</th><th>overtarget</th></tr><tr><td>PON/RWA medi</td><td>9,15%</td><td>9,3%</td><td>9,38%</td></tr><tr><td>% diritti maturabili</td><td>20%</td><td>40%</td><td>50%</td></tr><tr><td>RoE</td><td>20%</td><td>22%</td><td>23%</td></tr><tr><td>% diritti maturabili</td><td>20%</td><td>40%</td><td>50%</td></tr><tr><td>Sustainable Lending⁶⁷</td><td>29%</td><td>30%</td><td>31%</td></tr><tr><td>% diritti maturabili</td><td>10%</td><td>20%</td><td>30%</td></tr></table> * I livelli target corrispondono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2029 <table><tr><th colspan="3">Risk Taker Apicali di Gruppo, gli altri Risk Taker di Gruppo e Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo (incluso il Dirigente Preposto)</th></tr><tr><th>KPI</th><th>soglia</th><th>target</th></tr><tr><td>Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione delle FAC termini di:</td><td>I documenti presentati dalle FAC al CdA sono</td><td>Oltre a quanto previsto al livello soglia: i rischi emergenti sono stati tempestivamente rappresentati nei </td></tr></table>	Consigliere Delegato e CEO, restanti Risk Taker Apicali di Gruppo, altri Risk Taker di Gruppo e Manager di Business e Governance				KPI	soglia	target*	overtarget	PON/RWA medi	9,15%	9,3%	9,38%	% diritti maturabili	20%	40%	50%	RoE	20%	22%	23%	% diritti maturabili	20%	40%	50%	Sustainable Lending ⁶⁷	29%	30%	31%	% diritti maturabili	10%	20%	30%	Risk Taker Apicali di Gruppo, gli altri Risk Taker di Gruppo e Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo (incluso il Dirigente Preposto)			KPI	soglia	target	Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione delle FAC termini di:	I documenti presentati dalle FAC al CdA sono	Oltre a quanto previsto al livello soglia: i rischi emergenti sono stati tempestivamente rappresentati nei
Consigliere Delegato e CEO, restanti Risk Taker Apicali di Gruppo, altri Risk Taker di Gruppo e Manager di Business e Governance																																										
KPI	soglia	target*	overtarget																																							
PON/RWA medi	9,15%	9,3%	9,38%																																							
% diritti maturabili	20%	40%	50%																																							
RoE	20%	22%	23%																																							
% diritti maturabili	20%	40%	50%																																							
Sustainable Lending ⁶⁷	29%	30%	31%																																							
% diritti maturabili	10%	20%	30%																																							
Risk Taker Apicali di Gruppo, gli altri Risk Taker di Gruppo e Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo (incluso il Dirigente Preposto)																																										
KPI	soglia	target																																								
Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione delle FAC termini di:	I documenti presentati dalle FAC al CdA sono	Oltre a quanto previsto al livello soglia: i rischi emergenti sono stati tempestivamente rappresentati nei																																								

⁶⁶ Per Dirigente Preposto e Chief People & Culture Officer l'assegnazione iniziale è pari al 90% della RAL, stante il più ristretto limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa applicato a tali figure in osservanza della normativa regolamentare (cfr. par. 4.4).

⁶⁷ i.e. flusso nuovo *sustainable lending* erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione		
	- accuratezza e solidità della documentazione integrata richiesta dal sistema di controlli interno nell'ambito delle attività del Comitato Coordinamento Controlli e Rischi non Finanziari di Gruppo e sottoposta al CdA - capacità di intercettare tempestivamente e gestire i rischi emergenti⁶⁸ come rappresentato nei documenti al CdA - capacità di presidiare attività, iniziative e progetti chiave di ogni funzione	accurati e i loro contenuti sono completi	documenti e gestiti in modo adeguato l'andamento della Performance Scorecard nell'arco del Piano 2026-2029 dei Risk Taker Apicali delle FAC (i.e., la media dei punteggi medi delle Performance Scorecard annuali dei Risk Taker Apicali delle FAC in arco di Piano) è maggiore del 100%
	% diritti maturabili	50%	100%
	Si precisa che: - in caso di livelli di performance inferiori alla soglia, non viene corrisposta alcuna quota di azioni - per livelli di performance superiore all'overtarget, non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (cd. principio del cap). In ogni caso, l'ammontare complessivo delle azioni attribuite al termine non potrà superare il 100% delle azioni maturabili in caso di raggiungimento del livello target per ciascun KPI. In altri termini, l'eventuale maturazione da parte dei Manager delle Funzioni di Business e Governance di un numero di azioni superiore a quello previsto a target per un determinato KPI, in presenza di una performance superiore al target, è ammessa esclusivamente qualora la performance di un altro KPI risulti inferiore al rispettivo target, non dando luogo all'assegnazione delle azioni corrispondenti.		
	Performance Accrual Period		
Meccanismi di demoltiplicazione	Manager di Business e Governance Target di capitale (CET 1) - rispetto, in ciascun anno di durata del piano, del livello di CET1 al di sopra del target definito nel Piano di Impresa 2026-2029 (i.e. > 12,5%) - riduzione del numero delle azioni che si vestono del 10% per ogni anno di breach (max 40% sull'intero accrual period)	Manager delle FAC e Dirigente Preposto Livello di capitale (CET 1) e di liquidità (NSFR) - rispetto, in ciascun anno di durata del piano dei limiti di Early Warning stabiliti nel RAF di Gruppo, rispettivamente, per il CET1 e il NSFR - riduzione del numero delle azioni che si vestono del 2,5% per ogni anno di breach di ciascun limite (max 20% complessivo sull'intero accrual period)	
Condizioni di accesso individuali	Assenza di compliance breach a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2026 ovvero: - provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di gravi rilievi ricevuti dalle funzioni di controllo; - sanzioni nominativamente irrogate dalle Autorità di Vigilanza per violazioni degli obblighi previsti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità e indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di operazioni con parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione di cui alla CRD, qualora comportino una sanzione di importo pari o superiore a 30.000 euro; - comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e dai cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.		
Schemi di incasso	Schemi di incasso come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2026 ⁶⁹ ovvero: - differenziati in base alla categoria di personale (i.e. Risk Taker Apicali, altri Risk Taker, restanti Manager), e dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come saranno definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2029), nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa. - liquidazione interamente in azioni Intesa Sanpaolo⁷⁰.		

⁶⁸ Si considerano emergenti sia i rischi legati al contesto evolutivo – come, ad esempio, tra quelli oggi noti, i rischi geopolitici, tecnologici (AI, digital asset, terze parti, etc.), ESG – sia quelli relativi all'operatività più tradizionale (credito, liquidità, etc.). In ogni caso saranno considerati quei rischi che nel corso del Piano assumeranno rilevanza in tal senso.

⁶⁹ Ad eccezione dei restanti Manager.

⁷⁰ Ad eccezione del personale delle SGR del Gruppo per il quale, in aderenza alla normativa applicabile, la corresponsione avverrà per il 50% in azioni Intesa Sanpaolo e per il restante 50% con gli strumenti finanziari utilizzati dalla SGR per il riconoscimento della remunerazione variabile.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione
	In particolare: - per i Risk Taker Apicali di Gruppo e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato", il 60% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention); - per i Risk Taker Apicali delle Legal Entity significative, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention); - per gli altri Risk Taker, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 4 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention); - per i restanti Manager, il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 2 anni e il 100% della stessa è attribuita in azioni non soggette a periodo di retention.
Malus condition	Le condizioni di malus operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni differite maturate e non ancora corrisposte fino all'azzeramento di tali quote. Le condizioni di malus sono simmetriche alle condizioni di attivazione e a quelle di accesso individuali.
Clawback	Come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026. In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione del premio già erogato come previsto dalla normativa, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia nell'ambito di: - iniziative e provvedimenti disciplinari previsti per comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale; - violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; - comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui sia derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela. Questo meccanismo può essere applicato nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (anticipata o differita) del premio.
Cessazione del rapporto di lavoro	- Casi di Bad Leaver: perdita del diritto alla partecipazione al Piano in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro salvi i casi qualificati come Good Leaver e tutte le ipotesi non qualificate come casi di Good Leaver; - Casi di Good Leaver⁷¹: liquidazione al termine del Piano di un numero di Diritti PSP calcolati <i>pro rata temporis</i> in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o, per i soli Manager italiani, mediante accesso al Fondo di Solidarietà; decesso del Manager o sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determina la cessazione del rapporto; risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in cui: (i) la stessa consegua alla soppressione della posizione; ovvero (ii) la risorsa abbia contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa⁷²; cessione di ramo di azienda o società controllata a terzi, fermo restando che in detta ipotesi la Banca si riserva di riconoscere ai Manager il 100% dei diritti ove la Banca mantenga una partecipazione anche di minoranza⁷³.
Eventi straordinari	- Nell'eventualità di modifiche sostanziali dell'assetto proprietario del Gruppo nell'ambito di operazioni – sia ostili che non ostili – che comportino un cambio di controllo è prevista l'accelerazione del Piano con liquidazione, nel rispetto degli Schemi di Corresponsione applicabili, di un importo in denaro determinato pro-rata temporis sulla base del valore del titolo ISP alla prima chiusura di mercato successiva alla comunicazione al pubblico dell'operazione - In caso di eventi straordinari che interessino la società e/o il Gruppo e/o il mercato di riferimento – tra i quali, a titolo di esempio, operazioni straordinarie sul capitale sociale e altre operazioni che comportino la variazione della sua composizione, del patrimonio della Società o del numero di strumenti sottostanti, ovvero mutamenti normativi -, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di deliberare eventuali modifiche e/o integrazioni alle regole del Piano, necessarie e/o opportune per renderlo coerente con il mutato contesto e/o per gestire il suo impatto sui beneficiari, in coerenza con le caratteristiche essenziali del Piano approvate dall'Assemblea ordinaria e nel rispetto delle sue

⁷¹ Nel caso specifico in cui la carica di amministratore delegato non venga rinnovata, il pagamento avverrà *pro-rata* al termine del Piano.

⁷² Si intende che la risorsa abbia partecipato al Piano per almeno un anno e ricevuto un punteggio delle performance scorecard annuali almeno pari al minimo in ciascuno degli anni di performance trascorsi prima della cessazione.

⁷³ In detta ipotesi, il *pro-rata temporis* ai fini della liquidazione sarà calcolato alla data di efficacia dell'operazione.

Sintesi degli elementi principali del Piano Performance Share

Elemento	Applicazione
	finalità, anche procedendo, a seconda dei casi, a rettificare il numero dei Diritti PSP o delle azioni attribuite ma non ancora consegnate, secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari, e, per quanto possibile, uniformandosi alle rettifiche eventualmente disposte da Borsa Italiana, e/o all'accelerazione e liquidazione dei premi pro rata temporis. Restano in ogni caso esclusi modifiche ai KPI, ai relativi livelli di soglia, target e overtarget, nonché incrementi all'entità dei premi maturabili.
Diluizione	Circa 0,34% del capitale sociale
Costo azienda	Circa 200 € milioni per il periodo del Piano, comprensivo degli assegnatari iniziali nonché degli eventuali Manager neoassunti o promossi fino al 31 dicembre 2026.

4.8.2 Il Piano LECOIP 2026-2029

Il Piano Leveraged Employee Co-Investment Plan 2026-2029 (“**LECOIP 2026-2029**”), in coerenza con i principi di inclusività e coesione del Gruppo, è finalizzato a:

- sostenere l'allineamento agli obiettivi di lungo periodo del Piano d'Impresa 2026-2029 da parte di tutti i dipendenti;
- favorire la condivisione a tutti i livelli dell'organizzazione del valore creato nel tempo a seguito del raggiungimento dei sopra menzionati obiettivi;
- promuovere l'identificazione (ownership) e lo spirito di appartenenza al Gruppo Intesa Sanpaolo;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità (i.e. ESG).

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei principali elementi del Piano LECOIP 2026-2029 e si rimanda, per maggior dettagli, alla Relazione del Consiglio di Amministrazione e all'allegato Documento Informativo⁷⁴ predisposti ai fini dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2026⁷⁵.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2026-2029

Elemento	Applicazione
Beneficiari	Professional del perimetro Italia (circa 64.000 - nessuno dei beneficiari è identificato come Risk Taker di Gruppo).
Strumento finanziario	LECOIP 2026-2029 Certificate emessi da un primario arranger finanziario.
Modello di partecipazione	Il singolo dipendente riceverà un anticipo del pagamento del PVR 2026 (premio di produttività negoziato con le Organizzazioni Sindacali): (a) in contanti o (b) in azioni (<i>Free Shares</i>) con l'obbligo, in caso di scelta delle azioni, di conferirle nel Piano al fine di sottoscrivere i LECOIP 2026-2029 Certificate, ai sensi dei quali: i. viene corrisposto un capitale protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (il “Capitale Inizialmente Assegnato”). Il Capitale Inizialmente Assegnato è composto dalle Free Share e da un quantitativo di <i>Matching Share</i> aggiuntive a fronte della partecipazione al Piano; ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (oltre al Capitale Protetto anche le c.d. <i>Azioni Scontate</i>, in numero pari a 5 volte il Capitale Protetto). <i>In fase di implementazione del Piano, tenuto conto dell'eventuale impatto delle contingenti condizioni di mercati sul costo del Piano, verrà valutata la possibile riduzione pro-quota del tasso di partecipazione dei beneficiari all'apprezzamento che, in ogni caso, non potrà comunque essere inferiore al 75%.</i> Il Gruppo assegna altresì al dipendente un quantum di azioni <i>Sell to cover</i> al fine della copertura degli obblighi fiscali rivenienti dall'assegnazione delle <i>Free</i> e delle <i>Matching Shares</i> e dal godimento dello sconto relativo alle <i>Azioni Scontate</i>.
Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato	• Differenziato per <i>title</i> e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, etc.) o figura professionale • Negoziato con le Organizzazioni Sindacali.
Computo nel cap	Il LECOIP 2026-2029 è computato ai fini del cap pro rata per tutta la durata del vesting period (4 anni).
Trigger Event 2026 - 2029	• Le Matching Shares sono soggette, in ciascun anno del piano, al soddisfacimento della condizione di CET1 $\geq$ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo.

⁷⁴ Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUF e dell'art. 84-bis Regolamento CONSOB adottato con Delibera n. 11971/99.

⁷⁵ Relazione del Consiglio di Amministrazione, Parte Ordinaria, Punto 2 f) “Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 2026-2029 destinato ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo”.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2026-2029

Elemento	Applicazione																				
	In caso di raggiungimento da parte del Gruppo del livello target del KPI composito ESG definito in coerenza con il Piano d'Impresa 2026-2029, viene corrisposto un apprezzamento minimo pari al 10% calcolato come percentuale fissa del Capitale Inizialmente Assegnato. Tale KPI è composto da 3 sub-KPI: <table><tr><th></th><th>Peso (%)</th><th>Soglia</th><th>Target</th><th>Overtarget</th></tr><tr><td>Persone riconvertite/riqualificate</td><td>40%</td><td>9.500</td><td>10.000</td><td>10.500</td></tr><tr><td>Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati</td><td>40%</td><td>7.600</td><td>8.000</td><td>8.400</td></tr><tr><td>Sustainable Lending (flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio)</td><td>20%</td><td>29%</td><td>30%</td><td>31%</td></tr></table>		Peso (%)	Soglia	Target	Overtarget	Persone riconvertite/riqualificate	40%	9.500	10.000	10.500	Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati	40%	7.600	8.000	8.400	Sustainable Lending (flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio)	20%	29%	30%	31%
	Peso (%)	Soglia	Target	Overtarget																	
Persone riconvertite/riqualificate	40%	9.500	10.000	10.500																	
Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati	40%	7.600	8.000	8.400																	
Sustainable Lending (flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio)	20%	29%	30%	31%																	
Modello di apprezzamento dell'azione	<u>Asian floored su opzione Jet</u>: l'apprezzamento generato su osservazioni mensili viene calcolato come la differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione (eventuali differenze negative sono calcolate come nulle e non determinano pertanto una diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato). L'opzione si apprezza più che proporzionalmente per crescite contenute rispetto al prezzo di assegnazione iniziale e in misura ridotta per crescite superiori.																				
Vesting Period	In linea con il Piano d'Impresa 2026-2029.																				
Condizioni di accesso individuali	È prevista la: - riduzione del 25% dei diritti derivanti da LECOIP in caso di provvedimento disciplinare (anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo della Banca) comportante la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari ad almeno 1 giorno e fino a 4 giorni, ferma la riduzione del 100% dei diritti in caso di recidiva; - riduzione del 100% dei diritti derivanti da LECOIP in caso di provvedimento disciplinare (anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo della Banca) comportante la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari o superiore a 5 giorni.																				
Schemi di incasso	Generalmente, liquidazione in contanti nel 2030 o, su scelta volontaria del dipendente, parzialmente o totalmente in azioni. Per i casi residui sono definiti, all'avvio del Piano, specifici schemi di incasso tenuto conto di quanto previsto in materia nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026. Tali schemi sono differenziati in funzione del cluster di popolazione di appartenenza alla maturazione del premio nonché dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come saranno definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2029) e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa. In particolare: - per i Professional: - nel caso in cui remunerazione variabile complessiva sia superiore alla soglia di materialità e alla remunerazione fissa, il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 3 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti); - nel caso in cui remunerazione variabile complessiva sia superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore alla remunerazione fissa (o viceversa), il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 2 anni ed è interamente corrisposta in contanti; - per i dipendenti identificati come Risk Taker per il 2029, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 4 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti); - per i dipendenti identificati come Risk Taker Apicali di Gruppo per il 2029 e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato", il 60% della remunerazione variabile maturata è differita																				

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2026-2029

Elemento	Applicazione
	su un orizzonte di 5 anni e, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti); per i dipendenti identificati come Risk Taker Apicali dei Gruppi sub-consolidanti o delle Legal Entity significative per il 2029, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è invece corrisposta in contanti). In ogni caso, indipendentemente dal cluster di popolazione, se la remunerazione variabile maturata è pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore alla remunerazione fissa, la liquidazione avviene upfront interamente in contanti (o su scelta volontaria del dipendente parzialmente o totalmente in azioni).
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2026. In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione del premio già erogato come previsto dalla normativa, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, nell'ambito di: - iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale; - comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela. Questo meccanismo può essere applicato nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (anticipata o differita) del premio.
Cessazione del rapporto di lavoro	- Bad Leaver: perdita del diritto alla partecipazione al Piano in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro salvi i casi qualificati come Good Leaver e tutte le ipotesi non integranti casi di Good Leaver. - Good Leaver: liquidazione pro rata del Piano a termine in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, decesso o sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determini la cessazione del rapporto di lavoro; risoluzione consensuale ove la stessa consegua alla soppressione della posizione; cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi, fermo restando che in detta ipotesi la Banca si riserva di riconoscere ai Dipendenti il 100% dei diritti derivanti dai Certificate 2026-2029 ove la Banca mantenga una partecipazione anche di minoranza.
Eventi straordinari	Liquidazione anticipata pro-rata in caso di cambio di controllo ⁷⁶ .
Provvista di azioni a servizio del Piano	Aumento di capitale sociale gratuito, ai sensi dell'art. 2349, comma 1, cc, con emissione gratuita di massimo 76 milioni di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo. Aumento di capitale sociale a pagamento (comprensivo del sovrapprezzo e al netto dello sconto) ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, cc, per un importo massimo pari a 720 milioni di euro, con emissione di massimo 170 milioni di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, con esclusione del diritto di opzione, da assegnare ai dipendenti del Gruppo destinatari del LECOIP.
Impatto sul CET1	+720 milioni euro, pari a +23 b.p. a livello consolidato sulla base dei dati al 31.12.2025 (le azioni scontate sono emesse sulla base di un aumento di capitale sociale a sconto).
Diluizione	Circa 1,39% del capitale sociale.
Costo azienda	520 € milioni per il periodo di Piano.

4.8.3 Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2026-2029 per i Consulenti Finanziari non dipendenti

 Disp.
Trasp.

Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2026-2029 (LTIP) per i Consulenti Finanziari non dipendenti di Fideuram e Intesa Sanpaolo Private Banking (ISPB) – avviato in concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2026-2029 di Intesa Sanpaolo – è finalizzato a sostenere il raggiungimento dei risultati previsti dal Piano per la Divisione Private Banking e a perseguirne il mantenimento nel tempo.

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei principali elementi del Piano:

Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2026-2029 per i Consulenti Finanziari non dipendenti (C.F.) di Fideuram e ISPB

Beneficiari	Beneficiari suddivisi in due categorie:
--------------------	---

⁷⁶ Pagamento anticipato (al momento del cambio di controllo) con «franchigia», i.e. l'importo liquidato pro-rata non può essere mai inferiore al controvalore all'assegnazione delle Free Share.

Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2026-2029 per i Consulenti Finanziari non dipendenti (C.F.) di Fideuram e ISPB

	CF Risk Taker identificati all'avvio del Piano ⁷⁷	Restanti Soggetti
Strumento finanziario	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	Cash
Funding e meccanismo di correzione del bonus pool per i rischi non finanziari	In termini generali il Piano è autofinanziato dalle commissioni generate nel periodo. Per ragioni prudenziali, in coerenza con il precedente Piano, è definito un limite massimo di spesa (c.d. bonus pool massimo delle Reti) pari a 200 mln€ rispetto ad una previsione di spesa pari a 140 mln€, calcolata a fronte del raggiungimento da parte di tutti i beneficiari del 100% degli obiettivi. Il bonus pool massimo è soggetto a meccanismi di correzione (i.e. riduzione del bonus pool massimo, fino all'azzeramento, in caso di mancato rispetto dei livelli fissati nel RAF del Gruppo Fideuram per i rischi non finanziari di Divisione Private Banking - valutazione integrata dei rischi e rischio collegato alle Perdite Operative; meccanismo correttivo collegato allo scostamento dal livello target di EVA Economica di Divisione Private Banking).	
Computo nel cap	Il premio massimo maturabile viene computato ai fini del cap per tutta la durata del performance accrual period (4 anni) pro-rata.	Il premio effettivamente maturato in base al raggiungimento delle condizioni di performance concorre al cap della remunerazione variabile sulla fissa 2030 (anno di riconoscimento del premio).
Condizioni di attivazione (gate)	In linea con gli altri Sistemi di Incentivazione sono previste le seguenti condizioni di attivazione a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo e di Gruppo Fideuram: - Gruppo Intesa Sanpaolo, che devono essere raggiunte in ciascun anno di durata del Piano: - CET1 $\geq$ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - Coefficiente di leva finanziaria $\geq$ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) $\geq$ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - NSFR $\geq$ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo (solo per i Risk Taker del Piano) Inoltre, è prevista la verifica: - al momento di avvio (i.e. 2026) e a termine del Piano dell'esito dell'ICAAP; - al termine del Piano delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato. - Gruppo Fideuram, che devono essere raggiunte in ciascun anno di durata del Piano: - CET1 $\geq$ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - Coefficiente di leva finanziaria $\geq$ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - MREL $\geq$ Early Warning previsto nel RAF di Fideuram - NSFR $\geq$ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo - Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo. Inoltre, in aggiunta alle precedenti sono previste le seguenti condizioni individuali che possono portare alla decurtazione fino all'azzeramento del premio: - Gate di conformità collegato a obiettivi di compliance specifici per il business della consulenza finanziaria: - indicatore di qualità $\geq$ % crescente nell'arco di Piano (% clienti con profilo MiFID aggiornato) - indicatore di antiriciclaggio $\geq$ % crescente nell'arco di Piano (% Questionari Adeguata Verifica AML validi) - indicatore di rischiosità $\geq$ % crescente nell'arco di Piano (% clienti con portafoglio adeguato al profilo finanziario attribuito) - controllo di riserva $\geq$ % crescente nell'arco di Piano (clienti con controvalore dei prodotti che soddisfano l'obiettivo di Riserva presenti nel portafoglio coerenti con l'ammontare minimo dichiarato dal cliente in sede di profilatura) - controllo di investimento di lungo periodo $\geq$ % crescente nell'arco di Piano (clienti con percentuale dei prodotti finanziari nel portafoglio caratterizzati da un orizzonte temporale o durata residua superiore a cinque anni coerenti con la percentuale massima dichiarata in sede di profilatura) - controllo di complessità⁷⁸ $\geq$ % crescente nell'arco di Piano (clienti con grado di comprensibilità della struttura dei prodotti finanziari coerente con la conoscenza ed esperienza dichiarata in sede di profilatura) - controllo di concentrazione di prodotti complessi $\geq$ % crescente nell'arco di Piano (clienti con eccessiva concentrazione di titoli a elevata complessità nel portafoglio) - controllo di concentrazione emittenti $\geq$ % crescente nell'arco di Piano (clienti con eccessiva assunzione di rischio verso un singolo emittente)	

⁷⁷ Si intendono gli Area Manager e coloro che sono identificati come Risk Taker, da almeno due anni, in base ai criteri quantitativi.

⁷⁸ Si precisa che tale indicatore non è applicabile ai CF di ISPB.

Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2026-2029 per i Consulenti Finanziari non dipendenti (C.F.) di Fideuram e ISPB

	- controllo di concentrazione valutaria $\geq$ % crescente nell'arco di Piano (clienti con eccessiva esposizione su titoli obbligazionari, azionari e certificates in valute diverse dall'Euro) - controllo di frequenza $\geq$ % crescente nell'arco di Piano (clienti con eccessiva movimentazione del portafoglio in base al profilo finanziario) 4. Assenza di reclami fondati imputati individualmente e di valore economico superiore, nel quadriennio, a 15.000 € e, in ciascun anno, a 5.000 € 5. Superamento del corso relativo al collocamento di prodotti di Longevity & Protection Insurance
Performance Accrual Period	In linea con il Piano d'Impresa 2026-2029
Condizioni di Performance	Condizioni di Performance a livello di Divisione Private Banking: Proventi Operativi Netti (PON) al 2029 Condizioni di Performance a livello individuale (o di gruppo supervisionato per i CF con incarico accessorio): crescita del Valore Aggiunto Lordo⁷⁹ con monitoraggio dello sviluppo dimensionale (Raccolta Netta Totale – RNT) e, per i CF senza incarico accessorio di ISPB, del Margine di Intermediazione (MINT)
Moltiplicatori/ Demoltiplicatori del premio	- Bonus/Malus collegato alla RNT (i.e. per i CF senza incarico accessorio: incremento, conferma o azzeramento del premio in funzione degli anni di Piano in cui la RNT generata sia positiva) - Bonus/Malus collegato al MINT (i.e. per i soli CF senza incarico accessorio di ISPB: incremento, conferma o azzeramento del premio in funzione degli anni di Piano in cui il MINT sia pari o superiore al 100% del livello previsto a budget) - Malus collegati a prospettive ESG (i.e. Social: per i soli CF con incarico accessorio delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IWPI (per quest'ultima il malus si applica solo agli Area Manager), riduzione del premio in funzione del mancato raggiungimento del target di C.F. giovani under 35 da inserire nell'arco di Piano; Governance: per i soli Area Manager e Divisional Manager delle Reti Fideuram e Sanpaolo Invest, riduzione del premio in funzione del mancato raggiungimento dell'obiettivo di nomina/promozione di donne manager nell'arco di Piano)
Condizioni di accesso individuali (c.d. compliance breach)	È prevista l'esclusione dei C.F. nei confronti dei quali individualmente sono deliberati dal Comitato Disciplinare provvedimenti di sospensione dall'attività, fatta eccezione per i casi adeguatamente motivati dal Comitato Disciplinare stesso. Inoltre, il premio maturato è soggetto ad un meccanismo di correzione in presenza di provvedimenti di richiamo scritto assunti dal Comitato Disciplinare nel quadriennio. In particolare, è prevista la decurtazione del 25% del premio maturato per i CF nei confronti dei quali vi siano 2 provvedimenti di richiamo scritto. In caso di eventuali ulteriori provvedimenti di richiamo nel corso del quadriennio è prevista la definitiva esclusione del CF dal LTIP.
Schemi di incasso	A partire dal 2030 secondo schemi di corresponsione predefiniti e differenziati a seconda della categoria dei CF e in funzione dell'ammontare della remunerazione non ricorrente complessiva e della sua incidenza rispetto alla remunerazione ricorrente.
Condizioni di Malus	Le malus condition operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni maturate e soggette a differimento fino all'azzeramento di tali quote. Le malus condition sono simmetriche alle condizioni di attivazione.
Clawback	Meccanismi di claw-back coerenti con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione. In particolare, tale meccanismo prevede la restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, nell'ambito di: iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale; comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Banca o per la clientela. Il meccanismo può trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita, se presente) di remunerazione non ricorrente.
Trattamento in caso di eventi straordinari	Perdita del diritto alla partecipazione al Piano: in caso di interruzione del rapporto di agenzia antecedente alla data di maturazione del premio al di fuori dei casi sottoindicati. Liquidazione pro quota del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di agenzia per raggiungimento dei requisiti pensionistici, in caso morte o sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determini la cessazione del rapporto, in caso di risoluzione consensuale⁸⁰ e in caso di cambio di controllo di Fideuram o cessione a terzi di una società da essa controllata.

⁷⁹ Il Valore Aggiunto Lordo (di seguito VAL) è un indicatore sintetico introdotto come "proxy" della redditività della manovra commerciale dei Consulenti Finanziari che esprime il valore incrementale prospettico generato in un anno solare dalle azioni commerciali.

⁸⁰ A condizione che intervenga dopo il 1° gennaio 2027, purché la risorsa abbia contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi del Piano ancorché pro tempore (i.e., si intende che la risorsa abbia raggiunto nell'ambito del Piano annuale una performance almeno pari al livello minimo in ciascuno degli anni di performance dal 2026 in poi conclusi alla data di cessazione).

Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2026-2029 per i Consulenti Finanziari non dipendenti (C.F.) di Fideuram e ISPB

In caso di cambio di controllo della Capogruppo Intesa Sanpaolo liquidazione anticipata pro-rata in contanti.

4.8.4 Altri piani a lungo termine

Il Gruppo può prevedere piani di incentivazione a lungo termine specifici per categorie di personale e segmenti di business.

Tali piani rispettano tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile (i.e. condizioni di attivazione, di accesso individuale, malus e clawback nonché le modalità di corresponsione).

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

Con riferimento al personale della filiera "Investimenti" di Eurizon Capital Real Asset (ECRA) SGR e di Neva SGR, al fine di rafforzare l'allineamento degli interessi del management a quello degli investitori, sono stati adottati piani di incentivazione a lungo termine che prevedono il ricorso a strumenti partecipativi phantom, volti a replicare sinteticamente gli effetti di un investimento diretto nelle quote dei fondi gestiti da tali società aventi specifiche caratteristiche, tra cui quella di attribuire una partecipazione agli utili proporzionalmente maggiore rispetto a quella degli altri investitori. Sono inoltre stati avviati, presso ECRA SGR, piani di incentivazione con struttura e caratteristiche analoghe, collegati ai Mandati di gestione di portafoglio in essere.

I bonus eventualmente maturati, subordinatamente al superamento di un livello di rendimento target, sono corrisposti dopo la liquidazione del Fondo (o alla cessazione del Mandato di gestione) e concorrono al calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa che per questo personale è pari al massimo al 400% (vedi paragrafo 4.4.2).

Tali Piani sono descritti nelle Politiche di Remunerazione delle SGR e disciplinati nel dettaglio in appositi regolamenti.

In occasione dell'avvio di nuovi fondi o della sottoscrizione di nuovi mandati di gestione possono essere adottati nuovi piani di incentivazione a lungo termine aventi le caratteristiche sopra descritte.

Focus: Loyalty Plan per il personale dipendente del Private Banking Network

Per i Private Banker dipendenti della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking – a partire dal 2025 – è previsto uno specifico Piano pluriennale di retention collegato alle performance volto a rafforzare la fidelizzazione delle risorse e delle relative masse gestite nonché favorire le riassegnazioni di portafoglio (cd. Loyalty Plan).

Il Loyalty Plan consiste nell'assegnazione di un importo iniziale individuato in base delle masse gestite in portafoglio e alla tipologia delle stesse nonché all'età del Private Banker, adeguato annualmente, fino alla maturazione, in funzione dei flussi di portafoglio e della qualità della crescita.

Il premio viene maturato solo al termine del rapporto di lavoro per pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà.

4.9. Risoluzione del rapporto di lavoro

R. 27

La cessazione dal servizio di personale in possesso del diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità e/o dei trattamenti pensionistici dell'A.G.O. nonché in caso di decesso⁸¹, non fa venir meno il diritto alla corresponsione della remunerazione variabile, incluse eventuali quote differite.

In tutti gli altri casi, è facoltà dell'azienda riconoscere eventuali interventi, in funzione delle specifiche situazioni, in sede di risoluzione del rapporto di lavoro, anche attraverso accordi individuali di natura consensuale, realizzati mediante la sottoscrizione di apposite transazioni.

Possono, inoltre, essere raggiunti accordi individuali *ex ante* per la definizione dei compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto, fermo che tali accordi devono rispettare tutte le condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione e nelle Disposizioni di Vigilanza (vedi Focus: Accordi individuali di Severance definiti *ex ante* nel paragrafo 4.9.1).

⁸¹ In caso di decesso, il diritto alla corresponsione delle quote di spettanza, anche differite, si trasferisce agli eredi alle medesime condizioni, modalità e tempistiche di erogazione/attribuzione.

Peraltro, negli ultimi anni la Società ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali specifici accordi relativi al cosiddetto “fondo di solidarietà”, applicabili per i dipendenti di ogni ordine e grado, ivi compresi i dirigenti, attraverso i quali è stato tra l'altro disciplinato il trattamento da erogare al personale a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, in caso di operazioni straordinarie e/o processi di ristrutturazione aziendale⁸².

4.9.1 Severance

4.9.1.1 Definizione

Secondo quanto previsto dalla Regolamentazione in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso ove prevista, costituiscono la cd. *severance*. Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.

Focus: Le componenti della severance ai sensi della Circolare 285/2013 della Banca d'Italia



Per quanto riguarda le componenti che rientrano nella *severance*, le Disposizioni di Vigilanza richiedono che vengano definiti ex ante i limiti e i criteri da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

4.9.1.2 Limiti massimi

Sulla base delle best practice internazionali e nazionali, il Gruppo ha previsto un limite massimo pari a **24 mensilità della remunerazione fissa**⁸³ per i compensi corrisposti a titolo di *severance*⁸⁴. L'applicazione di tale limite può portare ad un esborso massimo di **7 mln €**⁸⁵.

Si osserva che, in ogni caso, la somma tra l'importo corrisposto a titolo di *severance*, l'indennità di mancato preavviso dovuto per legge e CCNL e l'eventuale patto di non concorrenza non supera 24 mensilità della remunerazione complessiva (i.e. calcolata tenendo conto della remunerazione fissa alla data di cessazione e della media della remunerazione variabile di breve termine dei tre anni precedenti la cessazione).

⁸² Al riguardo, si rammenta che nella Sezione III, par. 2.2.3 delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sono previste specifiche deroghe alla disciplina applicabile con riferimento a importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione della carica ovvero a incentivi all'esodo, nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, purché vengano rispettate le condizioni ivi descritte.

⁸³ La remunerazione fissa include la remunerazione annua lorda ed eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati.

⁸⁴ Salve diverse previsioni legislative a livello di Paese (i.e. Egitto).

⁸⁵ Il limite all'ammontare massimo pari a 7 mln/€ è subordinato alla approvazione dell'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2026. In caso di mancata approvazione continuerà ad applicarsi il limite previamente approvato pari a 5,2 mln/€.

Focus: Confronto con il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e le prassi di settore italiane

Si precisa come la definizione del limite massimo previsto dal Gruppo si collochi molto al di sotto delle previsioni del CCNL di settore (che consente di erogare fino ad un massimo di 39 mensilità, ivi ricomprendendo quanto spettante come indennità di mancato preavviso) e delle prassi nazionali (36 mensilità, di cui fino a 24 eccedenti quanto spettante come mancato preavviso), scontando, de facto ed ex ante, l'assunzione che la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro non debba rappresentare un elemento premiante, il che si traduce nel contenimento delle somme erogabili a tale titolo, in linea con l'applicazione del principio del "no reward for failure".

4.9.1.3 Cumulabilità della severance con la retribuzione variabile

Come previsto dalla Regolamentazione in tema di remunerazioni, i compensi corrisposti a titolo di *severance* sono inclusi nel calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile di competenza e la remunerazione fissa dell'ultimo anno di permanenza in azienda.

In particolare, i compensi corrisposti a titolo di *severance* si cumulano al bonus di competenza dell'ultimo anno di permanenza in azienda, ad esclusione di quelli corrisposti obbligatoriamente ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro e degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto), se calcolati secondo una formula di calcolo predefinita e approvata preventivamente dall'Assemblea.

Intesa Sanpaolo si propone di adottare la seguente **formula** differenziata per categorie di destinatari e parametrata al tempo di permanenza in azienda.

Dipendenti cui è stato attribuito un *job title* nell'ambito del Sistema di Global Banding di Gruppo

Anzianità aziendale (anni)	Severance
Fino a 2	2 mesi di remunerazione fissa
Oltre 2 e fino a 21	2 mesi di remunerazione fissa + mezza mensilità per anno di anzianità (a partire dal terzo anno)
Oltre 21	12 mesi di remunerazione fissa

Restante personale

Anzianità aziendale (anni)	Severance
Fino a 2	1 mese di remunerazione fissa
Oltre 2 e fino a 21	1 mese di remunerazione fissa + un quarto di mensilità per anno di anzianità (a partire dal terzo anno)
Oltre 21	6 mesi di remunerazione fissa

Inoltre, si specifica che nei Paesi esteri in cui la normativa locale o gli accordi collettivi di settore o aziendali prevedono una specifica formula per la determinazione della *severance*, si applica quanto definito in luogo della formula definita da Intesa Sanpaolo.

4.9.1.4 Modalità di corresponsione

Le componenti ricomprese nella *severance* sono assimilate alla remunerazione variabile e in quanto tali ad esse si applicano le modalità di corresponsione definite in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e in funzione della categoria di personale, dell'importo e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa (vedi paragrafo 4.6)⁸⁶.

⁸⁶ Per il Middle Management e i Professional non identificati come Risk Taker la severance può essere corrisposta in contanti e upfront anche se di importo superiore alla soglia di materialità e/o al 100% della retribuzione fissa ove sia riconosciuta nell'ambito di un accordo volto a porre fine ad un contenzioso, in contesti giudiziali o stragiudiziali.

Tali Disposizioni sono coerenti anche con quanto previsto dal Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia per il personale delle SGR fatta salva, per i Risk Taker di quelle Significative, l'assegnazione, in luogo delle azioni, di quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi.

4.9.1.5 Criteri

I principi per la definizione della *severance* nel Gruppo Intesa Sanpaolo, ispirati ai criteri della correlazione della *severance pay* alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del potenziale contenzioso, sono:

- salvaguardia del livello di solidità patrimoniale richiesto dalla Regolamentazione;
- “no reward for failure”;
- irreprensibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica di assenza di compliance breach).

Si specifica inoltre che alla *severance* si applicano le medesime condizioni di attivazione (vedi paragrafo 4.5.1), accesso individuale (vedi paragrafo 4.5.5), malus (vedi paragrafo 4.5.6) e clawback (vedi paragrafo 4.5.7) previste per la remunerazione variabile per ogni cluster di popolazione.

Focus: Accordi individuali di Severance definiti ex ante

Art. 123-bis, c. 1, lett. i), Tuf

In linea con le prassi diffuse tra i competitor e le principali società quotate italiane⁸⁷, è in essere con il Consigliere Delegato e CEO un accordo contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, tale accordo, in aderenza alle previsioni delle Politiche di Remunerazione, prevede, in casi di cd. Good Leaver (i.e. licenziamento in assenza di giusta causa o giustificata causa; dimissioni per giusta causa; revoca della carica di Consigliere Delegato o delle deleghe senza giusta causa; sostanziale riduzione dei poteri; mancato rinnovo della carica di Consigliere Delegato; venir meno del ruolo di Direttore Generale; risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intercorrente con la Banca), l'erogazione, in aggiunta all'indennità sostitutiva del periodo di preavviso dovuto per legge e contratto collettivo, di un importo a titolo di severance⁸⁸ pari a:

- 24 mensilità della remunerazione fissa, purché la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia pari o superiore al 100%;
- 12 mensilità della remunerazione fissa, ove la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia pari all'80%;
- un importo calcolato in modo proporzionale, tenendo conto degli importi di cui sopra, ove la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto sia superiore all'80% ma inferiore al 100%.

Ove la media del punteggio complessivo delle Performance Scorecard relative al Sistema di Incentivazione annuale del Gruppo dei tre anni precedenti la data di risoluzione del rapporto di lavoro sia inferiore all'80%, nulla sarà dovuto al Consigliere Delegato e CEO a titolo di Severance.

Nel rispetto delle Politiche di remunerazione, il riconoscimento della Severance è in ogni caso subordinato al soddisfacimento delle condizioni di attivazione e al rispetto delle condizioni di accesso individuale nonché alle disposizioni in materia di *cap* tra remunerazione variabile e fissa, e l'importo riconosciuto è sottoposto a condizioni di Malus e di claw-back.

La Severance è corrisposta secondo gli schemi di pagamento previsti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Ai sensi dell'accordo è inoltre previsto, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione e con i relativi regolamenti, il mantenimento delle quote di spettanza, anche differite, di piani di incentivazione annuali e pluriennali.

⁸⁷ *Inter alia*, Société Generale, Crédit Agricole, Assicurazioni Generali, Banca Generali, ENEL, Prysmian, SNAM e ENI.

⁸⁸ Una parte di tale importo, ove effettivamente riconosciuto, sarà corrisposta quale importo derivante dall'applicazione della formula predefinita di cui alle Politiche di remunerazione e incentivazione (vedi paragrafo 4.9.1.3).

L'accordo concluso con il Consigliere Delegato e CEO prevede altresì un patto di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, che trova applicazione in tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, avente durata di 12 mesi e con un corrispettivo pari a un'annualità della remunerazione fissa.

Si osserva che, in ogni caso, la somma tra l'importo corrisposto a titolo di severance, l'indennità di mancato preavviso dovuto per legge e CCNL e il patto di non concorrenza non supera 24 mensilità della remunerazione complessiva (i.e. calcolata tenendo conto della remunerazione fissa e della media della remunerazione variabile di breve termine dei tre anni precedenti la cessazione).

Focus: Processo per la determinazione della severance dei Risk Taker Apicali di Gruppo

La determinazione puntuale dell'ammontare di severance e la definizione di accordi individuali *ex ante* per disciplinare i compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto per i Risk Taker Apicali di Gruppo, i Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati ai fini della Disciplina sulle remunerazioni sono soggette a valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce, nell'ambito del limite massimo deliberato dall'Assemblea, l'importo ritenuto congruo tenendo in considerazione la valutazione complessiva dell'operato del soggetto nei diversi ruoli ricoperti nel tempo e avendo particolare riguardo ai livelli di patrimonializzazione, liquidità e redditività del Gruppo⁸⁹ e alla verifica delle condizioni di accesso individuale (vedi paragrafo 4.5.5). In termini di processo, il Consiglio di Amministrazione fonda le proprie valutazioni sulla base della proposta del Comitato Remunerazioni, basata su una istruttoria condotta dall'Area di Governo Chief People & Culture Officer, con parere del Chief Compliance Officer, sulla conformità alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti e sulla sua coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione.

Come previsto dagli Orientamenti di EBA, i compensi definiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica sono assoggettati alla disciplina sopra descritta solamente nel caso in cui ciò non sia in contrasto con le previsioni di legge in materia di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in un singolo Paese o con quanto stabilito dall'autorità giudiziaria o sia altrimenti specificatamente rappresentato e concordato con Banca d'Italia.

4.10 Divieto di hedging strategies

Intesa Sanpaolo non remunera né accorda pagamenti o altri benefici al personale comunque elusivi delle disposizioni regolamentari.

Intesa Sanpaolo richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione e nei relativi meccanismi retributivi adottati dal Gruppo. A tal fine, nell'ambito delle regole di attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, Intesa Sanpaolo definisce altresì le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che se effettuati, direttamente o indirettamente, dai Risk Taker potrebbero costituire forme di hedging rispetto all'esposizione ai rischi conseguente all'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

⁸⁹ Si fa riferimento, nello specifico, alle condizioni di attivazione dei Sistemi Incentivanti (vedi paragrafo 4.5.1).

Sezione B - Regole per l'individuazione del personale più rilevante

4.11 Premessa

Le vigenti disposizioni normative in materia di remunerazione e incentivazione (Direttiva 2013/36/UE cd. CRD, di seguito anche la "Direttiva") prevedono che le politiche retributive vengano definite e applicate secondo una logica di proporzionalità correlata al ruolo, al contributo e all'impatto del personale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo, dei Gruppi Sub-consolidanti⁹⁰ e delle singole Legal Entity.

I criteri per l'identificazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo (cd. **"Risk Taker di Gruppo"**), dei Gruppi Sub-consolidanti (cd. **"Risk Taker del Gruppo Sub-consolidante"**) e delle singole Legal Entity (cd. **"Risk Taker di Legal Entity"**) controllate da Intesa Sanpaolo sono definiti nelle presenti Regole in conformità con la CRD e il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 (di seguito il "Regolamento" o anche "RTS") che dà concreta attuazione ed integra quanto previsto dalla Direttiva.

In particolare, il Regolamento integra le previsioni di cui all'articolo 92, paragrafo 3 della Direttiva stabilendo i criteri per definire:

- le responsabilità manageriali e le funzioni di controllo;
- l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
- le altre categorie di personale non espressamente indicate nel testo della Direttiva la cui attività professionale ha un impatto sul profilo di rischio dell'ente confrontabile con quello delle categorie di Risk Taker identificate dalla Direttiva.

Pertanto, i criteri di identificazione dei Risk Taker sono individuati sia nella Direttiva che nel Regolamento e si distinguono in:

- criteri qualitativi, in quanto attinenti al ruolo, al potere decisionale ed alle responsabilità manageriali dei membri del personale, tenendo altresì in considerazione l'organizzazione interna del Gruppo, la natura, portata e complessità delle attività svolte;
- criteri quantitativi, in quanto attinenti alle soglie riguardanti il livello della remunerazione lorda attribuita, sia in termini assoluti che in termini relativi, tenuto conto altresì della remunerazione media corrisposta ai membri del Consiglio di Amministrazione e all'alta dirigenza. È comunque prevista la possibilità di escludere, previa autorizzazione da parte dell'Autorità di Vigilanza, taluni membri del personale - individuati solo in applicazione dei criteri quantitativi - dal perimetro dei soggetti rilevanti in base a condizioni oggettive ed in coerenza con le specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.

A livello nazionale, la Circolare 285/2013 della Banca d'Italia (di seguito anche la "Circolare") riprende le categorie di personale previste dalla Direttiva e rinvia al Regolamento per ulteriori criteri di identificazione, evidenziando che le Banche devono individuare e applicare criteri aggiuntivi se necessari per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti.

Inoltre, detta Circolare precisa che le singole banche di un gruppo, se non quotate, possono non elaborare proprie politiche di identificazione del personale più rilevante e far riferimento a quelle predisposte dalla Capogruppo.

Di seguito si riportano:

- i razionali adottati ai fini dell'identificazione dei Risk Taker ai sensi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla CRD, dal Regolamento e dalla Circolare, nonché dei criteri aggiuntivi stabiliti in ragione dell'assetto organizzativo e di business del Gruppo;
- le modalità di applicazione a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, di Gruppo Sub-consolidante e di singola Banca che non hanno l'obbligo di redigere proprie politiche di remunerazione e incentivazione di cui le Regole di identificazione del personale più rilevante costituiscono parte integrante.

4.12 Ambito di applicazione

I criteri per l'identificazione dei Risk Taker previsti dalla Direttiva, dal Regolamento e dalla Circolare sono applicati a livello consolidato, Sub-consolidato e/o individuale⁹¹.

⁹⁰ Per "Gruppo sub-consolidante" si intende la Sub-holding e le sue controllate.

⁹¹ Costituisce un'eccezione a tale regola generale il criterio quantitativo secondo cui sono *eligible* come Risk Taker coloro che ricadono nello 0,3% del personale con remunerazione più elevata che è applicato solo a livello individuale.

Per quanto riguarda l'applicazione a livello consolidato, Intesa Sanpaolo, nella sua qualità di Capogruppo (di seguito la "Capogruppo"), procede all'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo (incluse le Sub-holding), siano esse assoggettate o meno alla disciplina di vigilanza prudenziale su base individuale.

Le Società partecipano attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, forniscono a quest'ultima le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute.

Con riferimento all'identificazione dei Risk Taker a livello Sub-consolidato e/o individuale, per quanto riguarda:

- i Gruppi Sub-consolidanti e le Banche che non redigono un proprio documento di Politiche di remunerazione, l'identificazione a livello Sub-consolidato è condotta dalla Sub-holding - avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo Sub-consolidante, le quali partecipano attivamente a tale processo - mentre a livello individuale è condotta dalla Società stessa sulla base dei criteri definiti nel presente documento ed è, in ogni caso, supervisionata dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo;
- i Gruppi Sub-consolidanti e le altre Società del Gruppo Intesa Sanpaolo che, in virtù di specifiche normative di settore o della giurisdizione dove la Sub-holding/Società è stabilita o prevalentemente opera, sono tenuti a redigere un proprio documento di Politiche di remunerazione, l'identificazione dei Risk Taker è condotta adottando i criteri definiti nelle proprie Politiche, in conformità con la regolamentazione per il settore o giurisdizione di appartenenza. Tali Gruppi Sub-consolidanti/Società si coordinano con la Capogruppo che cura la complessiva coerenza del processo di identificazione, avendo riguardo all'intero Gruppo Intesa Sanpaolo e prevedendo, a tal fine, eventuali integrazioni ove ritenuto opportuno.

Le singole Sub-holding e Società restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile.

4.13 Definizioni e razionali di applicazione

In conformità con quanto previsto dal Regolamento, si riportano di seguito le principali definizioni che permettono la declinazione dei criteri di identificazione dei Risk Taker.

4.13.1 Responsabilità manageriale

Ai sensi dell'articolo 1 paragrafo 1) degli RTS, sono soggetti con responsabilità manageriale coloro che:

- a) sono a capo di un'unità operativa/aziendale o di una funzione di controllo e rispondono direttamente all'organo di gestione nel suo complesso o a un suo membro, o all'alta dirigenza;
- b) sono a capo di una delle funzioni di cui all'articolo 5, lettera a) del Regolamento⁹²;
- c) sono a capo di un'unità operativa/aziendale subordinata o di una funzione di controllo subordinata in un grande ente quale definito all'articolo 4, paragrafo 1, punto 146, del Regolamento (UE) n. 575/2013⁹³ e riferiscono a un membro del personale avente le responsabilità di cui alla lettera a).

Dal punto di vista organizzativo, i soggetti di cui al punto c) sono Responsabili di strutture che si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto all'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale della Banca.

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo, l'individuazione dei soggetti aventi responsabilità manageriali, ove coerente con le disposizioni del Regolamento, è effettuata tenendo in considerazione anche il Sistema di Global Banding adottato dal Gruppo, basato sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali

⁹² Le funzioni indicate nell'art. 5, lett. a), del Regolamento sono: i) gli affari giuridici; ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili; iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; iv) l'esecuzione di analisi economiche; v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; vi) le risorse umane; vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; viii) le tecnologie dell'informazione; ix) la sicurezza delle informazioni; x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione.

⁹³ Si tratta di un ente che: a) è un G-SII; b) è stato individuato come un altro ente a rilevanza sistemica («O-SII») a norma dell'articolo 131, paragrafi 1 e 3, della direttiva 2013/36/UE; c) nello Stato membro in cui è stabilito, figura tra i tre maggiori enti per valore totale delle attività; d) il valore totale delle sue attività su base individuale o, ove applicabile, sulla base della sua situazione di consolidamento in conformità del Regolamento (UE) 575/2013 e della direttiva 2013/36/UE è pari o superiore a 30 miliardi di euro.

assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli IPE (International Position Evaluation).

A tal proposito, i livelli di responsabilità che denotano responsabilità manageriali sono identificati dai seguenti title:

- Executive Director, i ruoli che definiscono e/o influenzano fortemente la strategia di funzione/business/Paese, coerentemente alle strategie di Divisione/Gruppo, e ne assicurano la realizzazione anche in contesti a elevata complessità;
- Senior Director, i ruoli che definiscono politiche e piani di business/funzione e ne guidano l'implementazione attraverso la responsabilità manageriale di risorse umane ed economiche.

4.13.2 Funzione di controllo

Ai sensi dell'Articolo 1 paragrafo 2) degli RTS, per Funzione di controllo si intende una funzione indipendente dalle unità operative che controlla, responsabile di fornire una valutazione obiettiva dei rischi dell'ente, di esaminarli o di riferire in merito, e che comprende, senza limitarsi, la funzione di gestione dei rischi, la funzione di controllo della conformità e la funzione di audit interno.

Tenuto conto di quanto previsto dalla Circolare 285/2013, ai fini dell'applicazione della definizione di Funzione di controllo, si identificano, oltre alle funzioni di risk management, di compliance e di audit, anche le funzioni antiriciclaggio e convalida. Inoltre, stante la natura di presidio di conformità, risulta assimilato ai Responsabili delle Funzioni di controllo il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

4.13.3 Funzione di controllo subordinata

Per funzione di controllo subordinata si intende una unità organizzativa che svolge compiti propri di una funzione di controllo, riferisce direttamente al Responsabile di una delle funzioni di controllo di cui al precedente paragrafo e il cui responsabile ha un job title non inferiore a Senior Director.

4.13.4 Business unit rilevante o unità operativa/aziendale rilevante

Ai sensi dell'Articolo 142 del Regolamento (UE) 575/13 (cd CRR), si definisce "Business unit" o "unità operativa/aziendale": "qualsiasi soggetto organizzativo o giuridico a sè stante, linee di business, localizzazioni geografiche" (i.e. centri di ricavo, di profitto o aree geografiche).

Ai sensi dell'Articolo 1 paragrafo 3) degli RTS, tale "Business unit" o "Unità operativa/aziendale" è definita "rilevante" se rispetta almeno uno dei seguenti criteri:

- a) è una business unit cui è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;
- b) è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE (cd BRRD), ossia una linea "di business e servizi connessi che rappresentano fonti significative di entrate, utili o di valore di avviamento (franchise value)".

Con riferimento a quanto previsto nel punto a), si precisa che per le strutture per cui si riscontri un livello di assorbimento di capitale interno pari o superiore al 2%, l'analisi viene effettuata anche per le strutture di livello inferiore, al fine di verificare le unità organizzative con una dotazione di capitale economico almeno pari al limite del 2%.

Inoltre, per l'identificazione dei Risk Taker a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, la rilevazione del capitale interno viene effettuata secondo l'articolazione organizzativa utilizzata da Planning & Control ai fini rendicontativi.

Con riferimento a quanto previsto nel punto b), si precisa che per il Gruppo Intesa Sanpaolo sono linee di business principali le unità che soddisfano uno dei seguenti requisiti:

1. contribuiscono all'utile dell'ente in misura almeno pari al 5%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni;
2. contribuiscono alle entrate dell'ente in misura almeno pari al 3%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni;
3. contribuiscono all'avviamento dell'ente in misura almeno pari al 10%, calcolato sulla media degli ultimi 2 anni.

Resta ferma la possibilità di individuare a inizio anno ulteriori strutture quali unità operative/aziendali tenendo conto del loro impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo.

4.13.5 Business unit subordinata o unità operativa/aziendale subordinata

Per unità operativa/aziendale subordinata si intende un'unità operativa/aziendale, come definita dall'Articolo 142 del Regolamento 575/13, che (i) dal punto di vista organizzativo, riporta ad una unità operativa/aziendale rilevante, (ii) si posiziona ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto all'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale della Banca e (iii) al cui responsabile è attribuito un title non inferiore a Senior Director.

4.14 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo

4.14.1 Criteri qualitativi

Per ciascuno dei criteri di identificazione si riporta quanto previsto dalla normativa di riferimento e si descrive di seguito il razionale con cui sono individuati i Risk Taker di Gruppo.

In linea con quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3) della Direttiva, sono Risk Taker:

- a) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
Si identificano:
- a) 1. i membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo sia nella sua funzione di supervisione strategica che di gestione;
 - a) 2. il Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo, i suoi primi riporti, il Chief Audit Officer, i Deputy dei Responsabili delle Divisioni e delle Aree di Governo, nonché il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Detti dirigenti appartengono al cluster dei cosiddetti Risk Taker Apicali.

- b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti.

Si identificano:

- b) 1. il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer, il Chief Audit Officer, il Responsabile della Direzione Centrale Anti Financial Crime e il Responsabile Internal Validation & Controls e il Responsabile Administration, Regulatory, Reporting & Tax Affairs in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Intesa Sanpaolo;
- b) 2. gli Executive Director e i Senior Director che riportano gerarchicamente ai Responsabili individuati in base al criterio b) 1.

Inoltre, nelle unità operative/aziendali rilevanti, si identificano:

- b) 3. il Responsabile dell'unità operativa/aziendale rilevante se, dal punto di vista organizzativo, si posiziona ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo. Qualora l'unità sia una Legal Entity, come Responsabile, ai fini di tale criterio è identificato l'Amministratore Delegato, il Deputy CEO, il Direttore/Condirettore Generale e/o il Vice Direttore Generale;
- b) 4. gli Executive Director e i Senior Director che sono responsabili di strutture di business (i.e. centri di ricavo, di profitto o aree geografiche) che riportano ai Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti di cui al punto b) 3 e che, dal punto di vista organizzativo, si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo.

Le altre categorie di personale non espressamente indicate nel testo della Direttiva la cui attività professionale ha un impatto sul profilo di rischio del Gruppo, in conformità con quanto previsto dell'Articolo 5 del Regolamento, sono:

1. coloro che hanno responsabilità manageriali⁹⁴ per quanto riguarda gli affari giuridici, la solidità delle politiche e delle procedure contabili, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, l'esecuzione di analisi economiche, la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, le risorse umane, lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione, la sicurezza delle informazioni e la gestione di accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti⁹⁵. Tale criterio identifica i Responsabili di Intesa Sanpaolo che si occupano della gestione degli affari legali, degli adempimenti amministrativi, contabili, bilancistici, di vigilanza e fiscali, della prevenzione

⁹⁴In base a quanto previsto dall'Articolo 1, punto 1) del Regolamento e riportato al paragrafo 13.1 lettera b) del presente documento, hanno responsabilità manageriale coloro che sono a capo delle funzioni sopra indicate.

⁹⁵Come definite nell'art. 30 (1) del Regolamento Delegato (UE) 2017/565.

del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, delle risorse umane (nelle sue componenti di gestione e sviluppo del personale, gestione degli affari sindacali, nonché elaborazione e attuazione delle Politiche di remunerazione), della pianificazione e controllo di gestione, della gestione della tesoreria, dei sistemi informativi e data management, della sicurezza informatica, dell'analisi economica nonché della gestione di accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti.

2. coloro che hanno responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87⁹⁶ della direttiva 2013/36/UE⁹⁷ o sono membri con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;
Tale criterio identifica i membri con diritto di voto (come individuati nei relativi Regolamenti) dei Comitati istituiti a livello di Gruppo e i Responsabili delle strutture deputati alla gestione di una quota significativa dei suddetti rischi aziendali.

3. in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, sono identificati i soggetti di cui ai seguenti punti a) e b).
Tenuto conto che nel Gruppo Intesa Sanpaolo le facoltà di concessione e gestione del credito sono generalmente commisurate ed espresse in Risk Weighted Asset (RWA), il limite dello 0,5% del capitale primario di classe 1 rispetto al valore nominale di un'operazione equivale, in termini di RWA, allo 0,1% del capitale primario di classe 1 assumendo come riferimento un'operazione di caratteristiche medie nei confronti della clientela ordinaria. Nel caso, invece, della clientela Banche/ Enti finanziari, la soglia è incrementata del 7,6% in ragione della minore rischiosità che contraddistingue tale clientela rispetto a quella ordinaria.
 - a) coloro che hanno il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o
Tale criterio identifica i soggetti che hanno il potere di concedere i crediti e/o gestire i crediti erogati alla clientela ordinaria e Banche/Enti Finanziari per un importo, convertito in RWA, pari almeno alle suddette soglie.
 - b) i membri con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a).
Tale criterio identifica i membri, con diritto di voto, dei Comitati, istituiti sia a livello di Gruppo che a livello di singola Banca, con potere di concedere e/o gestire crediti erogati alla clientela ordinaria e Banche/Enti Finanziari per un importo, convertito in RWA, pari almeno alle suddette soglie.

4. in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013:
 - a) coloro che hanno il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:
 - i. in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente; o
Non si identificano Risk Taker per tale criterio.
 - ii. [...] In caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o
Tale criterio identifica i soggetti che hanno assegnato in gestione un portafoglio di negoziazione di Gruppo, con un Value at Risk (VAR) uguale o superiore ai limiti richiamati dal criterio stesso come individuati nelle tabelle predisposte dal Chief Risk Officer ai sensi del "Market Risk Charter" di Gruppo.
 - b) [...] sono membri con diritto di voto di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a)
Non si identificano Risk Taker per tale criterio perché non sono istituiti Comitati con tali poteri.

⁹⁶ Si precisa che si è tenuto anche conto dell'art. 87 bis introdotto dalla Direttiva 2024/1619/UE.

⁹⁷ Si fa riferimento ai seguenti rischi: Rischio di credito e di controparte, Rischio residuo, Rischio di concentrazione, Rischi derivanti da cartolarizzazioni, Rischio di mercato, Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione, Rischio operativo, Rischio di liquidità, Rischio di leva finanziaria eccessiva e Rischi ambientali, sociali e di governance.

5. coloro che sono a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:
- a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 3), lettera a), o al punto 4), lettera a), punto i)
Non si identificano Risk Taker ulteriori rispetto a quelli già individuati in base al punto 3., lettera a).
- b) [...] In caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto
Non si identificano Risk Taker ulteriori rispetto a quelli già individuati in base al criterio 4., lettera a) ii in quanto i limiti di VAR sono assegnati con deleghe "a cascata".
6. in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:
- a) ha il potere di adottare tali decisioni; o
Non si identificano Risk Taker per tale criterio perché il Gruppo Intesa Sanpaolo adotta un modello di approvazione di nuovi prodotti o servizi che prevede che le decisioni circa l'approvazione o il divieto di introduzione degli stessi siano di natura collegiale.
- b) [...] è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.
Tale criterio identifica:
- i membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo;
 - i membri con diritto di voto del Comitato, istituito a livello di Gruppo, con potere deliberativo in materia di approvazione o divieto di introduzione di nuovi prodotti, servizi e attività;
 - i membri dei Tavoli di Governo di Divisione;
 - i membri dei Tavoli Tecnici di Divisione in composizione ristretta.

4.14.2 Criteri aggiuntivi adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo

La Capogruppo Intesa Sanpaolo ha definito specifici criteri aggiuntivi per individuare determinati ruoli e strutture organizzative in grado di incidere sul profilo di rischio del Gruppo non rilevati attraverso i criteri qualitativi.

In particolare, sono identificati come Risk Taker di Gruppo:

1. tutti coloro che, nell'ambito del sistema di Global Banding, hanno un title pari a:
 - 1.1 Executive Director, in quanto definiscono e/o influenzano fortemente la strategia della funzione/ business/ Paese in cui operano, coerentemente alle strategie di Divisione/Gruppo, e ne assicurano la realizzazione anche in contesti a elevata complessità;
 - 1.2 Senior Director e sono Responsabili di strutture che si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO⁹⁸ e gestiscono una quota significativa dei rischi esplicitamente previsti nel RAF di Gruppo diversi da quelli già identificati nell'ambito dei criteri qualitativi oppure svolgono una rilevante attività di "risk mitigation";
 - 1.3 Senior Director e sono Responsabili di:
 1. strutture subordinate alle funzioni che riportano al Chief Risk Officer, al Chief Compliance Officer e al Chief Audit Officer (i.e. Responsabili di strutture che si posizionano ad un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO⁹⁹ di Intesa Sanpaolo), purché svolgano attività specifiche della funzione di controllo;
 2. funzioni di controllo (risk management, compliance, audit, antiriciclaggio, convalida e, per le società assicurative, attuariale) di unità operative/aziendali rilevanti che si posizionano a un livello gerarchico pari al massimo a n-3 rispetto al Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo.
2. i Responsabili delle strutture dell'Area Chief Lending Officer che, negli ultimi due anni, hanno deliberato in materia di credito per un importo complessivo almeno pari al 5% del totale impieghi espressi in RWA deliberati dalla suddetta Area in ragione dell'impatto significativo sui rischi di credito.
3. gli Area Manager delle reti distributive, come richiesto dalla Circolare 285/2013 della Banca d'Italia.

⁹⁸ Tali Responsabili sono identificati poiché Intesa Sanpaolo è una Banca di maggiori dimensioni.

⁹⁹ Tali Responsabili sono identificati poiché Intesa Sanpaolo è una Banca di maggiori dimensioni.

4.14.3 Criteri quantitativi

In linea con quanto previsto dall'Articolo 92, comma 3 lettera c) della Direttiva, sono Risk Taker:

- a) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
 - i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente del membro del personale è pari o superiore a 500.000 euro e pari o superiore alla remunerazione totale media corrisposta ai membri dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente¹⁰⁰;
 - ii. la loro attività è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.
 Tale condizione viene valutata sulla base dei criteri definiti dall'articolo 3 del Regolamento¹⁰¹.

Inoltre, fermo restando quanto previsto dalla Direttiva, ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento, il membro del personale è ritenuto avere un impatto sul profilo di rischio dell'ente quando:

- b) al membro del personale, compresi quelli di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 2013/36/UE, è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 euro nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;
Si precisa che il membro del personale di cui al punto b) può essere escluso dal novero dei Risk Taker se le relative attività professionali non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio perché tale membro, o la categoria di personale di cui fa parte:
 - i) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o
 - ii) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tenuto conto dei criteri di cui all'articolo 3 del Regolamento.

Le proposte di esclusione di cui al punto b) devono essere opportunamente motivate, formalizzate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione, prima di procedere alla richiesta di approvazione preventiva da parte della Banca Centrale Europea.

4.15 Applicazione delle Regole a livello di Gruppo Sub-consolidante e di singola Banca

Le Regole per l'identificazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di Gruppi Sub-consolidanti e delle singole Banche, compresa Intesa Sanpaolo, che non redigono un proprio documento di Politiche di remunerazione sono definite dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo secondo le logiche individuate a livello di Gruppo nei paragrafi precedenti, tenuto conto della struttura organizzativa e operativa e dei dati quantitativi del Gruppo Sub-consolidante o della singola Banca, nonché del criterio quantitativo che si applica solo a livello individuale, relativo ai soggetti che rientrano nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la retribuzione complessiva più elevata.

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

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

Costituiscono un'eccezione a tale regola generale:

1. i membri del personale con responsabilità manageriali sulle unità operative/aziendali rilevanti (vedi par. 13.4), identificate in base al contributo all'utile e ai ricavi, che vengono individuati a livello individuale sulla base del dato calcolato rispetto alla Legal Entity Intesa Sanpaolo e non rispetto al Gruppo; e
2. i soggetti identificati in relazione alle esposizioni al rischio di credito di cui al criterio qualitativo 3, individuati utilizzando il dato puntuale, qualora la soglia calcolata in base al CET1 a livello di Intesa Sanpaolo Legal Entity sia inferiore agli importi prudenzialmente fissati a livello di Gruppo.

¹⁰⁰ Si fa riferimento ai Risk Taker Apicali come definiti nel paragrafo 4.14.1.

¹⁰¹ L'articolo 3 del Regolamento prevede che gli enti considerino tutti i seguenti criteri per determinare se le attività professionali dei membri del personale hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante: a) il profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante; b) la distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE; c) i limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante; d) gli indicatori di rischio e di risultato utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE; e) i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE; f) i doveri e i poteri dei membri del personale o delle categorie di personale dell'unità operativa/aziendale rilevante interessata.

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

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

In conformità con il suddetto Regolamento, il personale identificato ai sensi di tale criterio può essere escluso dal novero dei Risk Taker se le relative attività professionali non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio perché tale membro, o la categoria di personale di cui fa parte

- esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o
- non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte tenuto conto dei criteri stabiliti nell'articolo 3 del Regolamento.

Tali proposte di esclusione devono essere opportunamente motivate, formalizzate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione, prima di procedere alla richiesta di approvazione preventiva da parte della Banca Centrale Europea.

Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025

Introduzione

La Sezione II della Relazione descrive l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2025, approvate dall'Assemblea degli azionisti il 29 aprile 2025, come previsto dalla normativa in tema di obblighi di informativa al pubblico, sia di settore europea (art. 450 del Regolamento UE n. 876/2019 del 20 maggio 2019 – cd. CRR II –, art. 20 del Regolamento UE n. 3172/2024 del 29 novembre 2024¹⁰² – cd. *Implementing Technical Standards*, di seguito anche ITS –, recepiti dalla Circolare 285 del 17 dicembre 2013¹⁰³ di Banca d'Italia), sia Consob (art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato con delibera del 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche¹⁰⁴, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58).

La Sezione II è articolata per temi.

La prima parte ("Informazioni generali") di carattere prettamente descrittivo:

- rappresenta gli elementi di struttura della remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, del Consigliere Delegato e CEO, anche in qualità di Direttore Generale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che coincidono con i c.d. "Risk Taker Apicali di Gruppo";
 - offre una sintesi dell'attuazione del Sistema di Incentivazione 2025 basato su strumenti finanziari, riportando in particolare l'avvenuta verifica delle condizioni di attivazione, di funding e di accesso individuale, nonché le modalità di corresponsione del premio maturato previste per ciascun cluster di popolazione (i.e. i Risk Taker Apicali; gli altri Risk Taker; il Middle Management e i Professional non Risk Taker).
- A tal proposito, si precisa che una completa informativa relativa al Sistema di Incentivazione 2025 basato su strumenti finanziari è stata fornita ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto legislativo 58/1998 (Testo Unico della Finanza – TUF) nel Documento Informativo redatto in conformità allo Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti sopra citato ed allegato alla delibera al punto 3E ("Approvazione del Sistema di Incentivazione Annuale 2025 basato su strumenti finanziari") dell'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2025;
- fornisce un'articolata rappresentazione della Performance Scorecard del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale in termini di livello di risultati raggiunti e di bonus maturato, dando altresì indicazione esplicita del meccanismo di collegamento tra premio maturato e performance individuale conseguita, del rispetto del rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa nonché del *ratio* tra la componente fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale;
 - offre un'analisi di *pay-for-performance* che correla l'andamento del bonus degli ultimi tre anni (i.e. 2023, 2024 e 2025) del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale con i risultati del Gruppo in termini di Utile Netto;
 - dà *disclosure* circa l'andamento dei Piani di Incentivazione a lungo termine 2022-2025 che si sono conclusi nel primo trimestre del 2026, ovvero il Piano Performance Share Plan destinato, inter alia, al Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e il Piano LECOIP 3.0. Si precisa che, dal momento che il PSP si conclude a marzo 2026, il controvalore dei diritti maturati (valorizzati al prezzo di mercato) sarà rappresentato nella seconda parte dell'Informativa a partire dalla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2027;
 - rappresenta la variazione, con riferimento agli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 della remunerazione del Consigliere Delegato e CEO, dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei dipendenti, comparata con analoga variazione del Risultato Corrente Lordo di Gruppo.

La seconda parte ("Informazioni qualitative e quantitative") si articola in due sottosezioni:

- la prima dà *disclosure* degli elementi richiesti ex art. 450 CRR II secondo le modalità operative standard definite dagli ITS, ovvero:

¹⁰² Norme Tecniche di Attuazione (*Implementing Technical Standards*) per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del regolamento UE n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio.

¹⁰³ 37° aggiornamento, Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, paragrafo 1.

¹⁰⁴ Si fa riferimento all'ultimo aggiornamento avvenuto con delibera n.21623 del 10 dicembre 2020.

- informazioni qualitative (“Informazioni qualitative EU REMA”) relative agli Organi che vigilano sulla politica di remunerazione e sul processo decisionale seguito per definirla, alla segmentazione del personale più rilevante, alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione e incentivazione dei Risk Taker, sia di breve che di lungo termine, anche in termini di collegamento tra livelli di performance rilevati nel periodo di valutazione e livelli di remunerazione nonché di presidio dei rischi correnti e futuri;
 - informazioni quantitative (“Informazioni quantitative”) secondo cinque modelli tabellari (EU REM1, EU REM2, EU REM3, EU REM4 e EU REM5) che rappresentano in forma aggregata e secondo differenti prospettive le remunerazioni riferite all'anno 2025 dei Membri del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione e gestione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo) e dell'altro personale appartenente al cluster dei Risk Taker, in termini di remunerazione fissa e variabile riconosciuta per l'esercizio (fornendo anche una suddivisione per aree di business), remunerazione variabile garantita e severance, quote differite della remunerazione variabile riconosciuta per periodi di performance precedenti, numero di high earners.
- la seconda (“Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB”) rappresenta le tabelle informative ex Consob sui livelli dei compensi corrisposti (tabella 1, 2, 3A e 3B del paragrafo “Compensi”) nonché sulle partecipazioni azionarie ISP (tabella 1 e 2 del paragrafo “Partecipazioni”) dei Consiglieri di Amministrazione, del Consigliere Delegato nonché Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo).

La terza parte (“Verifiche della funzione di revisione interna sul Sistema di Incentivazione”) rappresenta il resoconto dell'analisi di coerenza delle prassi operative in materia di remunerazione rispetto alle relative Politiche deliberate dagli Organi, effettuata annualmente dall'Area Chief Audit Officer.

In conclusione, si precisa che la presente sezione è stata definita tenendo conto degli esiti della votazione dell'Assemblea dagli azionisti relativamente all'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024 avvenuta il 29 aprile 2025 (voti favorevoli pari complessivamente all'86,8% dei partecipanti).

Infatti, il Gruppo ha confermato il suo impegno a fornire un'informativa al pubblico chiara e *shareholder friendly*. Tale *commitment* risulta evidente con riferimento alla *disclosure* prevista per la remunerazione variabile del Consigliere Delegato e CEO sia di breve termine che di lungo. In particolare:

- la **Performance Scorecard del Sistema Incentivante annuale del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale**, in ottica di continuo miglioramento, è stata evoluta sia nella Sezione I – Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2026 (ex ante) sia nella Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025 (ex post) per rappresentare in modo più trasparente il collegamento tra obiettivi, risultati e premio maturato, nel rispetto dei vincoli dovuti al budget non pubblico;
- viene riportato il numero di diritti maturati dal CEO nell'ambito del **Piano di Incentivazione a lungo termine PSP** la cui consuntivazione è rappresentata già nell'Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025 (sebbene la maturazione degli stessi avvenga nel 2026 e, pertanto, il controvalore sarà riportato nell'Informativa a partire dalla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2027).

PARTE I – Informazioni generali

Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, del Consigliere Delegato e CEO anche in qualità di Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La retribuzione dei Consiglieri di Amministrazione è determinata in misura fissa, ivi compresi i compensi aggiuntivi per le cariche di Presidente, Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione, Consigliere Delegato e CEO, i Presidenti dei Comitati diversi da quelli per il Controllo sulla Gestione, nonché per i componenti dei Comitati endo-consiliari, in coerenza con le delibere adottate dall'Assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2025 e, per quanto di competenza, dal Consiglio di Amministrazione. In sintesi, è stato definito in:

Art. 123-ter, c. 4, lett. a) Tuf

- euro 120.000 il compenso di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che non sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- euro 150.000 il compenso additivo per la carica di Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 500.000 il compenso fisso annuo spettante per la carica di Consigliere Delegato che si cumula con quanto spettantegli in qualità di Consigliere di Amministrazione;
- euro 800.000 il compenso additivo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 290.000 il compenso specifico per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione che sia anche componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione, senza corresponsione di gettoni di presenza a fronte dell'effettiva partecipazione alle riunioni del Comitato stesso;
- euro 80.000 il compenso additivo per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione e i Presidenti dei Comitati endo-consiliari;
- euro 3.250 il gettone di presenza per i Consiglieri che siano anche componenti dei Comitati endo-consiliari, a fronte dell'effettiva partecipazione ai lavori dei Comitati, aggiuntivo all'emolumento stabilito per la carica di Consigliere.

La retribuzione del Consigliere Delegato e CEO, in quanto Direttore Generale, e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (coincidenti con i c.d. "Risk Taker Apicali di Gruppo"), in coerenza con la struttura definita nelle Politiche approvate dall'Assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2025, è composta da:

R. 27.

- a) una **componente fissa**, comprendente la retribuzione annua lorda definita individualmente sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dirigente, comprensiva di eventuali indennità;
- b) una **componente variabile a breve termine**, collegata alle prestazioni fornite e simmetrica rispetto ai risultati di breve termine effettivamente conseguiti dalla Banca e dal Gruppo nel suo complesso, nonché ai rischi prudenzialmente assunti, così come derivante dall'applicazione del Sistema di Incentivazione 2025 basato su strumenti finanziari approvato dai competenti Organi Societari, nel rispetto delle vigenti Politiche di remunerazione e incentivazione;
- c) una **componente variabile a lungo termine**, basata su azioni Intesa Sanpaolo collegate a obiettivi di performance, introdotta nel corso del 2022 in concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, come definita dal Piano PSP – "Performance Share Plan" – approvato dall'Assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2022;
- d) una componente derivante dalla valorizzazione dei **benefit**, comprendente l'importo del contributo aziendale versato nell'anno al fondo di previdenza complementare cui il dirigente risulta iscritto e i premi, fiscalmente imponibili, pagati dalla Società per le relative coperture assicurative; non sono riportati nei prospetti eventuali altri benefit accordati al suddetto personale (per esempio, l'autovettura aziendale) che non risultano fiscalmente imponibili anche in ragione delle specifiche condizioni di attribuzione definite dalle policy aziendali (ad esempio, perché richiesto un contributo monetario a carico del dirigente).

Per quanto concerne la previsione di accordi ex ante che regolano trattamenti o indennità da riconoscere in vista o in occasione della cessazione anticipata dalla carica da parte dei Consiglieri di Amministrazione, si informa che è in essere un accordo con il Consigliere Delegato e CEO, anche in qualità di Direttore

Art. 123-ter, c. 4, lett. a) Tuf

Generale, contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto che prevede altresì un patto di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto stesso (si veda il focus “Accordi individuali di Severance definiti ex ante” nel paragrafo 4.9.1.5 della Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti).

Si precisa che, per quanto concerne invece gli altri Consiglieri di Amministrazione non sono previsti accordi ex ante che regolano trattamenti o indennità da riconoscere in vista o in occasione della cessazione anticipata dalla carica.

Parimenti, non sono previsti accordi ex ante che regolano trattamenti o indennità da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro con gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per i quali, all'eventuale verificarsi di tale fattispecie, si applica quanto riportato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2026 nei paragrafi 2.6 e 4.9 della Sezione I.

Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2025

Dal momento che nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2025 approvate dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2025 non erano state previste facoltà di deroga, si conferma che nel corso dell'esercizio **NON è stata applicata alcuna DEROGA** rispetto a quanto disciplinato nel suddetto documento.

Il sistema di incentivazione annuale 2025 basato su strumenti finanziari

Il sistema di incentivazione annuale 2025 basato su strumenti finanziari ha come destinatari i Risk Taker – ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, in qualità di Direttore Generale, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (coincidenti con i c.d. “Risk Taker Apicali di Gruppo”) – che maturano un premio superiore alla c.d. soglia di materialità (i.e. superiore all’ammontare di 50.000€ o a più di un terzo della remunerazione totale), i percettori di un importo “particolarmente elevato”¹⁰⁵, nonché il Middle Management e i Professional non Risk Taker, percettori di bonus c.d. “rilevanti”¹⁰⁶.

Di seguito uno schema sintetico dell’attuazione del Sistema di Incentivazione 2025.

STEP	MECCANISMO			
BONUS POOL EX RCL	Gate	Condizione di solidità patrimoniale	- CET1 ≥ limite Hard previsto nel RAF - Coefficiente di leva finanziaria ≥ limite Hard previsto nel RAF - MREL ≥ limite di Early Warning previsto nel RAF - Verifica dell'esito ICAAP	
		Condizioni di liquidità	- NSFR ≥ limite Hard previsto nel RAF - LCR (per i Risk Taker Apicali) ≥ limite Hard previsto nel RAF	
		Condizione di sostenibilità	Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo	
		Requisiti di capital base	Raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza	ASSENTI
	Funding	- RCL di Gruppo maggiore del livello previsto a budget con conseguente attivazione del bonus pool di Gruppo per il 2025 - Declinazione del bonus pool per le singole Divisioni/Aree di Governo, in funzione del livello di RCL raggiunto da ognuna rispetto al budget inizialmente assegnato - Rispettati i limiti del RAF di Gruppo e di Divisione definiti in relazione ai rischi non finanziari (Rischio legato alle Perdite Operative ordinarie ed esito dell'Integrated Risk Assessment), pertanto non è stata prevista alcuna decurtazione del bonus pool né a livello di Gruppo né a livello di singola Divisione per il 2025 - Raggiunti i livelli target di EVA (Economic Value Added) Economica definiti a livello di Divisione		
	BONUS ALLOCATION	Sistema di Incentivazione 2025	Determinazione del premio individuale sulla base del punteggio della Performance Scorecard assegnata a ciascun destinatario	
BONUS PAY-OUT	Condizioni di accesso individuale	Verifica dell'assenza di compliance breach		
	Q-Factor	Verifica del livello di rischio residuo per ciascuna struttura organizzativa		

Si precisa che, nel corso dell’esercizio 2025, con riferimento ai Risk Taker Apicali di Gruppo (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche), ivi ricompreso il Consigliere Delegato e CEO, e ai restanti Risk Taker, non sono stati applicati i meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile (cosiddette malus condition) né a livello di Gruppo né di Legal Entity; fanno eccezione due controllate del Gruppo risultate in perdita.

Inoltre, non sono stati attivati meccanismi di claw-back.

¹⁰⁵ Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, per il triennio 2025-2027, si considera “particolarmente elevata” la remunerazione variabile superiore a 400.000 €.

¹⁰⁶ Ovvero di importo superiore alla “soglia di materialità” e al 100% della retribuzione fissa.

Si precisa che la “soglia di materialità” per il Middle Management e i Professional è pari – salvo quanto diversamente previsto da specifiche normative locali – a 80.000€ nel mercato domestico e a 150.000€ nei Paesi in cui il Gruppo opera in business caratterizzati da alta pressione competitiva e/o, laddove extra UE, da un contesto normativo meno stringente.

R. 27



Differimento

Quota differita	① Il 60% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di: - o remunerazione corrisposta ai Risk Taker Apicali di Gruppo - o remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato», indipendentemente dal macro segmento di appartenenza del percettore ② Il 50% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di remunerazione corrisposta: - o ai Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa ③ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 5 anni nel caso di remunerazione corrisposta: - o ai Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa ④ Il 50% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 4 anni nel caso di remunerazione corrisposta: - o agli altri Risk Taker se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa ⑤ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 4 anni nel caso di remunerazione corrisposta: - o agli altri Risk Taker se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa ⑥ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 3 anni nel caso di remunerazione corrisposta: - o al Middle Management e ai Professional, se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa ⑦ Il 40% della remunerazione variabile è differita per un periodo di 2 anni nel caso di remunerazione corrisposta: - o al Middle Management e ai Professional, se di importo superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, oppure pari o inferiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della retribuzione fissa
	La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta up-front. Indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, è interamente corrisposta up-front la remunerazione variabile se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa
Quota up-front	

 Strumenti di pagamento	Strumenti finanziari ① Il 60% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari: - o per i Risk Taker Apicali, se superiore al 100% della retribuzione fissa - o per tutti i percettori di una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato» e superiore al 100% della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza ② Il 55% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per: - o i Risk Taker Apicali, se pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa - o per tutti i percettori di una remunerazione variabile di importo «particolarmente elevato» e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa, indipendentemente dal macro segmento di appartenenza ③ Il 50% della remunerazione variabile è corrisposta in strumenti finanziari per: - o gli altri Risk Taker - o il Middle Management e i Professional se superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa Cash La restante quota della remunerazione variabile è corrisposta in contanti. E' interamente corrisposta in contanti la remunerazione variabile: - o indipendentemente dal macro segmento di appartenenza, se di importo pari o inferiore sia alla soglia di materialità che al 100% della retribuzione fissa - o Per il Middle Management e i Professional, se superiore alla soglia di materialità e pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa.
 Retention period	① La remunerazione variabile sia up-front che differita corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di retention pari a 1 anno. Durante il periodo di retention, sulle quote assegnate in azioni (incluse le phantom) sono riconosciuti i relativi dividendi.



Il Sistema di Incentivazione 2025 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale

Di seguito il dettaglio relativo al grado di conseguimento dei singoli obiettivi assegnati al Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale per l'anno 2025.

Si precisa che, al fine di offrire un'informativa al pubblico sempre più chiara e *shareholder friendly*, già a partire dal 2025, si rappresenta di seguito per ciascun obiettivo del CEO il risultato puntuale raggiunto nell'anno di riferimento. Per far ciò è stato adottato il nuovo approccio di rappresentazione dei livelli di performance dei KPI quantitativi economico-finanziari nonché della scala di valutazione della Performance Scorecard del CEO introdotti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2026 (vedi "Focus: Il Sistema di Incentivazione 2026 per il Consigliere Delegato e CEO" al paragrafo 4.5.3 a pagina 43). In coerenza, nella consuntivazione seguente, per quanto riguarda i KPI quantitativi economico-finanziari, sono indicati i livelli di performance minimo e massimo che traducono in valore assoluto quanto rappresentato in percentuale rispetto ai risultati 2024 nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2025, con il relativo risultato 2025 espresso sia in valore assoluto che percentuale ponderato per il peso del KPI.

Rappresentazione dell'evoluzione della consuntivazione dei KPI quantitativi – esempio KPI Utile netto di Gruppo

Approccio qualitativo adottato in passato

	Driver strategico	KPI	Peso %	Risultato 2025	Risultato vs target budget
Obiettivi di Gruppo	Crescita	Utile netto (mld)	20%	9,32 mld/€	target 

Nuovo approccio quantitativo

	Driver Strategico	KPI	Peso %	Livello minimo	Livello massimo	Risultato 2025	Risultato 2025 %
Obiettivi di Gruppo	Crescita	Utile netto (mld/€)	20%	8,67 [corrispondente al 100% del risultato 2024]	10,98 [corrispondente a 127% del risultato 2024]	9,32 mld/€	16,98%

Con riferimento invece ai KPI qualitativi si rammenta che, al fine di oggettivarne la rendicontazione, sono valutati in base a driver identificati ex ante in coerenza con la relativa direttrice o in funzione degli output attesi dalle attività a cui si riferiscono. Tali KPI sono rendicontati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente – acquisite da Planning & Control le evidenze quantitative dei driver nonché il parere positivo del Comitato Remunerazioni.

Il punteggio attribuito per ciascun KPI è pari a 67% a fronte del raggiungimento del livello minimo e a 100% al conseguimento del livello massimo; il punteggio è pari a 0% nel caso di mancato raggiungimento del livello minimo. Per ciascuno dei due KPI non finanziari, in ragione della loro natura di fattori abilitanti per la sostenibilità dei risultati finanziari, a fronte di idonee evidenze, è previsto ci sia un ampliamento del punteggio massimo (*extra performance*) e una riduzione di quello minimo (*low performance*) pari al 4% della scala di valutazione 67%-100% (i.e. 63%-104%).

Ne deriva, in particolare, che il punteggio complessivo della Performance Scorecard:

- laddove i KPI economico-finanziari registrino un punteggio complessivo di poco inferiore al minimo o al massimo, possa risultare anche pari rispettivamente al 67% o al 100%, nel caso di KPI qualitativi che registrino il predetto punteggio massimo ampliato, e fermo restando che comunque non può essere superiore al 100% (cap);
- laddove i KPI economico-finanziari registrino un punteggio complessivo di poco superiore o uguale al minimo, possa risultare anche inferiore al 67%, nel caso di KPI qualitativi che registrino il predetto punteggio minimo ridotto, e in tale eventualità non matura alcun premio.

Driver Strategico	KPI	Peso %	Livello minimo	Livello massimo	Risultato 2025	Risultato 2025 %	
Obiettivi di Gruppo	Crescita	Utile netto (mld/€)	20%	8,67 <i>[corrispondente al 100% del risultato 2024*]</i>	10,98 <i>[corrispondente a 127% del risultato 2024*]</i>	9,32 mld/€	16,98%
	Redditività	PON/RWA medi	20%	7,99% <i>[corrispondente al 88% del risultato 2024**]</i>	10,66% <i>[corrispondente al 118% del risultato 2024**]</i>	8,99%	16,87%
	Produttività	Cost/Income	20%	43,21% <i>[corrispondente al 101% del risultato 2024**]</i>	41,29% <i>[corrispondente al 97% del risultato 2024**]</i>	42,17%	17,71%
	Costo del rischio / sostenibilità	NPL ratio Lordo	10%	2,61% <i>[corrispondente al 115% del risultato 2024*]</i>	2,38% <i>[corrispondente al 105% del risultato 2024*]</i>	1,76%	10,00%
	peso obiettivi di Gruppo		70%				

Driver Strategico		KPI	Peso %	Driver di valutazione	Risultati 2025	Risultato 2025 %
Obiettivi non finanziari – qualitativi	Azioni Strategiche da Piano 2022 – 2025	ESG	15%	1. Presenza di Intesa Sanpaolo negli indici di sostenibilità di società specializzate (n. presenze)	Presenza in oltre 10 indici di sostenibilità di società specializzate ⁽¹⁾	15% + 0,6% extra performance
				2. Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo attraverso l'individuazione e attuazione di azioni gestionali mirate, con un focus particolare sul rispetto degli impegni in termini di equità di genere assegnati a ciascuna Divisione/Area di Governo:		
				- nelle assunzioni annuali (%) - nei bacini di candidati per prima nomina in ruoli manageriali (%)	45,9% donne sul totale di assunzioni del perimetro Italia	
					52,5% donne sul totale dei candidati	
				3. Iniziative di Gruppo in ambito ESG		
				- Sostegno alla green economy e all'economia circolare: - Sviluppo degli impieghi del perimetro Corporate in logica ESG (€) - Sostegno a Mutui Green e Social Lending della Banca dei Territori (€) - Sustainable Investments: Incidenza investimenti ESG sul totale AuM (%)	41,3 mld/€ (stock accordato ESG – Divisione IMI C&IB)	
	5,0 mld/€ (erogazioni mutui green, perimetro Divisione Banca dei Territori)					
	5,4 mld/€ (erogazioni social lending Divisione Banca dei Territori)					
	79,4% (incidenza % AUM Prodotti risparmio gestito art. 8 e 9 Divisione Private Banking)					
	4. Iniziative per l'orientamento e l'occupabilità	- coinvolti 11.032 beneficiari in iniziative in ambito educazione e occupabilità; - formati 792 giovani nell'ambito di iniziative per l'orientamento e l'occupabilità giovanile; 84% dei giovani formati è stato assunto; - sostenute 56 iniziative in ambito educazione e occupabilità				

	Trasformazione digitale del Gruppo	15%	1. Sviluppo Isybank: crescita numero clienti attivi	+584.400 clienti attivi	15% + 0,6% extra performance	
			2. Progetto Isytech: avanzamento complessivo del piano del forward-fit	avanzamento in linea con il target annuale		
			3. Espansione dei canali di vendita e delle modalità di interazioni digitali (sia online che mobile) a supporto della strategia distributiva di Gruppo prevista dal Piano d'Impresa 2022-2025 – Incremento YoY	• 584,2 milioni di operazioni di pagamento digitali • 238 mln/€ di volumi relativi al servizio Direct Advisory della Divisione Private Banking • 80.725 clienti attivi di Fideuram Direct		
			4. Accelerazione della trasformazione digitale in logica Cloud-ready	migrazione verso Google Cloud Platform di 172.856 nuclei elaborativi di microprocessori		
			peso Azioni Strategiche			30%
	% Totale		100%			

Punteggio complessivo %	91,6%
Punteggio complessivo % inclusivo dell'extra performance	92,8%

Legenda: in **verde** sono evidenziate le celle dei KPI la cui consuntivazione è superiore al livello massimo ma che sono valutati al 100%

* vedi "Focus: Il Sistema di Incentivazione 2025 per il Consigliere Delegato e CEO" al paragrafo 4.5.3 a pagina 43 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2025.

** i livelli di performance di tali KPI sono coerenti con le ripermetrazioni di budget presentate al CdA del 01/02/2026.

⁽¹⁾ In particolare, si evidenzia l'inclusione negli indici Dow Jones Best-in-Class, negli indici MSCI ESG Indexes, Euronext ESG Indices, Morningstar ESG Indexes, in alcuni indici dedicati all'ambiente o tematici sulla diversity & inclusion, ecc.

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

- minimo pari a 67%, in corrispondenza del quale il premio maturabile è pari al 30% della remunerazione fissa;
- massimo (cap) pari a 100%, in corrispondenza del quale il premio maturabile è pari al 181%¹⁰⁷ della remunerazione fissa, ovvero il premio massimo calcolato deducendo dal cap alla remunerazione variabile (pari al 200% della remunerazione fissa) la quota di competenza dell'anno derivante dal Piano di Incentivazione a lungo termine PSP 2022-2025 (pari al 25% della remunerazione fissa al lancio del Piano).

Per percentuali ricomprese tra quelle sopra riportate, il premio è determinato secondo una scala proporzionale. Ne consegue che il premio maturabile è pari al 100% della remunerazione fissa nel caso in cui il punteggio complessivo risulti pari all'83%.

Con riferimento al 2025, la performance complessivamente conseguita è stata pari al **92,8%** a fronte della quale il Consiglio di Amministrazione, con parere positivo del Comitato Remunerazioni, nella riunione del 26 febbraio 2026, ha riconosciuto al CEO un premio pari a **euro 5,118 milioni** che equivale a circa il **146% della remunerazione fissa**.

In aggiunta, si precisa che il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione totale è pari a 59% ed il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione totale è pari al 41%.

¹⁰⁷ Ovvero 200% meno 19%, i.e. il peso della quota annuale del PSP 2022-2025 (pari a 655.000 €) sulla remunerazione fissa attuale del CEO.

Infine, ai fini dell'assegnazione del bonus, sono state verificate le seguenti condizioni:

BONUS PAY-OUT	Rispetto del Target di capitale	
	Q-Factor	
	Rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria	
	Assenza di compliance breach individuale	

Secondo lo schema di liquidazione previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2025, il premio maturato verrà corrisposto per il 40% in contanti e per il 60% in azioni, tenuto conto dell'holding period previsto dalla normativa per la componente in azioni, come di seguito rappresentato:

Liquidazione €/000						
	2026	2027	2028	2029	2030	2031
contanti	1.024			205	205	614
azioni (controvalore)		1.024	614	614	409	409



Analisi di pay-for-performance della remunerazione variabile a breve termine del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e l'Utile Netto di Gruppo degli ultimi tre anni (i.e. 2023, 2024 e 2025)

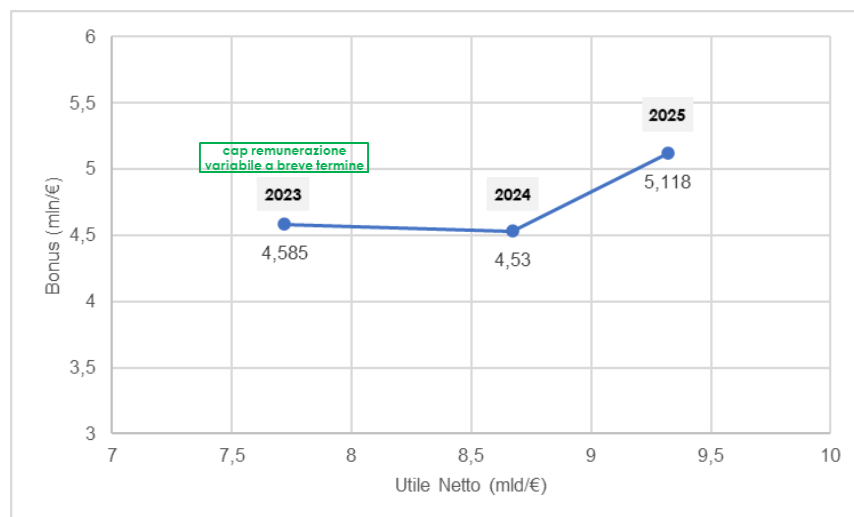
Il grafico rappresenta la correlazione negli ultimi tre anni (i.e. 2023, 2024 e 2025) tra la remunerazione variabile a breve termine del Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale e i risultati del Gruppo in termini di Utile Netto e, quindi, la capacità di Intesa Sanpaolo di generare una solida redditività nonché di creare e distribuire valore per tutti gli *stakeholder*.

In particolare, con riferimento all'Utile Netto si osserva un costante e significativo incremento anno su anno dell'indicatore sebbene tale crescita risulti più contenuta nell'ultimo biennio (+7,6% tra 2024 e 2025 vs +11% tra 2023 e 2024).

Tali risultati, con riferimento al confronto 2023-2024, non si traducono nella maturazione da parte del CEO di un bonus 2024 superiore rispetto al 2023, conseguentemente al raggiungimento nel 2024 da parte del CEO di livelli di performance ottimi e ampiamente superiori agli sfidanti target di budget assegnati ma leggermente inferiori a quelli massimi del 2023 a fronte dei quali, in applicazione della previsione normativa del cap, è stata corrisposta al CEO la remunerazione variabile annua massima maturabile.

Tale analisi non risulta invece significativa tra 2024 e 2025 in quanto, seppure l'eccellente performance 2025 sia leggermente in riduzione rispetto al 2024 (92,8% rispetto a 97%), l'andamento del premio annuale è impattato dall'incremento della remunerazione fissa riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione al Consigliere Delegato e CEO, in qualità di Direttore Generale, dal 1/12/2024.

In ogni caso, dall'analisi delle variabili sull'intero triennio, emerge che mentre l'Utile Netto registra un tasso di crescita medio annuo composto del 9,9% la remunerazione variabile a breve termine del CEO registra un incremento più contenuto e pari al 5,7%.



Partecipazione azionaria del Consigliere Delegato e CEO

A conferma del suo senso di appartenenza, dell'impegno a promuovere la creazione di valore sostenibile per tutti gli *stakeholder* e del forte allineamento agli interessi degli azionisti, si precisa che il Consigliere Delegato e CEO, dalla sua nomina nel 2013, non ha mai venduto le azioni riconosciute nell'ambito dei sistemi incentivanti. Al 31 dicembre 2025, in considerazione delle azioni possedute¹⁰⁸ valorizzate al prezzo medio di carico¹⁰⁹, il Consigliere Delegato e CEO risulta possedere un controvalore in azioni pari 5,29 volte (529%) la remunerazione fissa (comprendente i compensi derivanti dalla carica di Direttore Generale, di Consigliere Delegato e di Consigliere)¹¹⁰.

¹⁰⁸ Il numero delle azioni possedute al 31 dicembre è rappresentato nella tabella *Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione* a pagina 145.

¹⁰⁹ Il prezzo medio di carico delle azioni, pari a 2,8288 €, è calcolabile facendo riferimento al numero di strumenti finanziari (colonna 10) e al valore alla data di maturazione (colonna 11) riportati nelle Tabelle 3A *Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche* delle Relazioni sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicate dal 2015 (anno in cui è stata rappresentata la prima quota in azioni liquidata al CEO, rinveniente dal Sistema Incentivante 2014) ad oggi.

¹¹⁰ La remunerazione fissa è quella indicata nella colonna "Compensi Fissi" della Tabella 1 ("Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") a pagina 132.

Piani di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025

Nel primo trimestre del 2026, si sono conclusi i Piani di Incentivazione a lungo termine 2022-2025, ovvero:

- il Performance Share Plan (PSP), destinato al management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo¹¹¹ – perimetro Italia e estero (circa 3.000 persone);
- il LECOIP 3.0, piano di *retention* destinato al restante personale del perimetro Italia e a cui hanno aderito circa 45.600 professional.

1. Executive Summary Performance Share Plan

Il PSP, approvato dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022¹¹², prevedeva l'assegnazione ai beneficiari del diritto di maturare un certo numero di Performance Share alla scadenza del Piano a fronte della verifica delle condizioni di attivazione, del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance nonché di specifici target di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2026, previo parere del Comitato Remunerazioni, ha verificato positivamente le condizioni di attivazione a livello di Gruppo in ciascun anno di Piano, i risultati di performance definitivi al 31 dicembre 2025 degli obiettivi collegati al Piano d'Impresa, il posizionamento provvisorio del TSR relativo al 27 febbraio 2026 nonché i target di sostenibilità al 31 dicembre 2025.

In tale sede il Consiglio ha altresì deliberato di:

- concludere la verifica del grado di conseguimento degli obiettivi di performance alla luce del risultato raggiunto relativamente al KPI TSR relativo al 31 marzo 2026 (come previsto nella Relazione del Consiglio di Amministrazione approvata dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022) e del conseguente numero di diritti maturati dai beneficiari; e
- pubblicare entro il 2 aprile 2026 un Addendum alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti per integrare quanto rappresentato, fornendo tali dati quantitativi definitivi.

Di seguito si riportano i risultati realizzati e i conseguenti diritti maturati in base alla situazione rappresentata alla data di pubblicazione del documento evidenziando in giallo gli elementi che nel suddetto Addendum saranno aggiornati in via definitiva al 31 marzo 2026.

¹¹¹ Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

¹¹² Relazione del Consiglio di Amministrazione, Parte Ordinaria, Punto 3 f) "Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2022-2025 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo" (sito web: https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2022/20220323_Relazione_parte_Ordinaria_punto_3f.pdf)

Obiettivi di performance e diritti maturati al 27 febbraio 2026

CEO, restanti Risk Taker (RT) Apicali di Gruppo, altri RT di Gruppo e Manager di Business e Governance					
KPI	soglia	target*	overtarget	Risultato 2025	% di diritti maturati
PON/RWA	5,9%	6,2%	6,8%	8,8%	45%
% diritti	15%	30%	45%		
Cost/Income	49,5%	46,4%	44,9%	42,2%	31,25%
% diritti	12,5%	25%	31,25%		
NPL ratio	1,65%	1,6%	1,58%	1,52%	18,75%
% diritti	7,5%	15%	18,75%		

* I livelli target corrispondono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025

RT Apicali di Gruppo, gli altri RT di Gruppo e Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo (FAC)				
KPI	soglia	target	Risultato 2025	% di diritti maturati
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025	parzialmente in linea con le aspettative	in linea con le aspettative	in linea con le aspettative	70%
% diritti	35%	70%		

Tutto il Management (incluso il CEO)					
KPI	soglia 31/3/2026	target al 31/3/2026	overtarget al 31/3/2026	Risultato al 27/2/2026	% di diritti maturati al 27/2/2026
TSR relativo misurato in base al posizionamento occupato da ISP nel Peer Group del Piano d'Impresa	mediana	3° quartile	oltre il 3° quartile	tra soglia e target	22,5%
% diritti	15%	30%	45%		
% di diritti maturati al 27/2/2026 dai Manager di Business e Governance (incluso CEO)					100% ¹¹³
% di diritti maturati al 27/2/2026 dai Manager FAC					92.5%

Legenda: in verde i risultati raggiunti sopra target

¹¹³ L'ammontare complessivo dei diritti maturati non può in ogni caso superare il 100% di quelli inizialmente assegnati. In altri termini, l'unico caso in cui il raggiungimento su un singolo KPI di un livello di performance superiore al target consente l'allocatione di un numero di diritti superiore a quanto previsto a target è quello in cui il livello di performance raggiunto per un altro KPI si collochi al di sotto del target.

Ranking TSR al 27/2/2026 ¹¹⁴

Rank	Peer	TSR	
1	Peer 1	487,5%	
2	Peer 2	435,2%	
3	Peer 3	326,6%	
4	Peer 4	318,7%	
5	Peer 5	289,7%	3° quartile
6	Peer 6	250,6%	
7	Intesa Sanpaolo	203,5%	
8	Peer 7	186,8%	
9	Peer 8	164,2%	mediana
10	Peer 9	161,6%	
11	Peer 10	137,1%	
12	Peer 11	134,9%	
13	Peer 12	109,2%	
14	Peer 13	92,2%	
15	Peer 14	89,3%	
16	Peer 15	83,5%	
17	Peer 16	-81,2%	



I diritti maturati dal **Consigliere Delegato e CEO** al 27 febbraio 2026 sono pari a **2.031.322**, equivalenti al **100%** dei diritti inizialmente assegnati.

I diritti saranno liquidati interamente in azioni ISP secondo il seguente schema previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2022:

Liquidazione # azioni/000						
	2026	2027	2028	2029	2030	2031
azioni ISP non soggette a retention period	406			81	81	244
azioni ISP soggette a retention period		406	244	244	163	163

¹¹⁴ Il Peer Group utilizzato da ISP comprende: Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Commerzbank, Credit Suisse, Deutsche Bank, HSBC, ING, Lloyds Banking Gr., Nordea, Santander, Société Générale, Std Chartered, UBS, UniCredit. A seguito del delisting di Credit Suisse ("CS") avvenuto a giugno 2023 e dell'acquisizione da parte di UBS, il Consiglio di Amministrazione di ISP (come da facoltà prevista nel Piano e specificata nella Relazione all'Assemblea), previa analisi da parte del Comitato Remunerazioni, ha ritenuto di calcolare il TSR di CS nel seguente modo: [(Prezzo dell'azione UBS a fine periodo – prezzo dell'azione CS a inizio periodo x 22,48 + dividendi 2022 pagati da CS x 22,48 + dividendi UBS 2023, 2024 e 2025) / Prezzo dell'azione CS a inizio periodo x 22,48], dove 22,48 corrisponde al rapporto di concambio stabilito nell'ambito dell'operazione di acquisizione. È stato verificato che tale importo non è cambiato per effetto della class action avviata da alcuni ex azionisti di CS.

Target di sostenibilità – KPI composito ESG

	Fattori	Peso	Soglia	Target*	Overtarget	Risultato 2025	Risultato 2025 %
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%	79,2 mld/€	88 mld/€	105,6 mld/€	104,6 mld/€	47,5%
Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio	40%	7.200	8.000	9.600	9.327	46,6%
Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)	20%	45%	50%	60%	50,9%	20,4%

* I livelli target corrispondono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025

Punteggio totale	100%¹¹⁵
 Nessuna decurtazione dei diritti maturati	

Legenda: in verde sono evidenziate le celle dei KPI la cui consuntivazione è superiore al 100% ma che sono valutati al 100%

Impatto sul numero di diritti maturabili dai beneficiari dell'aggiornamento del numero massimo di azioni da emettere in attuazione del PSP 2022-2025

L'Assemblea straordinaria del 30 aprile 2026 è chiamata ad approvare l'aggiornamento del numero massimo di azioni da emettere in attuazione del PSP 2022-2025¹¹⁶ portandolo da n. 105.000.000 a n. 145.000.000 azioni, al fine di assicurare la piena attuazione del Piano riconoscendo ai beneficiari tutti i diritti maturati in funzione degli eccellenti risultati di performance raggiunti.

Tale aggiornamento si rende necessario per effetto della variazione del prezzo delle azioni ISP intervenuta tra la data di presentazione dell'istanza autorizzativa all'Autorità di Vigilanza (avente ad oggetto l'aumento di capitale a servizio del Piano) e l'assegnazione dei diritti ai beneficiari che ha determinato l'attribuzione a questi ultimi di un numero di diritti superiore rispetto al numero massimo di azioni originariamente posto al servizio del Piano e che, unito ai risultati raggiunti, ha determinato l'incapienza del numero massimo di azioni originariamente deliberato.

Laddove tale aggiornamento non dovesse essere approvato, sarebbe necessario operare una riduzione lineare del numero di diritti maturati in funzione del numero massimo di azioni approvato dall'Assemblea 2022. In particolare, dato che il riproporzionamento varia a seconda del grado di raggiungimento del KPI TSR relativo, si rappresentano di seguito i diritti maturati nei possibili scenari di risultato del TSR relativo con indicazione della relativa percentuale di riduzione necessaria per rispettare il limite di azioni approvato dall'Assemblea 2022 nonché il conseguente impatto sui diritti stessi.

	Posizionamento di ISP nel Peer Group sotto mediana (i.e. sotto soglia)	Posizionamento di ISP nel Peer Group a mediana (i.e. soglia)	Posizionamento di ISP nel Peer Group tra mediana e 3° quartile (i.e. tra soglia e target – risultato al 27/2/2026)	Posizionamento di ISP nel Peer Group al 3° quartile e oltre (i.e. target e overtarget)
# diritti maturati dal CEO	1.929.756	2.031.322	2.031.322	2.031.322
% diritti maturati Business e Governance	95%	100%	100%	100%
% diritti maturati Funzioni Aziendali di Controllo	70%	85%	92,50%	100%
% riduzione	21,46%	26,05%	26,48%	26,91%

¹¹⁵ Il punteggio della performance ESG non può superare il 100%.

¹¹⁶ In esecuzione della delega conferita dall'Assemblea straordinaria del 29 aprile 2022 al Consiglio di Amministrazione ex art. 2443 c.c. ad aumentare il capitale sociale ex art. 2349, co. 1, c.c.

# diritti maturati dal CEO ridotti	1.439.939	1.502.196	1.493.362	1.484.630
% diritti maturati Business e Governance ridotti	74,62%	73,95%	73,52%	73,09%
% diritti maturati Funzioni Aziendali di Controllo ridotti	54,98%	62,86%	68,00%	73,09%

1.1. Il Performance Share Plan

Di seguito si riportano le informazioni di dettaglio relative alle condizioni cui i diritti maturati sono subordinati, come riportate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione approvata dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022.

1.1.1. Le condizioni di attivazione a livello di Gruppo

	2022	2023	2024	2025 – on/off
CET1 ≥ Hard Limit previsto nel RAF		Nessuna decurtazione dei diritti maturati		
Coefficiente di leva finanziaria ≥ Hard Limit previsto nel RAF		Nessuna decurtazione dei diritti maturati		
MREL ≥ limite di Early Warning previsto nel RAF		Nessuna decurtazione dei diritti maturati		
NSFR ≥ Hard Limit previsto nel RAF		Nessuna decurtazione dei diritti maturati		
Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo		Nessuna decurtazione dei diritti maturati		
LCR (solo per Risk Taker Apicali) ≥ Hard Limit previsto nel RAF		Nessuna decurtazione dei diritti maturati		

Inoltre:

- il Consiglio di Amministrazione del 1° febbraio 2026 ha favorevolmente approvato l'ICAAP;
- non vi sono raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza.

1.1.2. Le condizioni di performance – focus Funzioni Aziendali di Controllo

Driver	Valutazione
Andamento della Performance Scorecard nel periodo di Piano 2022-2025, ovvero la media complessiva della Performance Scorecard dei Risk Taker Apicali di Gruppo appartenenti alle Funzioni di Controllo per tutta la durata del Piano (somma di tutti i punteggi divisa per il numero di anni di Piano)	In linea con le aspettative
Qualità del rapporto con il Consiglio di Amministrazione in termini di accuratezza, tempestività delle informazioni e solidità delle analisi fornite	In linea con le aspettative
Risultati (eventuali) delle ispezioni di vigilanza effettuate nel corso del Piano	In linea con le aspettative
Qualità e tempestività di esecuzione degli eventuali piani di rimedio, secondo le rispettive responsabilità	In linea con le aspettative
Qualità della collaborazione con il Business	In linea con le aspettative
Diffusione della cultura del "rischio e controllo" nel Gruppo.	In linea con le aspettative

Le evidenze relative al livello di raggiungimento del KPI qualitativo sono state sottoposte all'esame del Comitato Rischi e Sostenibilità e del Comitato per il Controllo sulla Gestione nella sessione del 5 marzo, nonché presentate al Comitato Remunerazioni il 9 marzo e al Consiglio di Amministrazione il 13 marzo. Il Consiglio, su proposta del Presidente, ha quindi approvato la consuntivazione dell'obiettivo a un livello pari a "In linea con le aspettative".

1.1.3. I target di sostenibilità – focus

KPI composito ESG al 31/12/2025 ≥ 100% <i>(si veda dettaglio nell'Executive Summary)</i>	
--	---

Target di capitale	2022	2023	2024	2025
CET 1 > 12% <i>(i.e. target definito nel Piano di Impresa 2022-2025)</i>	 13,50%	 13,70%	 13,90%	 13,90%

1.1.4. Condizioni di accesso individuali

I diritti maturati sono, in ogni caso, subordinati alla verifica dell'assenza dei *compliance breach* a livello individuale come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2022 ovvero:

- provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di gravi rilievi ricevuti dalle funzioni di controllo;
- sanzioni nominativamente irrogate dalle Autorità di Vigilanza per violazioni degli obblighi previsti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità e indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di operazioni con parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione di cui alla CRD, qualora comportino una sanzione di importo pari o superiore a 30.000 euro;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o a eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e dai cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

1.1.5. Schemi di incasso

I diritti maturati saranno corrisposti a partire da maggio 2026 interamente in azioni Intesa Sanpaolo¹¹⁷ secondo gli schemi di incasso definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2022 ovvero:

- per i Risk Taker Apicali di Gruppo e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato", il 60% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention);
- per i Risk Taker Apicali delle Legal Entity significative, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 5 anni e il 60%-55% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention);
- per gli altri Risk Taker, in funzione dell'incidenza sulla remunerazione fissa, il 50%-40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 4 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention);
- per i restanti Manager
 - nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia superiore alla soglia di materialità e alla remunerazione fissa, il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 3 anni e il 50% della stessa è attribuita in azioni soggette a periodo di retention (la restante parte è attribuita invece in azioni non soggette a periodo di retention);
 - nel caso in cui la remunerazione variabile maturata sia superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore alla remunerazione fissa (o viceversa), il 40% della remunerazione variabile maturata è differita su un orizzonte di 2 anni e il 100% della stessa è corrisposta in azioni non soggette a periodo di retention.

¹¹⁷ Ad eccezione del personale delle SGR del Gruppo per il quale, in aderenza alla normativa applicabile, la corresponsione avverrà per il 50% in azioni Intesa Sanpaolo e per il restante 50% in quote dei fondi gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi.

In ogni caso, indipendentemente dal cluster di popolazione, se la remunerazione variabile maturata è pari o inferiore alla soglia di materialità e pari o inferiore alla remunerazione fissa, la liquidazione avviene up-front interamente in azioni non soggette a periodo di retention.

1.1.6. Malus condition

In caso di differimento dei diritti maturati, ciascuna quota è soggetta alle cosiddette malus condition che operano come meccanismo di riduzione, fino all'azzeramento, delle quote differite maturate e non ancora corrisposte. Le condizioni di malus sono simmetriche a quella di attivazione e accesso individuali.

1.1.7. Clawback

È prevista la restituzione del premio già erogato come previsto dalla normativa, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, nell'ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti per comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società di appartenenza e da cui sia derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Questo meccanismo può essere applicato nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (anticipata o differita) del premio.

2. II LECOIP 3.0

Il LECOIP 3.0, approvato dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022¹¹⁸, prevedeva – tramite i *Certificate* aventi come sottostante l'azione ordinaria Intesa Sanpaolo – l'assegnazione di un Capitale Protetto dalla volatilità del titolo e la liquidazione al termine di un eventuale apprezzamento, calcolato su una base maggiore di azioni rispetto a quelle assegnate col Capitale Protetto.

Nel corso del Piano i *Certificate* hanno registrato un rendimento positivo inclusivo dell'apprezzamento minimo pari al 4% collegato al raggiungimento da parte del Gruppo del livello target del KPI composito ESG (vedi paragrafo 1 "Target di sostenibilità – KPI composito ESG").

Si precisa inoltre che, a fronte della verifica positiva in ciascun anno del Piano della condizione di CET1 $\geq$ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo, non è stata apportata alcuna decurtazione.

Il premio sarà liquidato entro maggio 2026 nella generalità dei casi up front in contanti. Come previsto dal regolamento del Piano, in caso di remunerazione variabile complessiva superiore alla c.d. soglia di materialità, il premio sarà erogato secondo gli specifici schemi di incasso. In ogni caso, è facoltà del dipendente optare per il riconoscimento del premio in azioni ordinarie Intesa Sanpaolo in luogo dei contanti.

¹¹⁸ Relazione del Consiglio di Amministrazione, Parte Ordinaria, Punto 3 g) "Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 3.0 2022-2025 destinato ai Professionisti del Gruppo Intesa Sanpaolo" (sito web: [https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2022/20220323_Relazione_parte_Ordinaria_punto_3g\).pdf](https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2022/20220323_Relazione_parte_Ordinaria_punto_3g).pdf)).



Informazioni sulla variazione annuale degli ultimi cinque anni della remunerazione e dei risultati del Gruppo

Di seguito viene rappresentata la variazione 2022 vs 2021, 2023 vs 2022, 2024 vs 2023 e 2025 vs 2024 della remunerazione del Consigliere Delegato e CEO¹¹⁹, dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo¹²⁰ nonché dei dipendenti comparata con analoga variazione del Risultato Corrente Lordo di Gruppo¹²¹.

		Variazione 2022 vs 2021	Variazione 2023 vs 2022	Variazione 2024 vs 2023	Variazione 2025 vs 2024
Remunerazione Totale	Consigliere Delegato e CEO	16,5%	0%	1,02%	16,79%
	Componenti degli organi di amministrazione e di controllo	-1,2%	1,6%	0,9%	2,73%
Remunerazione Totale media	Dipendenti	3%	8%	6,9%	12,59%
Risultato Corrente Lordo di Gruppo		10,6%	64,4%	13,9%	-2%

Durante il quinquennio 2021-2025, pur a fronte degli improvvisi e profondi cambiamenti macroeconomici che hanno caratterizzato il periodo, il Gruppo ha dimostrato la solidità e la resilienza del suo modello operativo continuando a creare considerevole valore per tutti gli *stakeholders*. Come si osserva dai dati riportati, il Risultato Corrente Lordo di Gruppo ha registrato un'importante crescita anche nel quadro macroeconomico non favorevole caratterizzato dallo scoppio del conflitto in Ucraina e dall'aggravarsi delle tensioni inflazionistiche tra il 2021 e il 2022. Inoltre, il Risultato Corrente Lordo è incrementato significativamente tra il 2022 e il 2023 in un contesto contraddistinto da una continua crescita dei livelli di inflazione e dalle conseguenti decisioni della BCE di innalzare i tassi di interesse oltre i livelli attesi. Tale crescita è proseguita tra 2023 e 2024, sebbene in modo più contenuto, coerentemente con la progressiva normalizzazione del contesto macroeconomico. La lieve flessione che si osserva tra il 2024 e il 2025, invece, è conseguente alla moderata crescita del contesto macroeconomico nazionale, alla progressiva riduzione dei tassi di interesse e alle azioni manageriali del quarto trimestre 2025 per favorire il de-risking e rafforzare lo stato patrimoniale.

Per quanto riguarda la remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO, tra il 2021 e il 2022, risulta in crescita conseguentemente al miglioramento della performance economico-finanziaria del Gruppo in ragione della quale al Consigliere Delegato e CEO è riconosciuta una remunerazione variabile superiore a quella maturata nel 2021.

Tra il 2022 e il 2024, pur in presenza di una significativa crescita dei risultati di Gruppo, non si registra sostanzialmente alcuna variazione della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO, a fronte del raggiungimento nel triennio di ottimi risultati a cui corrisponde il riconoscimento di premi ai massimi livelli. L'incremento che si osserva invece tra il 2024 e il 2025 è riconducibile all'aumento della

¹¹⁹ Per il calcolo della remunerazione totale del Consigliere Delegato e CEO si sono tenuti in considerazione i compensi fissi nonché quelli variabili di competenza 2025. Con riferimento ai compensi fissi, si considera l'importo indicato nella Tabella 1 ("compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna "compensi fissi"; con riferimento alla remunerazione variabile di competenza dell'esercizio, si sommano gli importi indicati nella Tabella 3A ("piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna 5 ("strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio – fair value alla data di assegnazione"), Tabella 3B ("piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna 2a e 2b ("Bonus dell'anno – erogabile/erogato" e "Bonus dell'anno – differito"), Tabella 2 ("Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonna 16 ("Opzioni di competenza dell'esercizio – fair value").

¹²⁰ Per determinare la remunerazione totale dei Componenti degli organi di amministrazione e di controllo, si considerano gli importi assegnati ai soggetti riportati nella Tabella 1 ("compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche") colonne "compensi fissi" e "gettoni di presenza". Si precisa inoltre che nel calcolo sono stati inclusi solo i soggetti che hanno ricoperto il medesimo ruolo per gli interi anni presi a confronto (i.e. 2021 vs 2022, 2022 vs 2023, 2023 vs 2024 e 2024 vs 2025).

¹²¹ Si fa riferimento all'importo di Risultato Corrente Lordo riportato nella Relazione e bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo a pagina 39 per l'esercizio 2021, a pagina 89 per l'esercizio 2022, a pagina 75 per l'esercizio 2023, a pagina 67 per l'esercizio 2024 e a pagina 71 per l'esercizio 2025.

remunerazione annua lorda del CEO (rimasta invariata dal 2016), deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel 2024 con riferimento al ruolo di Direttore Generale, con decorrenza dal 1° dicembre 2024. Tale incremento, inoltre, ha comportato, l'aumento del bonus massimo annuale maturabile.

Con riferimento ai compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo – tutti membri non esecutivi – le variazioni che si osservano tra il 2021 e il 2024 sono attribuibili al diverso numero di riunioni dei Comitati endo-consiliari e al conseguente variare dei gettoni di presenza. L'incremento invece che si registra tra il 2024 e il 2025 è conseguente alla revisione dei compensi operata in occasione del rinnovo degli Organi. In particolare, l'Assemblea degli azionisti ha innalzato il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione membri anche del Comitato per il Controllo sulla Gestione da 260.000 € a 290.000 € nonché il compenso additivo per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione e i Presidenti dei Comitati endo-consiliari da 65.000 € a 80.000€. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'aumento del gettone di presenza per i Consiglieri che siano anche componenti dei Comitati endo-consiliari da 2.500 € a 3.250 €.

Infine, per quanto riguarda i dipendenti, nel periodo che intercorre tra il 2021 e il 2025 si evidenzia una continua variazione positiva della remunerazione totale media. Tali incrementi sono dovuti all'effetto combinato degli interventi previsti dalla contrattazione collettiva sulla retribuzione annua lorda e dei premi assegnati come remunerazione variabile. Con particolare riferimento alla retribuzione annua lorda, nel 2023, 2024 e 2025 si registra un maggior incremento derivante dalla sottoscrizione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del credito che ha previsto un aumento medio degli stipendi di 435 € mensili, distribuito in quattro rate, di cui tre sono state riconosciute nel triennio. Per quanto riguarda invece la remunerazione variabile, l'aumento dei premi negli anni dipende dal continuo miglioramento della performance di Gruppo a fronte della quale l'ammontare maturato di Premio Variabile di Risultato (PVR) è proporzionalmente cresciuto. La variazione tra 2024 e 2025 è altresì impattata dal cambio di metodologia di computo del premio annuale; in particolare, si è passati alla considerazione del bonus maturato nell'esercizio in relazione alla performance dell'anno dalla rappresentazione per cassa adottata fino al 2024, che includeva gli eventuali importi differiti incassati nell'esercizio in relazione alla performance di anni precedenti ed escludeva gli eventuali importi differiti ad esercizi successivi in relazione alla performance dell'anno.

PARTE II – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE

Informazioni qualitative e quantitative ai sensi dell'art. 20 del Regolamento (UE) n. 3172/2024 del 15 marzo 2021

Informazioni qualitative EU REMA

a. Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

a.1. Il nome, la composizione e il mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio.

Gli organi principali che vigilano sulle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo (di seguito "le Politiche di Gruppo" o "le Politiche") sono:

- il Consiglio di Amministrazione, che ha il compito di elaborare, sottoporre all'Assemblea dei soci e riesaminare con periodicità almeno annuale le Politiche.
Il Consiglio di Amministrazione è attualmente costituito da 19 membri di cui 14 indipendenti, 1 esecutivo e 5 eletti dalla minoranza. Nel corso del 2025 tale Organo si è riunito in 8 occasioni per esaminare temi in materia di remunerazioni;
- il Comitato Remunerazioni che ha funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di compensi e sistemi di remunerazione e incentivazione supporta il Consiglio di Amministrazione in tutte le attività concernenti le remunerazioni. Il Comitato Remunerazioni è attualmente costituito da 5 membri di cui 3 indipendenti ai sensi della normativa vigente e dello Statuto. Tra questi ultimi è ricompreso il Presidente che ricopre anche la carica di Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione e risulta iscritto nel Registro dei Revisori avendo esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Nel 2025 il Comitato Remunerazioni si è riunito 18 volte.

Il Consiglio di Amministrazione, acquisita la relazione predisposta dal Comitato Remunerazioni, delibera in merito alle Politiche di Gruppo ai fini della successiva presentazione all'Assemblea dei soci che ha la responsabilità finale per la loro approvazione.

a.2. Eventuali consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione

Nel corso del 2025, il Comitato Remunerazioni si è avvalso di primarie società di consulenza esterne nell'ambito:

- delle analisi di benchmark retributivo del Consigliere Delegato e CEO (di seguito "CEO"), dei Risk Taker Apicali di Gruppo e dei membri del Consiglio di Amministrazione;
- della ricognizione dei trend relativi ai sistemi e ai processi di Performance Management per la popolazione apicale di Gruppo;
- del benchmarking relativo ai Piani di incentivazione a lungo termine;
- dell'elaborazione annuale della *Fairness Opinion* sull'approccio di Performance Management adottato dal Gruppo per il CEO e i Risk Taker Apicali di Gruppo.

a.3. Una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi

Le Politiche si applicano a tutto il personale del Gruppo, ivi incluse le succursali situate in paesi terzi. In aggiunta, sulla base della specifica normativa di settore nonché del contesto normativo locale, le diverse realtà del Gruppo (ove richiesto) redigono proprie Politiche di remunerazione e incentivazione predisposte in coerenza con quelle di Gruppo laddove non in contrasto con la normativa locale o di settore.

a.4. Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

Il Gruppo Intesa Sanpaolo identifica i Risk Taker (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente) sulla base delle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante" (le "Regole") che formano parte integrante delle Politiche di Gruppo.

Tali Regole sono state definite in conformità con i criteri di identificazione previsti dalla Direttiva CRD V e dal Regolamento (UE) 923/2021 e includono altresì specifici criteri aggiuntivi definiti dal Gruppo al fine di riflettere i rischi assunti sulla base delle peculiarità del business e dell'assetto organizzativo.

Sulla base delle suddette Regole, il Gruppo identifica le risorse che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (cd. Risk Taker di Gruppo) tra i quali si individuano i Risk Taker Apicali di Gruppo che sono:

- il Consigliere Delegato e CEO;
- il Responsabile Wealth Management Divisions, il Responsabile della Divisione Private Banking, il Responsabile della Divisione Asset Management, il Responsabile della Divisione Insurance, il Responsabile della Divisione Banca dei Territori, il Responsabile e il Deputy della Divisione IMI Corporate & Investment Banking nonché il Responsabile della Divisione International Banks;
- il Chief Sustainability Officer, il Chief Social Impact Officer, il Chief Governance, Operating & Transformation Officer, il Chief Equity, Legal & M&A Officer, il Chief Transformation & Organisation Officer, il Chief People & Culture Officer, il Chief Data, A.I. and Technology Officer, il Chief Security Officer, il Chief Cost Management Officer, il Chief Financial Officer, il Chief Lending Officer, il Chief Institutional Affairs & External Communication Officer, il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer, il Chief Audit Officer nonché il Deputy del Chief Financial Officer;
- il Responsabile Administration, Regulatory Reporting & Tax Affairs in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Inoltre, sempre sulla base delle Regole, vengono identificati:

- i Risk Taker dei Gruppi Sub-consolidanti, ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dei Gruppi controllati da Intesa Sanpaolo;
- i Risk Taker di Legal Entity (ivi inclusa la Legal Entity Intesa Sanpaolo), ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio delle singole Società del Gruppo. Si precisa che tali Risk Taker sono individuati solo nelle Legal Entity in cui l'identificazione dei Risk Taker è richiesta dalla normativa locale o di settore.

Anche all'interno dei sopra-menzionati cluster, nelle sole Banche significative¹²² – ivi inclusa Intesa Sanpaolo – si distinguono i Risk Taker Apicali.

b. Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

b.1. Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio, l'assemblea degli azionisti)

Le Politiche di Gruppo hanno la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli Stakeholder, orientandone l'azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire a fare del Gruppo un “*Employer of choice*” per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse. In particolare, le Politiche si ispirano ai seguenti principi: correlazione tra remunerazione e rischi assunti, orientamento agli obiettivi di medio-lungo termine tenendo conto della *Risk Tolerance* di Gruppo, del merito, dell'equità, della neutralità rispetto al genere, della sostenibilità in termini di contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie nonché del rispetto dei requisiti normativi.

Si riepilogano di seguito le principali caratteristiche delle Politiche di Gruppo:

- segmentazione del personale che consente di declinare operativamente i suddetti principi al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi cluster di personale. In applicazione di tali logiche sono identificati tre macro-segmenti: (i) personale più rilevante, i.e. Risk Taker (a livello di Gruppo, dei Gruppi Sub-consolidanti e di Legal Entity); (ii) Middle Management, ovvero i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel cluster dei Risk Taker e (iii) Professional;
- neutralità delle politiche rispetto al genere in quanto assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento;
- suddivisione della remunerazione del personale in componente fissa o ricorrente (che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali)¹²³ e

¹²² Si fa riferimento alle banche considerate significative ai sensi dell'art. 6, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 1024/2013 (cd. Regolamento del Meccanismo di Vigilanza Unica).

¹²³ Nel presente documento, per “componente fissa” ovvero “remunerazione fissa” si intende la “retribuzione fissa” dei dipendenti e la “remunerazione ricorrente” dei Consulenti Finanziari.

variabile o non ricorrente (collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti)¹²⁴;

- adozione di un pay mix – ovvero del peso, in termini percentuali sulla retribuzione complessiva, della componente fissa e di quella variabile – opportunamente “bilanciato” al fine di consentire la contrazione della componente variabile, sino all’azzeramento, in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell’esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale, e scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall’assunzione di rischi elevati (si veda il punto d);
- previsione di meccanismi che garantiscano la sostenibilità economico-finanziaria dei sistemi incentivanti attraverso condizioni di attivazione (gate) volte a verificare la solidità patrimoniale, la liquidità e la sostenibilità finanziaria della componente variabile, nonché attraverso un processo strutturato per la definizione del bonus pool (si veda il punto c e e.4).
Inoltre, il premio eventualmente maturato può essere corretto ex post tramite l’applicazione di demoltiplicatori che agiscono in funzione dei rischi assunti (si veda il punto c), nonché è soggetto a meccanismi di correzione dei comportamenti e di monitoraggio degli effetti dell’azione manageriale nel tempo (si vedano i punti c e f.2);
- definizione di un Sistema di Incentivazione annuale dedicato ai Risk Taker¹²⁵ finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d’Impresa e premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento (si veda il punto e.1), nonché di iniziative di incentivazione dedicate o a specifici cluster di popolazione o a segmenti di business ad elevata redditività¹²⁶ e rilevanza all’interno della strategia definita dal Piano d’Impresa (si veda il punto e.1);
- assegnazione di Piani di Incentivazione a Lungo Termine differenziati per cluster di popolazione di appartenenza;
- individuazione di specifiche modalità di corresponsione della remunerazione variabile (con particolare riferimento all’orizzonte di differimento e al riconoscimento in strumenti finanziari e contanti) differenti a seconda del cluster di popolazione di appartenenza e dell’entità dell’importo di tale remunerazione (si veda il punto f.1);
- definizione dei principi per la determinazione del compenso riconosciuto per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. severance) ispirati ai criteri della correlazione della severance pay alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del rischio di potenziale contenzioso (si veda il punto b.5).

L’Assemblea dei soci è chiamata ad approvare, su proposta del Consiglio di Amministrazione:

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

¹²⁴ Nel presente documento, per “componente variabile” ovvero “remunerazione variabile” si intende la “retribuzione variabile” dei dipendenti e la “remunerazione non ricorrente” dei Consulenti Finanziari.

¹²⁵ Si precisa che tale Sistema è rivolto anche al Middle Management.

¹²⁶ Tra i Sistemi di Incentivazione dedicati ai segmenti di business ad elevata redditività vi sono anche il Sistema Incentivante del Private Banking Network della Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking, il Sistema di Incentivazione dei Relationship Manager delle Reti commerciali internazionali della Divisione Private Banking e quello dei Consulenti Finanziari non dipendenti della Divisione Private Banking dedicati anche alle risorse che all’interno di questi cluster sono identificati come Risk Taker.

b.2. Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post

Il Sistema di Incentivazione annuale dedicato ai Risk Taker è finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa e premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento (per dettagli si veda il punto e.1).

Al fine di allineare i sistemi incentivanti con politiche di prudente gestione dei rischi e di assicurare solidità e continuità aziendale nel lungo periodo, i Sistemi Incentivanti annuali tengono conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance di Gruppo così come espressi nel RAF.

Questa stretta correlazione, che garantisce l'aggiustamento sia ex ante sia ex post della performance per i rischi assunti, è articolata su tre livelli:

- fase di attivazione e di bonus funding (si vedano i punti c e e.4);
- fase di definizione delle Performance Scorecard (si veda il punto e.1);
- fase di corresponsione del bonus (si vedano i punti c e f.2).

b.3. Se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione

Le Politiche di Gruppo sono state riesaminate e aggiornate nel 2025, seppur redatte in sostanziale continuità con quelle 2024.

Alla luce di un contesto normativo di riferimento stabile rispetto all'anno passato e tenuto conto che le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo risultano adeguate a sostenere il raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, per il 2025 non sono state apportate modifiche rilevanti.

L'unico affinamento apportato è stata l'estensione del demoltiplicatore collegato al mancato rispetto di un predeterminato target di contenimento dei costi operativi anche ai Risk Taker Apicali di Gruppo delle Funzioni di Business, al fine di rafforzare il presidio del rischio di "stability of profits" in tutte le aree aziendali.

b.4. Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla

I Sistemi Incentivanti sia di breve che di lungo periodo del personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo (di seguito anche "FAC") non prevedono l'assegnazione di KPI economico-finanziari al fine di garantire l'indipendenza del personale che ricopre tali funzioni rispetto ai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo, nonché di evitare fonti di possibili conflitti di interesse. Con particolare riferimento al Sistema Incentivante annuale, i KPI presenti nelle Performance Scorecard delle FAC hanno tipicamente natura progettuale o sono collegati a richieste da parte dell'Autorità di Vigilanza (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Rafforzamento del framework gestionale di Credit Risk; Evoluzioni Processi e Procedure Audit; ENIF – Attuazione programma 2025 e ulteriori iniziative di rafforzamento dei presidi di Anti Financial Crime del Gruppo; Coordinamento del Progetto RDARR).

b.5. Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita.

Tuttavia, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, per favorire l'*attraction* di nuovo personale, è possibile riconoscere:

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

Per quanto riguarda i compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito

all'indennità di mancato preavviso ove prevista (cd. Severance) il Gruppo, coerentemente con la richiesta delle Disposizioni di Vigilanza, ha definito ex ante i relativi limiti e i criteri approvati dell'Assemblea. In particolare, il Gruppo ha previsto un limite massimo pari a 24 mensilità della retribuzione fissa per i compensi corrisposti a titolo di severance. L'adozione di tale limite può portare ad un esborso massimo di 5,2 mln €.

Come previsto dalla Regolamentazione in tema di remunerazioni, i compensi corrisposti a titolo di severance sono inclusi nel calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile di competenza e la remunerazione fissa dell'ultimo anno di permanenza in azienda.

Nello specifico, i compensi corrisposti a titolo di severance si cumulano al bonus di competenza dell'ultimo anno di permanenza in azienda, ad esclusione di quelli corrisposti obbligatoriamente ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro e degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto), se calcolati secondo una formula di calcolo predefinita e approvata preventivamente dall'Assemblea.

Intesa Sanpaolo adotta una formula differenziata per categorie di destinatari (i.e. dipendenti cui – nell'ambito del sistema interno del Gruppo di pesatura dei ruoli – è stato attribuito un determinato job title in base al livello di complessità/responsabilità gestito assegnato, e restante personale) e parametrata al tempo di permanenza in azienda (i.e. fino a 2 anni di permanenza, oltre 2 e fino a 21 anni, oltre 21 anni). Le componenti ricomprese nella severance sono assimilate alla remunerazione variabile e, in quanto tali, ad esse si applicano le modalità di corresponsione definite in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e in funzione della categoria di personale, dell'importo e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.

I principi per la definizione della severance nel Gruppo Intesa Sanpaolo sono ispirati ai criteri della correlazione della severance pay alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del rischio di potenziale contenzioso.

Si specifica inoltre che alla severance si applicano le medesime condizioni di attivazione (si veda il punto e.4), accesso individuale (si veda il punto e.4), malus e clawback previste per la remunerazione variabile (si veda il punto f.2) per ogni cluster di popolazione.

Inoltre, il Gruppo prevede che possano essere raggiunti accordi individuali *ex ante* per la definizione dei compensi da accordare in caso di cessazione anticipata del rapporto, fermo che tali accordi devono rispettare tutte le condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione e nelle Disposizioni di Vigilanza; in linea con le prassi diffuse tra i competitor e le principali società quotate italiane, è in essere con il Consigliere Delegato e CEO un accordo contenente una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto.

c. Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione

Nell'ambito dei Sistemi Incentivanti annuali di Gruppo, il presidio dei rischi ex ante è garantito sia nella fase di attivazione del bonus pool che nella fase di definizione delle Performance Scorecard nell'ambito del Sistema Incentivante annuale per i Risk Taker.

Con riferimento alla fase di attivazione del bonus pool, tale presidio è assicurato da meccanismi volti a presidiare il rischio di capitale e di liquidità, nonché garantire la sostenibilità finanziaria della componente variabile. Infatti, il bonus pool si attiva solo se sono soddisfatte le seguenti condizioni minime richieste dal Regolatore:

- Condizioni di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio e Coefficiente di leva finanziaria $\geq$ limiti "hard" previsti dal RAF di Gruppo; Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) $\geq$ Early Warning previsto dal RAF di Gruppo; Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza;
- Condizione di liquidità: Net Stable Funding Ratio (NSFR) $\geq$ limite "hard" previsto dal RAF di Gruppo;
- Condizione di sostenibilità: assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

Con riferimento ai soli Risk Taker Apicali di Gruppo, è prevista un'ulteriore condizione di attivazione volta a verificare che il Liquidity Coverage Ratio (LCR) sia superiore o uguale al limite "hard" previsto dal RAF di Gruppo (condizione di liquidità).

Per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale e liquidità, il mancato rispetto di tali limiti costituisce condizione di non attivazione di tutti i Sistemi di Incentivazione di cui sono destinatarie le risorse operanti nella Legal Entity, anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Intesa Sanpaolo e dell'eventuale Sub-holding di appartenenza.

Verificate le condizioni di attivazione, per garantire la sostenibilità finanziaria, i sistemi incentivanti sono finanziati da un meccanismo strutturato di bonus pool.

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

- una quota maggioritaria correlata all'andamento di un indicatore economico di Gruppo, rappresentato dal Risultato Corrente Lordo di Gruppo, destinata a finanziare la maggior parte dei Sistemi di Incentivazione annuali del Gruppo tra cui anche quello dedicato ai Risk Taker (c.d. "bonus pool ex RCL");
- una quota (comunque minoritaria) autofinanziata in quanto determinata come percentuale dalle commissioni generate dai dipendenti delle reti nell'ambito delle attività di Wealth Management & Protection (c.d. "bonus pool ex commissioni"). Tale meccanismo trova applicazione, inter alia, nel Sistema di Incentivazione del Private Banking Network della Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking e in quello dei Relationship Manager nei quali sono inclusi anche coloro i quali sono identificati come Risk Taker.

Con riferimento al bonus pool ex RCL, questo:

- si incrementa progressivamente a partire dal superamento della cosiddetta Soglia di accesso (i.e. l'obiettivo minimo di Risultato Corrente Lordo che, ancorché inferiore al budget, è ritenuto accettabile) fino ad un massimo (cap) predefinito;
- si riduce significativamente, tanto in termini assoluti che relativi, in caso di mancato raggiungimento della Soglia di accesso, prevedendo il pagamento dei premi maturati solo a determinati cluster di popolazione.

Il bonus pool così definito è ripartito, ex ante in primis, tra i differenti Sistemi di Incentivazione finanziati dal Gruppo e, in caso di Sistemi di Incentivazione che coinvolgono cluster di popolazione trasversali (come nel caso del Sistema di incentivazione annuale dedicato ai Risk Taker), è successivamente declinato a livello di singola Divisione/Area di Governo.

Coerentemente con il principio di sostenibilità finanziaria, a consuntivo (ex post), il bonus pool inizialmente attribuito a ciascuna Divisione è "modulato" in funzione del livello di Risultato Corrente Lordo raggiunto, rispetto alla Soglia di accesso, da ciascuna Divisione (per le Aree di Governo la Soglia di accesso coincide con quella di Gruppo). Nello specifico, nel caso in cui:

- l'RCL raggiunto sia dal Gruppo che dalla Divisione sia pari o superiore alla Soglia di accesso, sono eligible al Sistema Incentivante annuale i Risk Taker Apicali di Gruppo e tutti gli altri Risk Taker;
- l'RCL raggiunto dal Gruppo sia pari o superiore alla Soglia di accesso e quello di Divisione sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso (o viceversa), sono eligible al Sistema Incentivante annuale i Risk Taker (esclusi i Risk Taker Apicali di Gruppo).

In tutti gli altri casi nessun Risk Taker è eligible al Sistema Incentivante annuale.

Invece, il bonus pool ex commissioni è determinato in funzione delle commissioni generate dalla specifica rete commerciale.

Entrambe le quote di bonus pool sono soggette ai seguenti meccanismi di correzione:

- riduzione in caso di mancato rispetto dei limiti fissati nel RAF, sia di Gruppo che di Divisione, per i rischi non finanziari, i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment, con un impatto in termini di decurtazione del 10% in caso di superamento del limite "hard" fissato nel RAF per le Perdite Operative o di rischio residuo equivalente al 4° livello nel caso dell'Integrated Risk Assessment e/o, solo in quest'ultimo caso, del 5% in caso di rischio residuo equivalente al 3° livello. Tale decurtazione può portare a una riduzione massima del 20% per ogni livello a cui si applica;
- riduzione del 10% in funzione del grado di scostamento dal livello target di EVA (Economic Value Added) Economica di Divisione. In particolare, tale meccanismo opera come demoltiplicatore in

caso di sfioramento del target oltre ad un certo livello di tolerance (i.e. 90% del target di EVA Economica assegnato a budget alla singola Divisione¹²⁷).

Con riferimento ai Sistemi di Incentivazione dei Consulenti Finanziari della Divisione Private Banking, esso si autofinanzia in quanto la remunerazione non ricorrente di tali categorie di personale è rappresentata da provvigioni definite come percentuale dei ricavi lordi realizzati dalla Società cui appartengono. In ogni caso, trovano applicazione i meccanismi di correzione per i rischi non finanziari (con la previsione di alcune specificità) e per il grado di scostamento dal livello target di EVA.

Nella fase di definizione delle Performance Scorecard, invece, il presidio dei rischi è garantito attraverso l'assegnazione di KPI declinati in funzione del driver strategico Costo del rischio/Sostenibilità e finalizzati ad un'espressa riduzione e/o mitigazione dei rischi come definiti nel RAF. Infatti, il processo di identificazione di tali KPI prevede il coinvolgimento delle Aree di Governo Chief Risk Officer al fine di garantire la coerenza dei KPI con il RAF di Gruppo.

Il presidio dei rischi ex post è garantito tramite la previsione di meccanismi correttivi del premio maturato a fronte di un'assunzione eccessiva dei rischi che agiscono, in funzione dei rischi assunti e del segmento di popolazione di appartenenza¹²⁸, come demoltiplicatori del premio stesso. In particolare, è previsto un demoltiplicatore del premio conseguito collegato al:

- rischio residuo di ciascuna struttura (Q-Factor) per tutti i Risk Taker;
- mancato raggiungimento del livello atteso di Capital Adequacy (CET 1) definito nel RAF per i Risk Taker Apicali di Gruppo di Business e Governance;
- mancato raggiungimento di un predeterminato target di contenimento del livello dei costi operativi fissati a budget per i Risk Taker Apicali di Gruppo e i Responsabili delle strutture a riporto dei suddetti soggetti;
- mancato rispetto dei limiti previsti dal RAF di Gruppo relativi al rischio di mercato e al rischio di tasso d'interesse per i Risk Taker di Gruppo di Business (incluso il Deputy del Responsabile della Divisione di Business IMI CIB identificato come Risk Taker Apicale);
- mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria per tutti i Risk Taker.

Inoltre, in ogni caso, indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, la corresponsione del bonus individuale è subordinata alla verifica, nella fase di corresponsione del bonus, dell'assenza dei cd. compliance breach individuali, ovvero le condizioni di accesso individuale a presidio del conduct risk.

Infine, vengono adottati strumenti volti a correggere i comportamenti e monitorare gli effetti dell'azione manageriale nel tempo attraverso:

- l'eventuale riduzione, fino all'azzeramento, delle componenti differite del bonus assegnato (condizioni di malus – si veda il punto f.2);
- la restituzione di premi già corrisposti a seguito del verificarsi di specifiche condizioni (meccanismi di claw-back – si veda il punto f.2).

d. I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD

Il Gruppo Intesa Sanpaolo, nel pieno rispetto delle indicazioni normative, adotta tradizionalmente un pay mix opportunamente "bilanciato" al fine di consentire una gestione flessibile del costo del lavoro in quanto la parte variabile può contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale, e scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

È prassi del Gruppo stabilire ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile per tutti i cluster di personale del Gruppo, attraverso la definizione di specifici cap applicati ai premi in relazione ad eventuali over-performance. Tale limite massimo alla retribuzione variabile è stato determinato a tratto generale nel 100% della remunerazione fissa con l'eccezione:

- dei ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo cui è assegnato un cap del 33% della remunerazione fissa;

¹²⁷ Si precisa che questo indicatore non è declinato a livello di Legal Entity.

¹²⁸ Si precisa che nell'ambito del Sistema di Incentivazione del Private Banking Network della Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking, del Sistema di Incentivazione dei Relationship Manager e in quello dei Consulenti Finanziari sono previsti specifici meccanismi di correzione del premio.

- dei ruoli assimilati alle Funzioni Aziendali di Controllo¹²⁹ e dei ruoli appartenenti alla Funzione Risorse Umane di Gruppo, cui è assegnato un cap del 60% della remunerazione fissa.

Come approvato dall'Assemblea con maggioranza qualificata, il limite massimo alla retribuzione variabile previsto a tratto generale è stato incrementato:

- fino al 200% della remunerazione fissa per i Risk Taker di Gruppo¹³⁰ e specifiche e limitate filiere professionali e segmenti di business ad alta redditività;
- fino al 400% della remunerazione fissa per il personale della filiera "Investimenti" delle Società del risparmio gestito del Gruppo che svolgono la propria attività esclusivamente per il Gestore stesso, in conformità con la facoltà accordata delle Disposizioni di Vigilanza¹³¹.

e. Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione

e.1. Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone

Il Sistema di Incentivazione annuale dedicato ai Risk Taker è formalizzato attraverso le cosiddette Performance Scorecard che prevedono sia KPI di natura economico-finanziaria, sia KPI non finanziari. In particolare, i KPI economico-finanziari e non – quantitativi sono clusterizzati all'interno di 4 driver (Crescita, Redditività, Produttività e Costo del Rischio/Sostenibilità – con riferimento al personale delle FAC, i KPI quantitativi non economico-finanziari assegnati sono riconducibili solo agli ultimi due driver), mentre i KPI non finanziari – qualitativi sono declinati in azioni strategiche o progetti che rappresentano i fattori abilitanti per il raggiungimento dei KPI finanziari o contribuiscono al conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico e promuovono o incentivano i comportamenti virtuosi (good conduct), specialmente con riferimento a business e aree che prevedono una relazione diretta con la clientela.

L'individuazione dei KPI cui subordinare e collegare l'attribuzione degli incentivi è effettuata dalle funzioni competenti prendendo in esame gli indicatori economico-patrimoniali ritenuti più significativi per il raggiungimento degli obiettivi di budget, monitorabili periodicamente attraverso gli strumenti di reporting interno e disponibili sia a livello consolidato, sia a livello divisionale e/o di business unit.

Le Performance Scorecard hanno una struttura tripartita al fine di misurare le performance su molteplici livelli. In particolare:

- la sezione di Gruppo contiene almeno un KPI quantitativo misurato sul perimetro di Gruppo e comune a tutte le Scorecard, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni Aziendali di Controllo e ai ruoli assimilati. Per il 2025, in continuità con il precedente esercizio, è stato assegnato come KPI di Gruppo l'Utile Netto. Inoltre, nelle Aree di Governo del Gruppo, per i Risk Taker di Gruppo e i riporti diretti del Chief, è stato altresì previsto l'obiettivo di minimizzazione del Cost/Income di Gruppo;
- la sezione di Struttura presenta KPI finanziari e non di natura quantitativa coerenti con le leve agite dall'individuo e rendicontati a livello di Divisione/Area di Governo o, in ogni caso, di area di responsabilità. Di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo di KPI per ciascun driver:
 - crescita: Raccolta Netta, Erogazioni medio lungo termine + Nuovi acquisti di attività fiscali, Risultato Gestione Assicurativa Danni;
 - redditività: PON/RWA medi, Ricavi/Masse, Risultato Gestione Assicurativa Totale/Riserve Matematiche;
 - produttività: Cost/Income, Riduzione spese amministrative, Full Combined ratio;
 - costo del rischio/ sostenibilità: NPL ratio lordo, Concentration Risk, Flussi lordi di crediti da bonis a NPE, Perdite Operative/PON, Massimizzazione di livelli obiettivo di LCR, Riduzione dei fattori di rischi in ambito salute e sicurezza sul lavoro, Perdite operative per Rischi ICT e Cyber;
- la sezione non finanziaria – qualitativa include KPI relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano d'Impresa o alla misurazione di qualità manageriali (eventualmente anche individuali), la cui rendicontazione è normalmente oggettivata mediante il ricorso all'identificazione di driver definiti ex-ante che orientano il giudizio ex-post e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile. Per il 2025, in continuità con i precedenti esercizi, è stato individuato tra le azioni strategiche il KPI trasversale di Gruppo "Environmental, Social and Governance (ESG)". Inoltre, per le Funzioni Aziendali di Controllo, per il 2025, in continuità dal 2018, è stato confermato un KPI trasversale rappresentato dall'obiettivo di "Risk Culture – Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi *emergenti* con particolare focus rispetto a quelli connessi al

¹²⁹ Per ruoli assimilati si intendono il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e il Responsabile della struttura Governance Amministrativa e Controlli di Gruppo.

¹³⁰ Fanno eccezione coloro che appartengono alle Funzioni Aziendali di Controllo e i ruoli assimilati, i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo e i Risk Taker di Gruppo operanti in paesi ove la normativa locale prevede un limite massimo pari a 100%.

¹³¹ Aggiornamento del 26 ottobre 2018 della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia.

cambiamento climatico e all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione”.

A ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo e non superiore al 30% per garantire un'adeguata ponderazione dei molteplici obiettivi. Il periodo di valutazione della performance (accrual period) è annuale.

Tra le iniziative di incentivazione dedicate a segmenti di business ad elevata redditività previste dal Gruppo, si precisa che il Sistema del Private Banking Network della Rete Italia di Intesa Sanpaolo Private Banking, il Sistema di Incentivazione dei Relationship Manager delle Reti commerciali internazionali della Divisione Private Banking e quello dei Consulenti Finanziari non dipendenti della Divisione Private Banking sono dedicati anche alle risorse che all'interno di questi cluster sono identificati come Risk Taker.

In particolare, tali Sistemi hanno la finalità di sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Società, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi. La misurazione della performance avviene attraverso KPI sia di natura economico-finanziaria che riflettono il valore generato sia non finanziaria che prevedono misure che orientano i comportamenti verso la customer satisfaction, il rispetto dei principi di correttezza nella relazione con la clientela e la riduzione dei rischi operativi.

e.2. Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente

L'importo complessivamente spettante ai Risk Taker è attribuito annualmente in base alla valutazione dei risultati della Performance Scorecard individuale che, come illustrato nel punto precedente, ha una struttura tripartita che prevede, tra l'altro, sia KPI collegati alla performance del Gruppo Intesa Sanpaolo, sia KPI collegati alla performance della Divisione/Area di Governo cui il soggetto appartiene.

Si precisa che il premio viene definito con modalità di calcolo diverse a seconda del cluster di popolazione. In particolare, tale calcolo è deterministico per i Risk Taker Apicali di Gruppo, si basa sul cosiddetto “ranking” per gli altri Risk Taker di Gruppo ed è collegato alla valutazione dei risultati per i restanti Risk Taker.

e.3. Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione delle quote di remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo (vedi paragrafo f.1). Sono previste eccezioni a tale regola generale in conformità con le specificità della normativa di settore (es. Risparmio Gestito) e locale (es. Slovacchia, Brasile, ecc.).

In concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, con riferimento ai Risk Taker, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo, nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine PSP (Performance Share Plan) è stato assegnato il diritto di maturare un certo numero di Performance Share alla scadenza del Piano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione, raggiunti determinati obiettivi di performance e tenuto conto dei meccanismi di correzione basati su target di sostenibilità che agiscono come un demoltiplicatore del numero di share eventualmente maturate a termine.

Inoltre, per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW Private Investments identificati come Risk Taker, è stato previsto uno specifico Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 anche esso basato su performance share.

Infine, il personale della filiera “Investimenti” di Eurizon Capital Real Asset SGR e di Neva SGR identificato come Risk Taker partecipa a piani di incentivazione a lungo termine che prevedono il ricorso a strumenti partecipativi phantom, volti a replicare sinteticamente gli effetti di un investimento diretto nelle quote dei fondi gestiti da tali società aventi specifiche caratteristiche, tra cui quella di attribuire una partecipazione agli utili proporzionalmente maggiore rispetto a quella degli altri investitori.

e.4. Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". A norma dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), della CRD, la remunerazione variabile che deve essere corrisposta o maturata deve essere giustificata sulla base delle performance dell'ente, dell'unità aziendale e della persona interessata. Gli enti spiegano i criteri/le soglie per stabilire che la performance è debole e non giustifica la corresponsione o la maturazione della remunerazione variabile

Le misure attuate dal Gruppo per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli impattano sia il bonus pool sia il premio maturato dal singolo soggetto.

Per quanto riguarda il bonus pool, come anticipato nel punto c, questo (e di conseguenza il Sistema Incentivante annuale dedicato ai Risk Taker) si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico-finanziaria.

Inoltre, il livello di funding del bonus pool ex RCL a livello di Gruppo (quantum) è definito con un approccio top-down, è destinato a finanziare la maggior parte dei Sistemi di Incentivazione annuali del Gruppo, tra cui anche quello dedicato ai Risk Taker, ed è determinato in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti in termini di raggiungimento del livello budget del Risultato Corrente Lordo a livello di Gruppo e/o di Divisione, corretti per i rischi non finanziari assunti (si veda il punto c). Pertanto, in caso di performance "deboli" a livello di Gruppo e/o di Divisione (i.e. Risultato Corrente Lordo inferiore alla Soglia di accesso, sfioramento del target di EVA economica oltre ad un certo livello di tolerance) il bonus pool si riduce significativamente, tanto in termini assoluti che relativi, precludendo il pagamento dei premi maturati da determinati cluster di popolazione in primis (concettualmente), anche i Risk Taker.

Con riferimento al bonus pool ex commissioni, essendo determinato in funzione delle commissioni generate dalla specifica rete commerciale, incorpora la modulazione in funzione di un'eventuale performance "debole" (in ogni caso è soggetto alla correzione in caso di sfioramento del target di EVA economica oltre ad un certo livello di tolerance).

Infine, eventuali performance "deboli" a livello di Gruppo in termini di mancato raggiungimento delle condizioni di malus (si veda il punto f.2) determinano la riduzione, fino all'azzeramento, delle componenti differite del bonus assegnato.

f. Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine

f.1. Un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale

Si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate dal Gruppo Intesa Sanpaolo in funzione della categoria di personale, dell'importo della remunerazione variabile e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa.

- Per i Risk Taker Apicali di Gruppo e coloro che maturano un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato¹³² indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza:
 - il 60% della remunerazione variabile è differito in 5 anni;
 - la quota in strumenti finanziari è pari al 60% se la remunerazione variabile supera il 100% della remunerazione fissa o al 55% in caso di remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa.
- Per i Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity (ivi inclusi coloro che sono identificati anche come Risk Taker di Gruppo):
 - il 50% della remunerazione variabile è differito in 5 anni se la remunerazione variabile supera il 100% della remunerazione fissa;
 - il 40% della remunerazione variabile è differito in 5 anni se di importo superiore alla soglia di materialità¹³³ ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa;
 - la quota in strumenti finanziari è pari al 60% nel primo caso e al 55% nel secondo.
- Per gli altri Risk Taker:

¹³² Per il triennio 2025-2027 si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€.

¹³³ Il Gruppo Intesa Sanpaolo ha definito una soglia di materialità differenziata per cluster di personale oltre la quale la remunerazione variabile è considerata "rilevante". In particolare, per i Risk Taker, in conformità con la normativa applicabile, la remunerazione variabile è considerata "rilevante" se superiore all'ammontare di 50.000€ o se rappresenta più di un terzo della remunerazione totale.

- il 50% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della remunerazione fissa;
- il 40% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa;
- la quota in strumenti finanziari è pari al 50% della remunerazione variabile.

Indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza, è interamente corrisposta in contanti la remunerazione variabile se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa.

Per tutti i cluster di popolazione, la remunerazione variabile (sia la quota upfront che quella differita) corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di retention di un anno.

Sono previsti invece schemi di corresponsione specifici per il personale delle SGR.

f.2. Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)

Ciascuna quota differita della remunerazione variabile è soggetta a un meccanismo di correzione ex post – cosiddette malus condition – secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti possono essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore in materia di solidità patrimoniale e di liquidità, nonché al rispetto della condizione di sostenibilità finanziaria.

Tali malus condition, simmetriche alle condizioni di attivazione, sono:

- Condizioni di solidità patrimoniale: Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio e Coefficiente di leva finanziaria $\geq$ limiti "hard" previsti dal RAF di Gruppo; Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) $\geq$ Early Warning previsto dal RAF di Gruppo; Verifica dell'esito dell'ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza;
- Condizione di liquidità: Net Stable Funding Ratio (NSFR) $\geq$ limite "hard" previsto dal RAF di Gruppo;
- Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

Con riferimento ai soli Risk Taker Apicali di Gruppo, è prevista un'ulteriore condizione di attivazione volta a verificare che il Liquidity Coverage Ratio (LCR) sia superiore o uguale al limite "hard" previsto dal RAF di Gruppo (condizione di liquidità).

In analogia con quanto previsto nell'ambito delle condizioni di attivazione, si precisa che per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale e liquidità, il mancato rispetto di tali limiti nonché la mancata verifica della condizione di sostenibilità costituiscono le malus condition di tutti i Sistemi di Incentivazione di cui sono destinatarie le risorse operanti nella Legal Entity, anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Nel caso in cui non si verifichi singolarmente una delle condizioni di solidità patrimoniale o di liquidità, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità, la quota differita è ridotta del 50%.

Inoltre, l'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell'ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Tali meccanismi possono trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front e differita, se presente) di remunerazione variabile.

f.3. Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante

Si precisa che per nessun cluster di popolazione vengono definiti livelli minimi di partecipazione azionaria.

g. La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR

Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti

Per le informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione si veda il punto e.1.

La remunerazione variabile per i Risk Taker, se superiore alla soglia di materialità o al 100% della remunerazione fissa, viene corrisposta secondo specifici schemi (si veda il punto f.1) e riconosciuta parte in contanti e parte in strumenti finanziari.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, per i Risk Taker, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione di quota della remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo (vedi il punto f.1). Sono previste eccezioni a tale regola generale in conformità con le specificità della normativa di settore (es. Risparmio Gestito) e locale (es. Slovacchia, Brasile, ecc.).

In concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa 2022-2025, con riferimento ai Risk Taker, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo, nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine PSP (Performance Share Plan) è stato assegnato il diritto di maturare un certo numero di *Performance Share* alla scadenza del Piano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione, raggiunti determinati obiettivi di performance e tenuto conto dei meccanismi di correzione basati su target di sostenibilità che agiscono come un demoltiplicatore del numero di share eventualmente maturate a termine.

Inoltre, per i Consulenti Finanziari non dipendenti delle Reti Fideuram, Sanpaolo Invest e IW Private Investments identificati come Risk Taker è stato previsto uno specifico Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 anche esso basato su performance share.

Infine, il personale della filiera "Investimenti" di Eurizon Capital Real Asset SGR e di Neva SGR identificato come Risk Taker partecipa a piani di incentivazione a lungo termine che prevedono il ricorso a strumenti partecipativi phantom, volti a replicare sinteticamente gli effetti di un investimento diretto nelle quote dei fondi gestiti da tali società aventi specifiche caratteristiche, tra cui quella di attribuire una partecipazione agli utili proporzionalmente maggiore rispetto a quella degli altri investitori.

h. A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera j), del CRR

Si rinvia alle tabelle 1, 2, 3A e 3B del paragrafo "Compensi" del capitolo "Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB" della Parte II della presente Sezione II.

i. Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR

Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile
Si precisa che il Gruppo Intesa Sanpaolo beneficia della deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), della CRD.

Infatti, il premio annuale 2025 maturato dai Risk Taker, se è di importo non superiore a 50.000€ e non rappresenta più di un terzo della sua remunerazione totale annua, è:

- interamente corrisposto in contanti, se di importo inferiore al 100% della remunerazione fissa;
- per i soli Consulenti Finanziati (identificati quali Risk Taker) con incarico accessorio di Area Manager appartenenti al Gruppo Fideuram – Intesa Sanpaolo Private Banking, differito in 2 anni per una quota pari al 40% corrisposta in contanti, se di importo pari o inferiore al 100% della remunerazione ricorrente.

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker)
Numero di Risk Taker				123
% Risk Taker che beneficiano della deroga				14%
Remunerazione fissa				19.872.480
Remunerazione variabile				4.449.578
di cui differita				28.200
Remunerazione complessiva				24.322.058

j. I grandi enti (il Gruppo ISP è un «grande ente») pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR

Si rinvia alle tabelle 1, 2, 3A e 3B del paragrafo “Compensi” del capitolo “Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB” della Parte II della presente Sezione II.

Informazioni quantitative

EU REM1 – Remunerazione riconosciuta per l'esercizio al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. Risk Taker¹)

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker ¹)
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante ²	18	1	25	815
2		Remunerazione fissa complessiva	6.112.548	4.085.449	26.965.500	234.986.251
3		di cui: in contanti	6.112.548	3.500.000	22.988.763	224.744.468
UE -4a		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
UE -5x		di cui: altri strumenti finanziari				
7		di cui: altre forme ³		585.449	3.976.737	10.241.783
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante		1	25	754
10		Remunerazione variabile complessiva		5.118.000	30.984.500	166.138.100
11		di cui: in contanti		2.047.200	12.431.300	67.100.476
12		di cui: differiti		1.023.600	6.184.400	30.324.886
UE -13a		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		3.070.800	17.950.800	94.044.860
UE -14a		di cui: differiti		2.047.200	11.967.200	58.674.297
UE -13b		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti ⁴				825.756
UE -14b		di cui: differiti				476.274
UE -14x		di cui: altri strumenti finanziari ⁵			602.400	3.562.300
UE-14y		di cui: differiti			401.600	2.401.550
15		di cui: altre forme ⁶				604.708
16		di cui: differiti				
17	Remunerazione totale (2+10)		6.112.548	9.203.449	57.950.000	401.124.351

¹ Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea.

² Si precisa che nel numero dei membri del personale più rilevante non sono incluse i) 8 risorse appartenenti al cluster "Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica" in quanto hanno perso la carica da Consigliere a seguito del rinnovo avvenuto con l'Assemblea di Intesa Sanpaolo del 29 aprile 2025; ii) 50 risorse appartenenti al cluster "Altri membri del personale più rilevante" in quanto cessate nel corso dell'esercizio

³ Benefici non discrezionali (si precisa che ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa non si considerano tali forme di remunerazione)

⁴ Quote dei bonus assegnate in Phantom Share ISP

⁵ Quote dei bonus assegnate in (i) OICR o phantom OICR ai Risk Taker appartenenti a SGR significative come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia e (ii) Certificate di VUB Banka ai Risk Taker colà operanti in conformità con la normativa locale

⁶ Controvalore dei premi riconosciuti nell'ambito dei contest commerciali dei Consulenti Finanziari

Con riferimento all'andamento delle remunerazioni tra 2025 e 2024, si evidenzia quanto segue:

- “Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica”: la remunerazione fissa complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo risulta superiore al 2024 per effetto della revisione dei compensi deliberata in occasione del rinnovo degli Organi sociali. In particolare, l'Assemblea degli azionisti ha innalzato il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione membri anche del Comitato per il Controllo sulla Gestione da 260.000 € a 290.000 €, nonché il compenso additivo per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione e i Presidenti dei Comitati endo-consiliari da 65.000 € a 80.000€. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'aumento del gettone di presenza per i Consiglieri che siano anche componenti dei Comitati endo-consiliari da 2.500 € a 3.250 €;
- “Organo di amministrazione – funzione di gestione” (i.e. Consigliere Delegato e CEO): l'incremento della remunerazione fissa è riconducibile all'aumento della remunerazione annua lorda del CEO (rimasta invariata dal 2016), deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel 2024 con riferimento al ruolo di Direttore Generale, con decorrenza dal 1° dicembre 2024. Tale adeguamento ha determinato anche un incremento della remunerazione variabile, in quanto determinata in percentuale rispetto alla remunerazione fissa e correlata ai risultati conseguiti nel 2025 (vedi Focus “Il Sistema di Incentivazione 2025 per il Consigliere Delegato e CEO in qualità di Direttore Generale”);
- “Altri membri dell'alta dirigenza”: la remunerazione fissa complessiva è in aumento. Tale incremento è attribuibile (i) all'inclusione nel perimetro di una risorsa inserita a fine 2024, che non aveva maturato il numero minimo di mesi richiesto per l'inclusione nel perimetro dei Risk Taker nel 2024, e (ii) all'incidenza sull'intero anno (e non pro quota come per il 2024) degli aumenti retributivi riconosciuti nel corso del 2024, in concomitanza dell'attuazione, ad aprile 2024, da parte di Intesa Sanpaolo del cambio generazionale nei ruoli di leadership che ha comportato una riorganizzazione volta a valorizzare il talento femminile e creare un mix di manager esperti e giovani per sostenere l'innovazione e affrontare le sfide del settore bancario in Europa. Tali fattori hanno contribuito anche al conseguente incremento della remunerazione variabile;
- “Altri membri del personale più rilevante”: il numero dei Risk Taker risulta in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente, principalmente in conseguenza delle uscite volontarie del personale nell'ambito degli accordi sottoscritti nel 2021 e nel 2024 con le Organizzazioni Sindacali, finalizzati a favorire il ricambio generazionale. La riduzione della remunerazione fissa connessa alle uscite del personale dipendente è stata tuttavia compensata dall'incremento della remunerazione ricorrente maturata dai Consulenti Finanziari, determinando un lieve aumento della componente fissa rispetto al 2024. Si registra, inoltre, un incremento della remunerazione variabile per effetto della maturazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (LTIP) dei Consulenti Finanziari.

EU REM2 – Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'Ente (personale più rilevante – c.d. Risk Taker¹)

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker ¹)
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita			
1	Numero dei membri del personale più rilevante			1
2	Importo complessivo			500.000
3	di cui remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus			500.000
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio²			
4	Numero dei membri del personale più rilevante		3	37
5	Importo complessivo		816.563	3.359.357
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio			
6	Numero dei membri del personale più rilevante			15
7	Importo complessivo			5.534.646
8	di cui versati nel corso dell'esercizio ³			2.685.211
9	di cui differiti			2.849.435
10	di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus ⁴			2.464.682
11	di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona			1.800.000

¹ Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea

² Si precisa che fanno riferimento a severance assegnate nel corso degli esercizi precedenti a soggetti rientranti nel cluster dei Risk Taker, in particolare a 3 Risk Taker Apicali di Gruppo (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e 37 restanti Risk Taker

³ Di cui (i) 1.342.605 euro assegnati in Azioni ISP up front e sottoposti ad un anno di holding period e (ii) 226.384 euro erogati in contanti ad inizio 2026 in quanto 3 soggetti sono cessati dal Gruppo il 31.12.2025

⁴ I.e. importi pattuiti e riconosciuti (i) in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa e (ii) calcolati secondo la formula di calcolo predefinita approvata dall'Assemblea di Intesa Sanpaolo. Si precisa che dell'importo indicato, 1.197.135 euro sono stati versati nel corso dell'esercizio (di cui (i) 598.567 euro assegnati in Azioni ISP up front e sottoposti ad un anno di holding period e (ii) 117.500 euro erogati in contanti ad inizio 2026 per i soggetti cessati dal Gruppo il 31.12.2025)

Si precisa che i premi riconosciuti nell'ambito della remunerazione variabile garantita sono relativi a 1 welcome bonus attribuito ad un Consulente Finanziario e il numero di beneficiari risulta in linea con il 2024.

Per quanto riguarda i “Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti versati nel corso dell'esercizio” (c.d. severance) si evidenzia un incremento rispetto al 2024 dei soggetti destinatari di tali trattamenti dovuto agli accordi sottoscritti negli anni precedenti. L'importo complessivamente erogato segue gli schemi di corresponsione previsti nelle Politiche vigenti all'epoca del riconoscimento.

Per quanto concerne, invece, le severance riconosciute nel corso dell'esercizio, riconducibili prevalentemente (i) alle uscite volontarie del personale nell'ambito degli accordi sottoscritti nel 2021 e nel 2024 con le Organizzazioni Sindacali, volti a favorire il ricambio generazionale, ovvero (ii) a operazioni societarie di incorporazione tra Società controllate del Gruppo, si rileva un numero di beneficiari in linea con quello del 2024, a fronte di una riduzione dell'importo complessivamente erogato.

EU REM3 – Remunerazione differita del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'Ente (personale più rilevante – c.d. Risk Taker¹)

	a (b+c)	b	c	d	e	f	UE – g	UE – h
Remunerazione differita e soggetta a periodo di retention	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica								
2 In contanti								
3 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5 Altri strumenti finanziari								
6 Altre forme								
7 Organo di amministrazione – funzione di gestione	7.652.160	2.271.960	5.380.200			715.549	2.491.799	1.504.610
8 In contanti	3.519.560	508.160	3.011.400				496.630	
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	4.132.600	1.763.800	2.368.800			715.549	1.995.169	1.504.610
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11 Altri strumenti finanziari								

		a (b+c)	b	c	d	e	f	UE – g	UE – h
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)	39.630.050	11.283.850	28.346.200			3.825.508	11.572.421	6.903.210
14	In contanti	17.811.490	2.377.745	15.433.745				2.174.044	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	21.448.960	8.795.225	12.653.735			3.815.202	9.334.073	6.903.210
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti finanziari ²	369.600	110.880	258.720			10.306	64.304	
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker ¹)	149.356.610	48.349.152	101.007.458	197.572		9.447.999	39.094.508	25.635.147
20	In contanti	79.088.507	16.365.133	62.723.374	80.924		26.142	11.819.135	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	66.679.094	30.217.152	36.461.942	106.448		9.136.962	25.738.334	24.056.920
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti ³	426.201	242.245	183.956			131.890	286.072	233.139
23	Altri strumenti finanziari ⁴	3.162.808	1.524.622	1.638.186	10.200		153.005	1.250.967	1.345.088
24	Altre forme								
25	Totale	196.638.820	61.904.962	134.733.858	197.572		13.989.056	53.158.728	34.042.967

¹ Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea

² Quote dei bonus assegnate in OICR ai Risk Taker appartenenti a SGR significative come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia

³ Quote dei bonus assegnate in Phantom Share ISP

⁴ Quote dei bonus assegnate (i) in OICR o phantom OICR ai Risk Taker appartenenti a SGR come richiesto dalle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanate in data 27 aprile 2017 e successivamente confermate nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia e (ii) in Certificate di VUB Banka ai Risk Taker colà operanti in conformità con la normativa locale

Si segnala che l'andamento delle quote differite nella tabella sopra riportata rispetto al 2024 è parzialmente confrontabile a fronte (i) della riduzione del numero dei Risk Taker e (ii) dell'applicazione degli schemi di corresponsione dei sistemi incentivanti annuali e del Piano LTIP 2018-2021 dei Consulenti Finanziari.

EU REM4 – Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	tra 1.000.000 e 1.500.000	54
2	tra 1.500.000 e 2.000.000	31
3	tra 2.000.000 e 2.500.000	8
4	tra 2.500.000 e 3.000.000	4
5	tra 3.000.000 e 3.500.000	2
6	tra 3.500.000 e 4.000.000	1
7	tra 4.000.000 e 4.500.000	1
8	tra 4.500.000 e 5.000.000	2
9	tra 5.000.000 e 6.000.000	
10	tra 6.000.000 e 7.000.000	
11	tra 7.000.000 e 8.000.000	
12	tra 8.000.000 e 9.000.000	
13	tra 9.000.000 e 10.000.000	1

La tabella sopra riportata evidenzia, per ciascuna fascia di remunerazione, il numero di soggetti appartenenti al personale più rilevante (c.d. Risk Taker) la cui remunerazione complessiva riconosciuta nell'esercizio risulta pari o superiore ad 1 milione di euro. Ai fini del calcolo, sono state considerate la componente fissa, la componente variabile di competenza dell'anno e il sistema di incentivazione di lungo termine maturato nell'esercizio 2025.

Rispetto al 2024, si rileva un incremento del numero di soggetti, riconducibile all'aumento delle posizioni dei Consulenti Finanziari che hanno maturato una remunerazione pari o superiore a 1 milione di euro per effetto della maturazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (LTIP).

EU REM5 – Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'Ente (personale più rilevante – c.d. Risk Taker¹)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di Business						
		Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni aziendali	Funzioni Aziendali di Controllo	Restanti aree	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante²										859
2	di cui membri dell'organo di amministrazione	18	1	19							
3	di cui altri membri dell'alta dirigenza (c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche)				1	3	1	14	3	3	
4	di cui altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker ¹)				73	158	10	256	127	191	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	6.112.548	9.203.449	15.315.997	47.769.814	78.719.084	8.685.744	137.523.105	40.736.809	145.639.795	
6	di cui remunerazione variabile		5.118.000	5.118.000	24.365.144	36.196.453	4.329.000	66.241.913	7.240.742	58.749.348	
7	di cui remunerazione fissa	6.112.548	4.085.449	10.197.997	23.404.670	42.522.631	4.356.744	71.281.192	33.496.067	86.890.447	

¹ Risk Taker identificati sia a livello di Gruppo ISP sia in Gruppi sub consolidanti o Banche controllate operanti in paesi appartenenti all'Unione Europea

² Si precisa che nel numero dei membri del personale più rilevante non sono incluse i) 8 risorse appartenenti al cluster "Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica" in quanto hanno perso la carica da Consigliere a seguito del rinnovo avvenuto con l'Assemblea di Intesa Sanpaolo del 29 aprile 2025; ii) 50 risorse appartenenti al cluster "Altri membri del personale più rilevante" in quanto cessate nel corso dell'esercizio

I dati retributivi riportati nella tabella sono parzialmente confrontabili con quelli dell'Informativa 2024. Per le relative motivazioni si rinvia al commento alla tabella "EU REM1 – Remunerazione riconosciuta per l'esercizio al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. Risk Taker)".

Informativa ai sensi del Regolamento CONSOB

Compensi

Tabella n. 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipazione agli utili					
Gros-Pietro Gian Maria	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2025	31/12/2025	800							800		
	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	120							120		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2025	31/12/2025			31,3					31,3		
	Membro Comitato Governance	06/05/2025	31/12/2025			9,8					9,8		
Tagliavini Paola	Vicepresidente Consiglio di Amministrazione	29/04/2025	31/12/2025	101,5							101,5		
	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	120							120		
	Presidente Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2025	31/12/2025	72,2		129,5					201,7		
	Membro Comitato Governance	06/05/2025	31/12/2025			13					13		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2025	31/12/2025			32,8					32,8		
Messina Carlo	Direttore Generale	01/01/2025	31/12/2025	2.880			2.047,2		585,4		5.512,6	6.488,3	
	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer	01/01/2025	31/12/2025	500							500		
	Consigliere / Consigliere Esecutivo	01/01/2025	31/12/2025	120							120		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipazione agli utili					
Zappia Mariangela a)	Consigliere	29/04/2025	31/12/2025	60							60		
	Membro Comitato Nomine	06/05/2025	31/12/2025			9,8					9,8		
	Membro Comitato Governance	06/05/2025	31/12/2025			9,8					9,8		
Ceruti Franco	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	120							120		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2025	31/12/2025			126,3					126,3		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2025	31/12/2025			51,8					51,8		
b)	INTESA SANPAOLO EXPO Institutional Contact S.r.l. - Presidente e Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	130							130		
b)	INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING S.p.A. - Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	25							25		
c)	BENEFIT CIMAROSA 1 S.p.A. - Presidente e Consigliere	01/01/2025	09/12/2025								-		
Grandi Paolo Maria Vittorio (*)	Consigliere	29/04/2025	31/12/2025	81,2							81,2		
	Membro Comitato Nomine	06/05/2025	31/12/2025			16,3					16,3		
	Presidente Comitato Governance	06/05/2025	31/12/2025	52,6		9,8					62,4		
b)	INTESA SANPAOLO HOLDING INTERN. - Presidente	01/01/2025	31/12/2025	134,4							134,4		
b)	ISP WEALTH MANAGEMENT - Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	23,5							23,5		
b)	CAMFIN - Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	2							2		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipazione agli utili					
Nebbia Luciano	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	120							120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2025	31/12/2025			51,8					51,8		
b)	EQUITER S.p.A. - Vicepresidente	01/01/2025	31/12/2025	45							45		
Logiurato Liana	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	120							120		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2025	31/12/2025			51,8					51,8		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2025	31/12/2025			32					32		
Previtali Pietro	Consigliere	29/04/2025	31/12/2025	81,2							81,2		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	06/05/2025	31/12/2025			81,3					81,3		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	06/05/2025	31/12/2025			19,5					19,5		
Stefanelli Maria Alessandra	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	120							120		
	Presidente Comitato Nomine	06/05/2025	31/12/2025	52,6		16,3					68,9		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2025	31/12/2025			29,5					29,5		
Parigi Bruno Maria	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	120							120		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2025	31/12/2025			126,3					126,3		
	Membro Comitato Governance	06/05/2025	31/12/2025			9,8					9,8		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipazione agli utili					
Gatti Anna	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	120							120		
	Membro Comitato Nomine	06/05/2025	31/12/2025			16,3					16,3		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2025	05/05/2025			22,5					22,5		
	Presidente Comitato Remunerazioni	06/05/2025	31/12/2025	52,6		29,3					81,9		
Celona Guido	Consigliere	29/04/2025	31/12/2025	81,2							81,2		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	06/05/2025	31/12/2025			84,5					84,5		
	Presidente Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	06/05/2025	31/12/2025	52,6		22,8					75,4		
Taddeo Mariarosaria	Consigliere	29/04/2025	31/12/2025	81,2							81,2		
	Membro Comitato Remunerazioni	06/05/2025	31/12/2025			29,3					29,3		
Mosca Fabrizio	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2025	31/12/2025	280,3							280,3		
Tagliabue Mariella	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	29/04/2025	31/12/2025	196,2							196,2		
Campra Maura	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	29/04/2025	31/12/2025	196,2							196,2		
Franchini Roberto	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2025	28/04/2025	84,8							84,8		
	Consigliere e Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	29/04/2025	31/12/2025	249,7							249,7		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipazione agli utili					
Motta Riccardo Secondo Carlo	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	29/04/2025	31/12/2025	196,2							196,2		
Colombo Paolo Andrea	Vicepresidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2025	28/04/2025	48,9							48,9		
	Consigliere	01/01/2025	28/04/2025	39,1							39,1		
	Presidente Comitato Remunerazioni	01/01/2025	05/05/2025	19,6		20					39,6		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2025	05/05/2025			12,5					12,5		
Picca Bruno	Consigliere	01/01/2025	28/04/2025	39,1							39,1		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2025	05/05/2025			15					15		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2025	05/05/2025			45					45		
Pomodoro Livia	Consigliere	01/01/2025	28/04/2025	39,1							39,1		
	Presidente Comitato Nomine	01/01/2025	05/05/2025	19,6		15					34,6		
Zamboni Daniele	Consigliere	01/01/2025	28/04/2025	39,1							39,1		
	Presidente Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2025	05/05/2025	19,6		10					29,6		
	Membro Comitato Rischi e Sostenibilità	01/01/2025	05/05/2025			45					45		
Mazzarella Maria	Consigliere	01/01/2025	28/04/2025	39,1							39,1		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2025	05/05/2025			15					15		
	Membro Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01/2025	05/05/2025			12,5					12,5		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Gettoni di Presenza	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (x)	Partecipazione agli utili					
Motta Milena Teresa	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2025	28/04/2025	84,8							84,8		
Zoppo Maria Cristina	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2025	28/04/2025	90,1							90,1		
Pisani Alberto Maria	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2025	28/04/2025	84,8							84,8		
	Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione	01/01/2025	28/04/2025	21,2							21,2		
Cortellazzo Andrea	Presidente Organismo di Vigilanza	21/05/2025	31/12/2025	13,6							13,6		
	Membro effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2025	31/12/2025	17,6							17,6		
Braja Piera	Membro effettivo Organismo di Vigilanza	06/05/2025	31/12/2025	16,4							16,4		
Dalla Sega Franco	Membro effettivo Organismo di Vigilanza	01/01/2025	31/12/2025	24,6							24,6		
Vernero Paolo	Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2025	20/05/2025	11,4							11,4		
b)	Prestitalia - Presidente Collegio Sindacale e ODV	31/03/2025	31/12/2025	6,1	0,2						6,3		
Dirigenti con Responsab. Strategiche (**)	Totale compensi e gettoni di presenza attribuiti da Intesa Sanpaolo			21.688,8 d)			11.598,1		3.706,6		36.993,5 d)	22.026,2	
	Totale compensi e gettoni di presenza attribuiti da società controllate e collegate			1.300 e)			833,2		270,1		2.403,3 e)	1.068,8	

a) Rinuncia ai compensi relativi al periodo 29/04 – 30/06, in quanto ricopriva l'incarico di Console italiano a Washington

b) Compensi / Gettoni di presenza nelle società controllate e collegate.

c) Rinuncia ai compensi per le cariche, che ammontano ad euro 9.397

d) Non sono stati inseriti nella presente voce ulteriori compensi per le cariche in società controllate e/o collegate, che ammontano ad euro 507.178, in quanto interamente riversati a Capogruppo.

e) Non sono stati inseriti nella presente voce ulteriori compensi per le cariche in società controllate e/o collegate, che ammontano ad euro 46.282 in quanto interamente rinunciati/riversati a società controllate.

(*) Compensi relativi all'esercizio di riferimento percepiti a decorrere dalla data di assunzione della carica di Consigliere di Amministrazione

(**) I compensi si riferiscono ai n. 25 Dirigenti con Responsabilità Strategica in essere al 31 dicembre 2025

(x) Gli importi indicati si riferiscono alle quote dell'incentivo assegnato, sia upfront che differite riconosciute a seguito della performance 2025 (si rimanda alla tabella 3B per i dettagli)

Tabella n. 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2) + (5) - (11) - (14)	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)		(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value

Tabella n. 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Messina Carlo	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer Direttore Generale	Incentivo Esercizio 2019									74.734	337	337
		Incentivo Esercizio 2020									97.310 ¹	438	438
		Incentivo Esercizio 2021	129.935	mag. 2026							129.933 ²	585	585
		PSP	2.031.322 (x)	giu.2022 - giu.2031									
		Incentivo Esercizio 2022	292.424	mag.2027-mag.2028							219.316 ²	988	988
		Incentivo Esercizio 2023	433.629	mag.2027-mag. 2029							495.574 ³	2.232	2.232
		Incentivo Esercizio 2024	393.238	mag.2027-mag. 2030							196.618 ²	885	885
		Incentivo Esercizio 2025			(*)	3.071	mag.2026-mag. 2031	(*)	(*)				1.024
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**) (Compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo)		Incentivo Esercizio 2019									137.920	621	621
		Incentivo Esercizio 2020	100.800	mag. 2026							156.895 ⁴	707	707
		Incentivo Esercizio 2021	706.838	mag. 2026							733.738 ⁵	3.327	3.327
		PSP	11.490.917 (x)	giu.2022-giu. 2031									

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
		Incentivo Esercizio 2022	1.813.178	mag.2026-mag. 2028							1.015.396 ⁶	4.573	4.573
		Incentivo Esercizio 2023	2.542.530	mag.2026-mag. 2029							1.055.283 ⁷	4.787	4.787
		Incentivo Esercizio 2024	2.866.270	mag. 2026-mag. 2030							487.851 ²	2.245	2.245
		Incentivo Esercizio 2025			(*)	17.303	mag. 2026-mag. 2031	(*)	(*)				5.768
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**) (Compensi attribuiti da società controllate)		Incentivo Esercizio 2019									1.917,22 ⁸	64	64
		Incentivo Esercizio 2020											
		Incentivo Esercizio 2021	8.573	mag. 2026							16.927 ²	76	76
		PSP	542.719 (x)	giu. 2022-giu. 2031									
		Incentivo Esercizio 2022	38.588	mag. 2027							30.134 ²	136	136
		Incentivo Esercizio 2023	76.252	mag. 2027-mag. 2028							41.123 ²	185	185
		Incentivo Esercizio 2024	87.762 ⁹	mag. 2026-mag. 2030							42.362 ²	191	191
		Incentivo Esercizio 2025			(*)	1.250 ¹⁰	mag. 2026-mag. 2031	(*)	(*)				417 ¹¹

(*) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2025 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 30 aprile 2026

(**) I compensi si riferiscono ai n. 25 Dirigenti con Responsabilità Strategica in essere al 31 dicembre 2025

(x) Il numero indicato rappresenta i diritti di Performance Shares assegnati, ciascuno dei quali attribuisce il diritto a ricevere al termine del Piano PSP n° 1 azione Intesa Sanpaolo, subordinatamente alla verifica delle condizioni di attivazione, del grado di conseguimento degli obiettivi di performance e dell'eventuale applicazione dei meccanismi di demoltiplicazione. Si precisa che tale numero è calcolato per ciascun cluster di beneficiari suddividendo il controvalore riconosciuto all'assegnazione (per il Consigliere Delegato e CEO pari al 100% della remunerazione fissa al lancio del Piano) per il prezzo di mercato all'assegnazione applicando alcuni aggiustamenti di Fair Value - sulla base di modelli di valutazione certificati nella Fair Value Policy di Gruppo - derivanti dai vincoli di inalienabilità e indisponibilità (cfr. Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria – Punto 3f all'ordine del giorno del 15 marzo 2022)

- 1) Di cui n. 45.411 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
- 2) Azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
- 3) Di cui n. 185.840 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
- 4) Di cui n. 68.887 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
- 5) Di cui n. 332.421 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
- 6) Di cui n. 457.996 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
- 7) Di cui n. 365.494 azioni sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo periodo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
- 8) Assegnati in quote OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).
- 9) Di cui n. 3.037,74 quote di OICR (anziché azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).
- 10) Di cui 602 mila Euro assegnati in quote di OICR (anziché azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).
- 11) Di cui 201 mila Euro assegnati in quote OICR (anziché in azioni Intesa Sanpaolo) al Responsabile della Divisione Asset Management, in quanto Amministratore Delegato del Gruppo Eurizon Capital, come richiesto dalla normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB successivamente confermato nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF di Banca d'Italia).

N.B.: I dati indicati fanno riferimento ai compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo o, ove evidenziato, da società controllate; non è previsto il percepimento di compensi variabili da collegate

Tabella n. 3B: Piani di incentivazione monetari a favore del Consigliere Delegato e CEO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(dati in migliaia di euro)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti	
Messina Carlo	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer Direttore Generale	Incentivo Esercizio 2019					273		
		Incentivo Esercizio 2020					72	173	
		Incentivo Esercizio 2021					152	606	
		Incentivo Esercizio 2022						917	
		Incentivo Esercizio 2023						917	
		Incentivo Esercizio 2024					906	906	
		Incentivo Esercizio 2025	1.024	1.024	mag. 2026/ mag. 2031				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) (Compensi attribuiti da Intesa Sanpaolo)		Incentivo Esercizio 2019					1.131		
		Incentivo Esercizio 2020					270	647	
		Incentivo Esercizio 2021					656	2.496	
		Incentivo Esercizio 2022					66	4.161	
		Incentivo Esercizio 2023						4.393	
		Incentivo Esercizio 2024					5.183	5.276	
		Incentivo Esercizio 2025	5.768	5.768	mag. 2026/ mag. 2031				62,5 ¹

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) (Compensi attribuiti da società controllate)		Incentivo Esercizio 2019							
		Incentivo Esercizio 2020							
		Incentivo Esercizio 2021					40	99	
		Incentivo Esercizio 2022					12	142	
		Incentivo Esercizio 2023						218	
		Incentivo Esercizio 2024					380	380	
		Incentivo Esercizio 2025	417	417	mag. 2026/ mag. 2031				

(*) I compensi si riferiscono ai n. 25 Dirigenti con Responsabilità Strategica in essere al 31 dicembre 2025

1) Il compenso si riferisce al premio di anzianità per i 35 anni di servizio spettante ad un dirigente con Responsabilità strategica proveniente da ex Sanpaolo IMI

Partecipazioni

Tabella n. 1: Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (-)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (-)
Tagliavini Paola	Vicepresidente Consiglio di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	5.309		3.000	2.309
Messina Carlo	Consigliere Delegato e Chief Executive Officer Direttore Generale	Intesa Sanpaolo ord.	5.333.373 (d)	1.213.485 (*)		6.546.858 (e)
Ceruti Franco	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	250.000		250.000	0
Grandi Paolo Maria Vittorio	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	2.098.023 (f)	542.952 (**)	146.135 (***)	2.494.840 (g)
Nebbia Luciano	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	192.281			192.281
Stefanelli Maria Alessandra	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	147 (a)			147 (a)
Gatti Anna	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	2.000			2.000
Mosca Fabrizio	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	18.000			18.000
		Intesa Sanpaolo ord.		6.050 (a)		6.050 (a)
Colombo Paolo Andrea	Vicepresidente Consiglio di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	5.494			5.494
		Intesa Sanpaolo ord.	5.200 (a)			5.200 (a)
		Intesa Sanpaolo ord.	19.047 (b)			19.047 (b)
Picca Bruno	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	383.086			383.086
Pomodoro Livia	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	60.000			60.000
Zamboni Daniele	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	100.000			100.000
Motta Milena Teresa	Consigliere di Amministrazione	Intesa Sanpaolo ord.	30.000 (a)	10.000	10.000	30.000 (a)
		Intesa Sanpaolo ord.	1.752 (c)			1.752 (c)
		Intesa Sanpaolo ord.	2.118 (a, c)			2.118 (a, c)
(-) Oppure data di inizio / fine carica, se diverse dal periodo di riferimento indicato (a) Azioni di pertinenza del coniuge (b) Azioni detenute indirettamente (c) Azioni derivanti da OPS UBI (d) Di cui 414.216 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.) (e) Di cui 777.118 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.) (f) Di cui 49.344 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.) (g) Di cui 199.877 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.)						

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (-)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (-)
(*) (i) Di cui n. 74.734 azioni dal Sistema Incentivante 2019, n. 51.899 azioni dal Sistema Incentivante 2020 e n. 309.734 azioni dal Sistema Incentivante 2023 quali quote differite in azioni e (ii) di cui n. 45.411 azioni dal Sistema Incentivante 2020, n. 129.933 azioni dal Sistema Incentivante 2021, n. 219.316 azioni dal Sistema Incentivante 2022, n. 185.840 azioni dal Sistema Incentivante 2023 e n. 196.618 azioni dal Sistema Incentivante 2024 sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A. (**) (i) Di cui n. 196.940 azioni da remunerazione variabile quali quote differite in azioni e (ii) di cui n. 346.012 azioni da remunerazione variabile sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A. in relazione al rapporto di lavoro dipendente all'epoca in essere. (***) Di cui n. 146.135 azioni rinvenienti da remunerazione variabile per c.d. sell to cover in relazione al rapporto di lavoro dipendente all'epoca in essere, ovvero ai fini di assolvimento degli oneri fiscali derivanti dal trasferimento delle azioni a Siref S.p.A. ove sono state sottoposte ad amministrazione fiduciaria per la durata residua del periodo di holding						

Tabella n. 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero altri dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (*)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (*)
25(**)	Intesa Sanpaolo ord.	6.211.830 (b)	3.719.750 (***)	3.400.276 (****)	6.531.304 (c)
	Intesa Sanpaolo ord.	199 (a)			199 (a)

(a) Azioni di pertinenza del coniuge
 (b) Di cui 1.257.563 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.)
 (c) Di cui 1.128.001 azioni detenute per il tramite di società fiduciaria (Siref S.p.A.)

(*) Oppure data di inizio / fine carica, se diverse dal periodo di riferimento indicato.
 (**) Numero totale degli altri Dirigenti con responsabilità strategica, ancorché non detentori di partecipazioni, di cui n. 25 in essere al 31 dicembre 2025
 (***) (i) Di cui 137.920 derivanti dal Sistema Incentivante 2019, n. 88.008 azioni dal Sistema Incentivante 2020, n. 401.317 azioni dal Sistema Incentivante 2021, n. 557.400 azioni dal Sistema Incentivante 2022 e n. 689.789 azioni dal Sistema Incentivante 2023 quali quote differite in azioni e (ii) di cui n. 68.887 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2020, n. 349.348 azioni dal Sistema Incentivante 2021, n. 488.130 azioni dal Sistema Incentivante 2022, n. 406.617 azioni dal Sistema Incentivante 2023 e n. 530.213 azioni dal Sistema Incentivante 2024 sottoposte ad un anno di holding period e trattenute per l'intera durata di questo in posizione fiduciaria presso Siref S.p.A.
 (****) Di cui n. 29.624 azioni rinvenienti dal Sistema Incentivante 2020, n. 132.613 dal Sistema Incentivante 2021, n. 195.507 dal Sistema Incentivante 2022, n. 148.432 dal Sistema Incentivante 2023 e n. 209.018 dal Sistema Incentivante 2024 per c.d. sell to cover, ovvero ai fini di assolvimento degli oneri fiscali derivanti dal trasferimento delle azioni a Siref S.p.A. ove sono state sottoposte ad amministrazione fiduciaria per la durata residua del periodo di holding

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

Il Chief Audit Officer di Intesa Sanpaolo ha effettuato le previste verifiche, finalizzate ad analizzare le prassi operative seguite nella determinazione del sistema incentivante per l'esercizio 2025, in coerenza con le politiche e i profili applicativi deliberati dagli Organi e con la normativa in materia di remunerazioni applicabile al Gruppo tra cui, in particolare, la Circolare 285/2013 emanata da Banca d'Italia.

Il piano delle verifiche è articolato in modo tale da riscontrare le fasi operative del processo: quantificazione e approvazione del sistema incentivante nelle sue componenti principali (fabbisogno economico, attestazione dei risultati conseguiti, determinazione del bonus pool, incentivazione dei Risk Taker Apicali di Gruppo e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo); effettiva erogazione degli incentivi, con particolare riferimento ai Risk Taker di Gruppo.

Come previsto, le politiche di remunerazione, le logiche del sistema incentivante, le modalità di finanziamento del bonus pool, le soglie di attivazione, le regole di individuazione dei Risk Taker e gli obiettivi assegnati ai Risk Taker Apicali di Gruppo sono stati approvati dagli Organi nel 2025, ciascuno per gli aspetti di competenza.

L'impianto è stato valutato conforme alla Normativa dalla Funzione di Compliance.

Per il 2025 è stato confermato l'impianto normativo del 2024, compresa la definizione della componente di remunerazione variabile del restante personale (PVR – oggetto di un accordo di 2° livello con le Organizzazioni Sindacali).

In aggiunta si segnala quale principale novità l'estensione del demoltiplicatore del premio connesso al rischio "stability of profits" ai Risk Taker Apicali di Gruppo di Business e loro diretti riporti.

Relativamente alla verifica dell'attuazione del sistema incentivante 2025, si conferma che è stata raggiunta la soglia definita dalle regole di attivazione del bonus pool di Gruppo e sono state verificate positivamente le condizioni di attivazione – i.e. Utile Netto (positivo), Risultato Corrente Lordo, indicatori del RAF di Gruppo (CET1, NSFR, MREL e coefficiente di leva finanziaria) –, consentendone il finanziamento secondo i profili applicativi e le politiche. Inoltre, al bonus pool non sono stati applicati meccanismi correttivi in quanto anche in questo caso è stato verificato il rispetto dei limiti previsti per i rischi non finanziari (i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e Integrated Risk Assessment).

I risultati conseguiti dai Risk Taker Apicali di Gruppo sono stati consuntivati, documentati in apposite schede ed approvati da parte degli Organi competenti.

In base ai riscontri sin qui svolti, il Chief Audit Officer esprime un giudizio di adeguatezza sulla prassi operativa seguita, in coerenza con le politiche ed i profili definiti.

Il piano di audit si completerà con le verifiche sulla correttezza delle fasi di effettiva erogazione degli incentivi (inclusa la componente differita), con particolare attenzione all'incentivazione dei Risk Taker, per accertarne l'allineamento con quanto approvato dagli Organi aziendali.

Ad integrazione di quanto riportato nella Relazione sulle Remunerazioni presentata lo scorso 29 aprile 2025, come previsto, sono state verificate le successive fasi di erogazione degli incentivi per l'esercizio 2024 (inclusa la parte differita), sia su un campione del perimetro domestico che su quello estero, riscontrando la sostanziale coerenza con le politiche ed i profili applicativi approvati. Limitate aree di miglioramento residuali sono state indirizzate, come accertato anche dal più recente follow-up.

Appendice

Tabella n. 1: “Art. 5 - Codice di Corporate Governance”

Principi e Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance	Riferimento pagina
P. XV La politica per la remunerazione degli amministratori, dei componenti dell'organo di controllo e del top management è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.	pagg. 15, 19, 20, 23, 34, 39, 52
P. XVI La politica per la remunerazione è elaborata dall'organo di amministrazione, attraverso una procedura trasparente.	pag. 11
P. XVII L'organo di amministrazione assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.	
R. 25 L'organo di amministrazione affida al comitato remunerazioni il compito di: a) coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione; b) presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance; d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management. Per disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli amministratori, sia esecutivi sia non esecutivi, e dei componenti dell'organo di controllo è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente.	pagg. 11, 23
R. 26 Il comitato remunerazioni è composto da soli amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ed è presieduto da un amministratore indipendente. Almeno un componente del comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dall'organo di amministrazione in sede di nomina. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato remunerazioni in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.	pag. 12
R. 27 La politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi e del top management definisce: a) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva; b) limiti massimi all'erogazione di componenti variabili; c) obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari; d) un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio; e) le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in	pagg. 16, 19, 23, 30, 31, 34, 36, 37, 39, 51-54, 57-62, 75, 90, 92-94

Principi e Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance

Riferimento pagina

seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;

regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

- R. 28 I piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi e il top management incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, prevedendo che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni. pagg. 54, 57-60
- R. 29 La politica per la remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari; tale compenso non è legato, se non per una parte non significativa, a obiettivi di performance finanziaria. pagg. 14, 15
- R. 30 La remunerazione dei membri dell'organo di controllo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione. pagg. 12, 14
- R. 31 L'organo di amministrazione, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale, rende note mediante un comunicato, diffuso al mercato ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito:
- a) all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, alla fattispecie che ne giustifica la maturazione (p.e. per scadenza della carica, revoca dalla medesima o accordo transattivo) e alle procedure deliberative seguite a tal fine all'interno della società;
 - b) all'ammontare complessivo dell'indennità e/o degli altri benefici, alle relative componenti (inclusi i benefici non monetari, il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione, il corrispettivo per gli impegni di non concorrenza od ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma) e alla tempistica della loro erogazione (distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella soggetta a meccanismi di differimento);
 - c) all'applicazione di eventuali clausole di restituzione (claw-back) o trattenimento (malus) di una parte della somma;
 - d) alla conformità degli elementi indicati alle precedenti lettere a), b) e c) rispetto a quanto indicato nella politica per la remunerazione, con una chiara indicazione dei motivi e delle procedure deliberative seguite in caso di difformità, anche solo parziale, dalla politica stessa;
 - e) informazioni circa le procedure che sono state o saranno seguite per la sostituzione dell'amministratore esecutivo o del direttore generale cessato.

Tabella n. 2: “Art. 123-bis – Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari”

Art. 123-bis – Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari	Riferimento pagina
1. La relazione sulla gestione delle società emittenti valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati contiene in una specifica sezione, denominata: «Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari», informazioni dettagliate riguardanti:	
a) la struttura del capitale sociale, compresi i titoli che non sono negoziati su un mercato regolamentato di uno Stato comunitario, con l'indicazione delle varie categorie di azioni e, per ogni categoria di azioni, i diritti e gli obblighi connessi, nonché la percentuale del capitale sociale che esse rappresentano; b) qualsiasi restrizione al trasferimento di titoli, quali ad esempio limiti al possesso di titoli o la necessità di ottenere il gradimento da parte della società o di altri possessori di titoli; c) le partecipazioni rilevanti nel capitale, dirette o indirette, ad esempio tramite strutture piramidali o di partecipazione incrociata, secondo quanto risulta dalle comunicazioni effettuate ai sensi dell'articolo 120; d) se noti, i possessori di ogni titolo che conferisce diritti speciali di controllo e una descrizione di questi diritti; e) il meccanismo di esercizio dei diritti di voto previsto in un eventuale sistema di partecipazione azionaria dei dipendenti, quando il diritto di voto non è esercitato direttamente da questi ultimi; f) qualsiasi restrizione al diritto di voto, ad esempio limitazioni dei diritti di voto ad una determinata percentuale o ad un certo numero di voti, termini imposti per l'esercizio del diritto di voto o sistemi in cui, con la cooperazione della società, i diritti finanziari connessi ai titoli sono separati dal possesso dei titoli; g) gli accordi che sono noti alla società ai sensi dell'articolo 122; h) gli accordi significativi dei quali la società o sue controllate siano parti e che acquistano efficacia, sono modificati o si estinguono in caso di cambiamento di controllo della società, e i loro effetti, tranne quando sono di natura tale per cui la loro divulgazione arrecherebbe grave pregiudizio alla società; tale deroga non si applica quando la società ha l'obbligo specifico di divulgare tali informazioni sulla base di altre disposizioni di legge; i) gli accordi tra la società e gli amministratori, i componenti del consiglio di gestione o di sorveglianza, che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto; l) le norme applicabili alla nomina e alla sostituzione degli amministratori e dei componenti del consiglio di gestione e di sorveglianza, nonché alla modifica dello statuto, se diverse da quelle legislative e regolamentari applicabili in via suppletiva; m) l'esistenza di deleghe per gli aumenti di capitale ai sensi dell'articolo 2443 del codice civile ovvero del potere in capo agli amministratori o ai componenti del consiglio di gestione di emettere strumenti finanziari partecipativi nonché di autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie.	pag. 16 pagg. 16, 78
[omissis]	

Tabella n. 3: “Art. 123-ter – Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”

Art. 123-ter - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti	Riferimento pagina
1. Almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile, le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob con regolamento.	pag. 8
2. La relazione è articolata nelle due sezioni previste ai commi 3 e 4 ed è approvata dal consiglio di amministrazione. Nelle società che adottano il sistema dualistico la relazione è approvata dal consiglio di sorveglianza, su proposta, limitatamente alla sezione prevista dal comma 4, lettera b), del consiglio di gestione.	pag. 9
3. La prima sezione della relazione illustra in modo chiaro e comprensibile:	pag. 9
a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo;	pagg. 11, 14, 19
b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.	pagg. 11, 14
3-bis. La politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società e illustra il modo in cui fornisce tale contributo. Fermo quanto previsto dal comma 3-ter, le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione di cui al comma 3 con la cadenza richiesta dalla durata della politica definita ai sensi del comma 3, lettera a), e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima. Le società attribuiscono compensi solo in conformità con la politica di remunerazione da ultimo approvata dai soci. In presenza di circostanze eccezionali le società possono derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della politica a cui si può derogare. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.	pag. 9
3-ter. La deliberazione prevista dal comma 3-bis è vincolante. Qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-bis la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile.	pag. 9
4. La seconda sezione della relazione, in modo chiaro e comprensibile e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, salvo quanto previsto dal regolamento emanato ai sensi del comma 8, per i dirigenti con responsabilità strategiche:	pag. 9
a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento;	pag. 90

Art. 123-ter - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
Riferimento pagina

- b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;

b-bis) illustra come la società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

5. Alla relazione sono allegati i piani di compensi previsti dall'articolo 114-bis ovvero è indicata nella relazione la sezione del sito Internet della società dove tali documenti sono reperibili.

6. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 2389 e 2409-terdecies, primo comma, lettera a), del codice civile, e dall'articolo 114-bis, l'assemblea convocata ai sensi dell'articolo 2364, secondo comma, ovvero dell'articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125-quater, comma 2.

[omissis]

Tabella n. 4: Disposizioni di Banca di Italia in tema di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater “Politiche e prassi di remunerazioni” e 2-quater.1 “Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito”

Disposizioni di Banca di Italia in tema di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater “Politiche e prassi di remunerazioni” **Riferimento pagina**

Il presente paragrafo disciplina le politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni di natura prudenziale in materia di politiche e prassi di remunerazione¹³⁴.

Ai fini del presente paragrafo si definiscono:

- “remunerazione”, ogni forma di pagamento o beneficio (monetario o non monetario) corrisposto direttamente o indirettamente dall'intermediario al personale e ai terzi addetti alla rete di vendita;
- “prodotti”, le operazioni e i servizi che ricadono nell'ambito di applicazione del titolo VI del T.U.;
- “soggetti rilevanti”, il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica;
- “intermediari del credito”, i soggetti individuati nella sezione VII.

Gli intermediari adottano e applicano politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita: i) coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo; ii) ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili; iii) che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti. Gli intermediari assicurano che le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane siano coerenti con questi principi. pagg. 11, 19, 28-30, 47-48, 63-65, 70-74

Gli intermediari tenuti a predisporre una politica di remunerazione ai sensi di altre disposizioni di vigilanza possono redigere un unico documento per dare attuazione anche alla disciplina prevista dal presente paragrafo, a condizione che sia data evidenza alle parti che danno attuazione alla presente disciplina.

Con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le politiche e prassi di remunerazione assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario. pag. 65

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami le politiche e prassi di remunerazione prevedono indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela. pag. 65

¹³⁴ Tali disposizioni sono contenute: per le banche, nella Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Parte I, Titolo IV, Capitolo 2); per gli intermediari finanziari iscritti nell'albo dell'articolo 106 del T.U., nella Circolare della Banca d'Italia n. 288 del 3 aprile 2015 (Titolo III, Capitolo 1).

Disposizioni di Banca di Italia in tema di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater.1 “Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito”¹³⁵

Riferimento pagina

Gli intermediari adottano e applicano politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito che tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti. A questo fine, gli intermediari assicurano che:

- a. la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti; pagg. 28-30, 46-48
- b. sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; gli intermediari adottano opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio; pagg. 19, 28-30, 46-48, 63, 65
- c. la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito:
 - i. sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi¹³⁶; pagg. 28-30, 46-48
 - ii. non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (es., perché particolarmente vantaggiosi per l'intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito), quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente; pagg. 28-30, 46-48, 63, 65
 - iii. sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione; pagg. 19, 23-32
 - iv. sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario. pagg. 51 e 53

Le politiche di remunerazione elaborate ai sensi del presente sotto-paragrafo includono, oltre ai profili di cui alle lettere a), b) e c), anche: i) l'illustrazione degli obiettivi che esse perseguono; ii) l'indicazione del numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti¹³⁷. pagg. 19, 22

Le politiche di remunerazione sono adeguatamente documentate e la relativa documentazione è conservata per un periodo non inferiore a cinque anni. La documentazione include anche l'illustrazione delle modalità con cui le politiche sono state attuate, con particolare riguardo all'applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile della remunerazione, ove prevista.

Gli intermediari informano in modo chiaro e comprensibile i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito sulle politiche e prassi di remunerazione a essi applicabili, prima che questi siano preposti all'offerta dei prodotti. Le politiche e le prassi di remunerazione sono in ogni caso facilmente accessibili ai soggetti rilevanti e agli intermediari del credito.

¹³⁵ Il presente sotto-paragrafo dà attuazione agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio del 13 dicembre 2016.

¹³⁶ In particolare, la remunerazione variabile non può basarsi solo sul raggiungimento di obiettivi quantitativi legati alla vendita dei prodotti, ma tiene conto anche di altri criteri (es., fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela).

¹³⁷ Per i soggetti rilevanti, l'indicazione riporta in maniera distinta il numero dei soggetti che offrono prodotti ai clienti interagendo con questi ultimi e dei soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica.

Disposizioni di Banca di Italia in tema di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” – Sezione X 1 – paragrafo 2-quater.1 “Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito”¹³⁸

Riferimento pagina

Le politiche e le prassi di remunerazione sono adottate dall'organo con funzione di supervisione strategica – o, se l'individuazione di quest'ultimo non è richiesta dalla regolamentazione applicabile, dall'organo di amministrazione – che è anche responsabile della loro corretta attuazione e di eventuali modifiche alle stesse. Ai fini dell'adozione delle politiche di remunerazione, l'organo si avvale del contributo del comitato remunerazioni (ove istituito), della funzione risorse umane e delle funzioni aziendali di controllo¹³⁹.

Sez. I, par. 1

Gli intermediari sottopongono le politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a riesame almeno annuale, anche allo scopo di assicurare una periodica valutazione dell'adeguatezza dei presidi adottati a fronte dei rischi di cui alla lettera b) del presente sotto-paragrafo; a questi fini, è previsto un coinvolgimento della funzione di conformità o, in sua assenza, dell'internal audit. Quando, all'esito del riesame, emergono lacune o profili di inadeguatezza nelle politiche e nelle prassi di remunerazione, queste sono prontamente modificate.

Sez. I, par. 1

¹³⁸ Il presente sotto-paragrafo dà attuazione agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio del 13 dicembre 2016.

¹³⁹ La funzione di compliance, tra l'altro, attesta la conformità delle politiche di remunerazione alle disposizioni del presente paragrafo.



In copertina:
Passo montano Trentino-Alto Adige

