

# Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria – Punto 2 all’ordine del giorno

## Remunerazioni:

- e) Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2026-2029 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per discutere e deliberare in merito all’approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2026-2029 (il “**PSP 2026-2029**” o il “**Piano**”) destinato al Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo<sup>1</sup>, del perimetro Italia ed estero (i “**Manager**”).

Il PSP 2026-2029 è finalizzato a:

- supportare il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2026-2029;
- garantire un collegamento stringente tra la 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 le *performance* in una logica di sostenibilità nel tempo (*i.e.* ESG).

Le **principali novità** introdotte nel Piano rispetto al precedente PSP 2022-2025 riguardano:

- i **KPI** assegnati al **Consigliere Delegato e CEO** e ai restanti Manager delle Funzioni Business e Governance che, in linea con gli orientamenti espressi dagli investitori, sono stati individuati nell’ottica di differenziare gli indicatori assegnati nel Sistema Incentivante annuale del CEO da quelli previsti dal PSP 2026-2029. Inoltre, la componente ESG è stata prevista come KPI del Piano e non più come correttivo del premio maturato;
- l’incremento dell’**assegnazione iniziale** da 100% della remunerazione fissa a 200% della remunerazione fissa per il **Consigliere Delegato e CEO** e i restanti Risk Taker Apicali delle Funzioni Business e Governance, in linea con gli orientamenti espressi dagli investitori e le *best practice* di mercato;
- l’introduzione della **facoltà** in capo al **Consiglio di Amministrazione** di deliberare eventuali modifiche e/o integrazioni alle regole del Piano in caso di eventi straordinari, necessarie e/o opportune per renderlo coerente con il mutato contesto. Restano in ogni caso escluse modifiche ai KPI, ai relativi livelli di soglia, *target* e *overtarget*, nonché incrementi all’entità dei premi maturabili.

<sup>1</sup> Ivi inclusi i Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali (se presenti).

I termini indicati con la lettera maiuscola, laddove non diversamente definiti nella presente relazione, avranno il medesimo significato agli stessi attribuito nel Documento Informativo qui unito sub Allegato 1.

### Sintesi degli elementi principali del PSP 2026-2029

Elemento	Applicazione		Dettagli									
<b>Beneficiari</b>	Il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker del Gruppo <sup>2</sup> - perimetro Italia e estero.  (circa 3.500 persone)		Par. 1									
<b>Strumento</b>	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, soggette a condizioni di performance (Azioni).		Par. 2									
<b>Meccanismo di funzionamento del Piano</b>	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, purché siano soddisfatte specifiche Condizioni di Attivazione e in funzione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance e dell'eventuale applicazione di Meccanismi di Demoltiplicazione.		Par. 3									
<b>Assegnazione iniziale</b>	<p>All'avvio del Piano a ciascun Manager sono assegnati Diritti PSP (Assegnazione Iniziale), aventi ciascuno un valore pari al prezzo di mercato medio dell'Azione nei 30 giorni precedenti l'assegnazione.</p> <p>Il numero di Diritti PSP da assegnare a ciascun Manager è calcolato dividendo il controvalore definito in percentuale della remunerazione fissa/RAL, differenziando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>in Italia, per <i>job title</i> definito nell'ambito del sistema di Global Banding di Gruppo (per il Consigliere Delegato e CEO e i restanti Manager appartenenti alle Funzioni Business e Governance, fino al 200% della remunerazione fissa; per i Manager appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, fino al 50% della RAL); e</li> <li>all'estero, per ruolo organizzativo (variando tra il massimo del 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).</li> </ul>		Par. 4									
<b>Condizioni di attivazione</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Condizione a livello di Gruppo</th> <th>Requisito rispetto al RAF di Gruppo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(i) CET 1</td> <td rowspan="6">≥ "Hard Limit" previsti nel RAF di Gruppo</td> </tr> <tr> <td>(ii) Leverage Ratio</td> </tr> <tr> <td>(iii) MREL</td> </tr> <tr> <td>(iv) NSFR</td> </tr> <tr> <td>(v) LCR (applicabile esclusivamente ai Risk Taker Apicali)</td> </tr> <tr> <td>(vi) assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo</td> </tr> </tbody> </table>	Condizione a livello di Gruppo	Requisito rispetto al RAF di Gruppo	(i) CET 1	≥ "Hard Limit" previsti nel RAF di Gruppo	(ii) Leverage Ratio	(iii) MREL	(iv) NSFR	(v) LCR (applicabile esclusivamente ai Risk Taker Apicali)	(vi) assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo	<p><i>Requisiti minimi regolamentari – meno stringenti rispetto agli "Hard Limit" del RAF di Gruppo non comunicati al mercato – rappresentati al solo fine di offrire dei parametri di riferimento</i></p> <p>CET 1 ≥ 9,97% (SREP)</p> <p>Leverage Ratio ≥ 3% (CRR)</p> <p>MREL ≥ 25,5% (SRB MREL JD Letter 2025)<sup>3</sup></p> <p>NSFR ≥ 100% (SREP)</p> <p>LCR ≥ 100% (SREP)</p>	Par. 5
Condizione a livello di Gruppo	Requisito rispetto al RAF di Gruppo											
(i) CET 1	≥ "Hard Limit" previsti nel RAF di Gruppo											
(ii) Leverage Ratio												
(iii) MREL												
(iv) NSFR												
(v) LCR (applicabile esclusivamente ai Risk Taker Apicali)												
(vi) assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo												

<sup>2</sup> Ivi inclusi i Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali (se presenti).

<sup>3</sup> Il requisito regolamentare 2026 è atteso nel secondo trimestre 2026 nell'ambito della Final SRB MREL Joint Decision Letter 2026.

## Sintesi degli elementi principali del PSP 2026-2029

	<p>Il Piano è anche soggetto alla verifica delle seguenti ulteriori condizioni di attivazione a livello di Gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al momento di avvio nel 2026 e al termine del Piano, dell'esito dell'ICAAP;</li> <li>• 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.</li> </ul>																																									
<b>Accrual Period</b>	In linea con il Piano d'Impresa 2026-2029.																																									
<b>Obiettivi di Performance</b>	<p><b>Consigliere Delegato e CEO, restanti Risk Taker Apicali di Gruppo, altri Risk Taker di Gruppo e Manager di Business e Governance</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th>soglia</th> <th>target*</th> <th>overtarget</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>PON/RWA medi</b></td> <td>9,15%</td> <td><b>9,3%</b></td> <td>9,38%</td> </tr> <tr> <td>% Diritti PSP maturabili</td> <td>20%</td> <td><b>40%</b></td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td><b>RoE</b></td> <td>20%</td> <td><b>22%</b></td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>% Diritti PSP maturabili</td> <td>20%</td> <td><b>40%</b></td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td><b>Sustainable Lending</b></td> <td>29%</td> <td><b>30%</b></td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>% Diritti PSP maturabili</td> <td>10%</td> <td><b>20%</b></td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* I livelli target corrispondono a quelli fissati nel Piano di Impresa al 2029</p> <p><b>Risk Taker Apicali di Gruppo, gli altri Risk Taker di Gruppo e Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo (incluso il Dirigente Preposto)</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th>soglia</th> <th>target</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione delle FAC termini di:</b></td> <td></td> <td>Oltre a quanto previsto al livello soglia:</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• capacità di intercettare tempestivamente e gestire i rischi emergenti<sup>4</sup> come rappresentato nei documenti al CdA</li> <li>• capacità di presidiare attività, iniziative e progetti chiave di ogni funzione</li> </ul> </td> <td>I documenti presentati dalle FAC al CdA sono accurati e i loro contenuti sono completi</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i rischi emergenti sono stati tempestivamente rappresentati nei documenti e gestiti in modo adeguato</li> <li>• 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%</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>% Diritti PSP maturabili</td> <td>50%</td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>Si precisa che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ in caso di livelli di performance inferiori alla soglia, non viene corrisposta alcuna quota di azioni</li> <li>○ per livelli di performance superiore all'<i>overtarget</i>, non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (cd. principio del <i>cap</i>).</li> </ul> <p>In ogni caso, l'ammontare complessivo delle Azioni Attribuite al termine dell'Accrual Period non potrà superare il 100% delle Azioni maturabili in caso di raggiungimento del livello <i>target</i> per ciascun KPI. In altri termini, l'eventuale maturazione da parte dei Manager delle Funzioni Business e Governance di un numero di Azioni</p>	KPI	soglia	target*	overtarget	<b>PON/RWA medi</b>	9,15%	<b>9,3%</b>	9,38%	% Diritti PSP maturabili	20%	<b>40%</b>	50%	<b>RoE</b>	20%	<b>22%</b>	23%	% Diritti PSP maturabili	20%	<b>40%</b>	50%	<b>Sustainable Lending</b>	29%	<b>30%</b>	31%	% Diritti PSP maturabili	10%	<b>20%</b>	30%	KPI	soglia	target	<b>Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione delle FAC termini di:</b>		Oltre a quanto previsto al livello soglia:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• capacità di intercettare tempestivamente e gestire i rischi emergenti<sup>4</sup> come rappresentato nei documenti al CdA</li> <li>• capacità di presidiare attività, iniziative e progetti chiave di ogni funzione</li> </ul>	I documenti presentati dalle FAC al CdA sono accurati e i loro contenuti sono completi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i rischi emergenti sono stati tempestivamente rappresentati nei documenti e gestiti in modo adeguato</li> <li>• 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%</li> </ul>	% Diritti PSP maturabili	50%	<b>100%</b>	Par. 6
KPI	soglia	target*	overtarget																																							
<b>PON/RWA medi</b>	9,15%	<b>9,3%</b>	9,38%																																							
% Diritti PSP maturabili	20%	<b>40%</b>	50%																																							
<b>RoE</b>	20%	<b>22%</b>	23%																																							
% Diritti PSP maturabili	20%	<b>40%</b>	50%																																							
<b>Sustainable Lending</b>	29%	<b>30%</b>	31%																																							
% Diritti PSP maturabili	10%	<b>20%</b>	30%																																							
KPI	soglia	target																																								
<b>Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione delle FAC termini di:</b>		Oltre a quanto previsto al livello soglia:																																								
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• capacità di intercettare tempestivamente e gestire i rischi emergenti<sup>4</sup> come rappresentato nei documenti al CdA</li> <li>• capacità di presidiare attività, iniziative e progetti chiave di ogni funzione</li> </ul>	I documenti presentati dalle FAC al CdA sono accurati e i loro contenuti sono completi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i rischi emergenti sono stati tempestivamente rappresentati nei documenti e gestiti in modo adeguato</li> <li>• 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%</li> </ul>																																								
% Diritti PSP maturabili	50%	<b>100%</b>																																								

<sup>4</sup> 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.

Sintesi degli elementi principali del PSP 2026-2029		
	superiore a quello previsto a <i>target</i> per un determinato KPI, in presenza di una performance superiore al <i>target</i> , è ammessa esclusivamente qualora la performance di un altro KPI risulti inferiore al rispettivo <i>target</i> , non dando luogo all'assegnazione delle Azioni corrispondenti.	
<b>Meccanismi di Demoltiplicazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consigliere Delegato e CEO e restanti Manager delle Funzioni Business e Governance: Target di Capitale <ul style="list-style-type: none"> <li>○ rispetto, in ciascun anno di durata del piano, del livello di CET 1 al di sopra del <i>target</i> definito nel Piano di Impresa 2026-2029 (i.e. &gt; 12,5%);</li> <li>○ agisce come demoltiplicatore riducendo del 10% il numero di azioni maturate al termine del Piano per ogni anno di breach (fino a una riduzione massima del 40% sull'intero Accrual Period);</li> <li>○ misurato nel periodo 2026-2029.</li> </ul> </li> <li>• Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo e Dirigente Preposto: Livello di Capitale (CET 1) e Livello di Liquidità (NSFR) almeno pari ai limiti di Early Warning definiti nel RAF di Gruppo per l'orizzonte temporale del Piano. Il mancato rispetto di tale KPI agisce come un Demoltiplicatore, riducendo il numero di Diritti PSP del 2,5% per ogni anno di mancato raggiungimento del limite per ciascun indicatore (fino ad un massimo del 20% sull'intero Accrual Period).</li> </ul>	Par. 6.3
<b>Condizioni individuali di accesso</b>	Assenza di compliance breach a livello individuale, come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2026.	Par. 9
<b>Schemi di Corresponsione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Differenziati in base alla categoria di personale (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 definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2029), nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.</li> <li>• Liquidazione interamente in Azioni<sup>5</sup>.</li> </ul>	Par. 7
<b>Condizioni di Malus</b>	<p>Le condizioni di malus operano come meccanismi di riduzione delle Quote Differite fino all'azzeramento di tali quote.</p> <p>Le condizioni di malus sono simmetriche alle condizioni di attivazione e quelle di accesso individuali.</p>	Par. 8
<b>Clawback</b>	Come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026.	Par. 9
<b>Cessazione del rapporto di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casi di <i>bad leaver</i>: 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 <i>good leaver</i> e tutte le ipotesi non qualificate come casi di <i>good leaver</i>;</li> <li>• Casi di <i>good leaver</i><sup>6</sup>: liquidazione al termine del Piano di un</li> </ul>	Par. 10

<sup>5</sup> Ad eccezione del personale delle SGR del Gruppo per il quale, in coerenza con la normativa di settore, 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.

<sup>6</sup> Nel caso specifico in cui la carica di Consigliere delegato non venga rinnovata, il pagamento avverrà *pro-rata* al termine del

## Sintesi degli elementi principali del PSP 2026-2029

	<p>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 cessione del rapporto; risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nel caso in cui: (i) la stessa consegua alla soppressione della posizione; ovvero (ii) la risorsa abbia contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2026-2029 (i.e. avendo partecipato al PSP 2026-2029 per almeno un anno e avendo ricevuto un punteggio delle performance scorecard annuali almeno pari al minimo in ciascuno degli anni di performance trascorsi prima della cessazione); 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 minoranza.</p>	
<b>Eventi straordinari</b>	<p><u>Cambio di Controllo</u>            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 <i>pro-rata temporis</i> sulla base del valore del titolo ISP alla prima chiusura di mercato successiva alla comunicazione al pubblico dell'operazione.</p> <p><u>Altri Eventi Straordinari</u>            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 Manager, in coerenza con le caratteristiche essenziali del Piano approvate dall'Assemblea Ordinaria e nel rispetto delle sue 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 <i>pro rata temporis</i>. Restano in ogni caso esclusi modifiche ai KPI, ai relativi livelli di soglia, <i>target</i> e <i>overtarget</i>, nonché incrementi all'entità dei premi maturabili.</p>	Par. 11
<b>Diluizione</b>	Circa 0,34% del capitale sociale	
<b>Costo azienda</b>	Circa 200 € milioni per il periodo del Piano	

Il PSP 2026-2029 è stato predisposto in conformità alle prescrizioni dell'art. 114-*bis* del D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e tenuto altresì conto della disciplina attuativa emanata da Consob in materia di

Piano.

---

attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori. In conformità alle richiamate previsioni, è stato altresì redatto il documento informativo di cui all'art. 84-*bis* del Regolamento Consob 11971/99, come successivamente modificato e integrato, messo a disposizione del pubblico nei termini di legge e accluso alla presente relazione quale **Allegato 1** (il "**Documento Informativo**").

Il PSP 2026-2029 è allineato alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Banca attualmente vigenti, alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione vigenti, alle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE come aggiornata (*Capital Requirements Directive* o anche CRD), nonché alle linee guida emanate dall'EBA (*European Banking Authority*).

## II PSP 2026-2029

### 1. Beneficiari

Il PSP 2026-2029 è rivolto al Management - ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo<sup>7</sup> e gli altri Risk Taker di Gruppo<sup>8</sup> - del perimetro Italia ed estero<sup>9</sup>.

Rispetto al precedente Piano di Incentivazione a Lungo Termine, il PSP 2026-2029 prevede il coinvolgimento di un maggior numero di Manager del perimetro estero, in particolare nell'ambito delle società che si sono distinte in termini di *performance* nel corso dell'ultimo triennio<sup>10</sup>. Questo riflette la crescente rilevanza assunta dalle società estere del Gruppo nella realizzazione degli obiettivi del Piano di Impresa 2026-2029.

Sarà consentita la partecipazione dei Manager assunti o nominati successivamente all'avvio del Piano ed entro il 31 dicembre 2026. Il numero di Diritti PSP assegnati a tali Manager sarà calcolato *pro-rata temporis*.

### 2. Strumento Finanziario

Il PSP 2026-2029 prevede l'assegnazione ai Manager dei Diritti PSP che consentiranno la maturazione di Azioni, al termine del Piano, subordinatamente al raggiungimento di specifici Obiettivi di Performance e nel rispetto di tutte le condizioni e dei termini previsti dal Regolamento del Piano.

Le Azioni oggetto del Piano saranno rivenienti da un aumento gratuito di capitale ai sensi dell'articolo 2349, comma 1, del Codice Civile, mediante conversione di utili non distribuiti in capitale.

### 3. Meccanismo di Funzionamento del PSP 2026-2029

Il PSP 2026-2029 è un piano di incentivazione a lungo termine che prevede: (i) all'avvio del Piano, l'assegnazione ai Manager di un determinato numero di Diritti PSP; (ii) al termine del Piano l'attribuzione di un corrispondente numero di Azioni (le c.d. Azioni Attribuite), nel rispetto di tutte le condizioni e termini previsti dal Regolamento.

Più in particolare, alla Data di Attribuzione, il Consiglio di Amministrazione determinerà, purché siano soddisfatte le Condizioni di Attivazione, sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di Performance e nel rispetto di tutte le condizioni e termini previsti nel Regolamento, il numero di Diritti PSP maturati e, pertanto, il corrispondente numero di Azioni attribuibili a ciascun Manager (le c.d. Azioni Attribuite).

Infine, le Azioni Attribuite saranno trasferite ai Manager nel rispetto degli Schemi di Corresponsione applicabili, differenziati in base alla categoria di personale (Risk Taker Apicali, altri Risk Taker, restanti Manager) e all'ammontare della remunerazione variabile<sup>11</sup>, nel rispetto del Periodo di Differimento e di Retention previsti in conformità e in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione. I dettagli operativi relativi a tali schemi sono riportati al successivo

<sup>7</sup> In particolare, alla data di approvazione del presente documento, il *cluster* di dipendenti Risk Taker Apicali di Gruppo – che coincide con i c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategica individuati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate – comprende: 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 di Business 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.

<sup>8</sup> Compresi i Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali (se presenti).

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> In linea principio, nelle società estere del Gruppo che abbiano realizzato performance distintive nell'ultimo triennio in termini di almeno due tra Risultato netto, PON e PON/RWA, sono inclusi nel Piano un maggior numero di ruoli manageriali.

<sup>11</sup> Considerando, se è superiore all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" e l'incidenza della stessa rispetto alla remunerazione fissa.

punto 7.

Figura 1. Meccanismo di funzionamento del PSP 2026-2029



#### 4. Assegnazione iniziale

All'avvio del Piano - ossia alla Data di Assegnazione - a ciascun Manager sono assegnati Diritti PSP (l'Assegnazione Iniziale).

Ciascun Diritto PSP avrà un valore pari al prezzo di mercato medio (il c.d. valore normale) dell'Azione registrato nei 30 giorni precedenti la Data di Assegnazione medesima<sup>12</sup>, ciò in coerenza con quanto applicato in altri contesti inerenti alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione (es. il valore normale è utilizzato per la determinazione del prezzo di riferimento per calcolare il numero di azioni da assegnare nell'ambito del sistema incentivante annuale).

Il numero di Diritti PSP da assegnare a ciascun Manager è calcolato dividendo il controvalore definito in funzione dei parametri di seguito illustrati per il valore del Diritto PSP.

Il controvalore dei Diritti PSP assegnati all'avvio del Piano<sup>13</sup> è determinato in conformità con i principi previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in termini di equità interna e competitività esterna della remunerazione. Nel PSP 2026-2029 le assegnazioni iniziali sono state riviste rispetto al precedente piano tenendo conto delle prassi di mercato nonché, in particolare per il Consigliere Delegato e CEO e per i restanti Risk Taker Apicali delle Funzioni Business e Governance, perseguendo il fine di rafforzare ulteriormente l'allineamento agli interessi degli azionisti nel lungo termine e favorendo una crescita sostenibile<sup>14</sup>.

Tale controvalore è differenziato in funzione della categoria di appartenenza di ciascun Manager alla Data di Assegnazione come segue:

- (i) con riguardo ai Manager del perimetro Italia, in funzione del **job title** determinato in base al modello di Global Banding adottato dal Gruppo per la valutazione delle posizioni<sup>15</sup>, come di seguito illustrato;
- (ii) con riguardo ai Manager del perimetro estero, in funzione del **ruolo organizzativo** svolto dai medesimi nella società estera di appartenenza<sup>16</sup>.

In particolare, con riguardo ai Manager del perimetro Italia, il controvalore dei Diritti PSP inizialmente assegnati è definito come segue:

- Top Management

<sup>12</sup> Diversamente, nel PSP 2022-2025, il valore dei Diritti PSP era costituito dal Fair Value dell'azione Intesa Sanpaolo alla Data di Assegnazione. La modifica di questo elemento è da ricondursi a un chiarimento normativo pervenuto nel corso dell'accrual period del PSP 2022-2025, in forza del quale è necessario fare riferimento al prezzo di mercato dell'azione.

<sup>13</sup> In applicazione delle Disposizioni di Vigilanza, un importo pari al controvalore dei Diritti PSP assegnati all'avvio del Piano è computato nel Bonus 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.

<sup>14</sup> In particolare, per tali beneficiari l'assegnazione iniziale è stata portata dal 100% al 200% della remunerazione fissa.

<sup>15</sup> Il modello Global Banding del Gruppo Intesa Sanpaolo si basa sulla metodologia di valutazione del lavoro IPE (International Position Evaluation) di una primaria società di consulenza. Secondo il modello Global Banding, tutte le posizioni manageriali sono valutate e distribuite su diversi livelli in funzione del livello di complessità e delle responsabilità gestite.

<sup>16</sup> Come dettagliatamente disciplinato nel Regolamento del Piano.

- il Consigliere Delegato e CEO e gli altri Risk Taker Apicali delle Funzioni Business e Governance: 200% della remunerazione fissa;
- Dirigente Preposto e Chief People & Culture Officer: 90% della Retribuzione Annuale Lorda (“RAL”);
- Risk Taker Apicali delle Funzioni Aziendali di Controllo<sup>17</sup>: 50% della RAL;
- *Executive Directors*
  - della Funzione Business e Governance: 120% della remunerazione fissa
  - delle Funzioni HR di Gruppo: 70% RAL;
  - delle Funzioni Aziendali di Controllo: 40% della RAL;
- *Senior Directors*:
  - delle Funzioni Business e Governance: 80% della remunerazione fissa;
  - delle Funzioni HR di Gruppo<sup>18</sup>: 50% della RAL;
  - delle Funzioni Aziendali di Controllo: 30% della RAL;
- *Head of*<sup>19</sup>:
  - delle Funzioni Business e Governance: 30% della remunerazione fissa;
  - Head of HR di Gruppo: 30% della RAL;
  - delle Funzioni Aziendali di Controllo: 20% della RAL.

Con riguardo ai Manager del perimetro estero, il controvalore dei Diritti PSP è definito in funzione del ruolo organizzativo, come declinato nel dettaglio nel Regolamento del Piano, e varia tra un massimo del 100% della remunerazione fissa per i ruoli non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e un minimo del 20% della RAL per ruoli appartenenti a queste ultime.

## 5. Condizioni di Attivazione

Per ciascun anno di durata del Piano, lo stesso è soggetto al soddisfacimento delle seguenti Condizioni di Attivazione a livello di Gruppo previste nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026.

Condizione a livello di Gruppo	Requisito rispetto al RAF di Gruppo	Requisiti minimi regolamentari – meno stringenti rispetto agli “Hard Limit” del RAF di Gruppo non comunicati al mercato – rappresentati al solo fine di offrire dei parametri di riferimento <sup>20</sup>
(i) CET 1	≥ “Hard Limit” previsti nel RAF di Gruppo	CET 1 ≥ 9,97% (SREP)
(ii) Leverage Ratio		Leverage Ratio ≥ 3% (CRR)
(iii) MREL		MREL ≥ 25,5% (SRB MREL Joint Decision Letter 2025) <sup>21</sup>
(iv) NSFR		NSFR ≥ 100% (SREP)
(v) LCR (applicabile esclusivamente ai Risk Taker Apicali)		LCR ≥ 100% (SREP)
(vi) assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo <sup>22</sup>		

<sup>17</sup> Inclusi i Responsabili di più alto livello appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo (i.e. Responsabile Internal Validation & Controls e Responsabile Anti Financial Crime).

<sup>18</sup> Incluso il Responsabile Governance Amministrativa e Controlli di Gruppo che, al pari del Dirigente Preposto, ha un cap alla remunerazione variabile del 60% della remunerazione fissa.

<sup>19</sup> Agli eventuali Risk Taker di Gruppo identificati tra i Professional è attribuito un controvalore di Azioni pari al 30% della remunerazione fissa / 20% della RAL, rispettivamente in funzione dell'appartenenza alle Funzioni Business e Governance o alle Funzioni Aziendali di Controllo – i.e. lo stesso criterio definito per gli *Head of*.

<sup>20</sup> I limiti riportati nella Tabella sono quelli previsti per il 2026 che, al momento, sono ritenuti stabili.

<sup>21</sup> Il requisito regolamentare 2026 è atteso nel secondo trimestre 2026 nell'ambito della Final SRB MREL Joint Decision Letter 2026.

<sup>22</sup> Il Risultato Corrente Lordo è misurato al netto di: proventi da riacquisto di passività di propria emissione, fair value di proprie passività, componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste


Il Piano è inoltre soggetto al soddisfacimento di ulteriori Condizioni di Attivazione:

- (i) valutazione – all’inizio dell’Accrual Period nel 2026 e al termine del Piano – dei risultati dell’ICAAP a livello di Gruppo;
- (ii) verifica, al termine del Piano, dell’assenza di raccomandazioni sulla distribuzione da parte delle Autorità competenti e delle Autorità di vigilanza europee.

Il mancato soddisfacimento delle Condizioni di Attivazione può comportare una riduzione fino all’azzeramento dei Diritti PSP come di seguito rappresentato:

- il mancato soddisfacimento di una qualsiasi delle Condizioni di Attivazione di cui ai punti (i), (ii), (iii), (iv) che precedono comporterà, per ciascun anno di durata del Piano in cui tali Condizioni di Attivazione non risultino soddisfatte, una riduzione dei Diritti PSP che possono maturare pari al **25%** per ogni Condizione di Attivazione non rispettata. Si precisa che, qualora nessuna delle Condizioni di Attivazione venisse soddisfatta durante l’ultimo anno del Piano, il numero delle Azioni sarà ridotto a zero;
- il mancato soddisfacimento di una qualsiasi delle Condizioni di Attivazione di cui ai punti (v) e (vi) che precedono comporterà, per ciascun anno di durata del Piano in cui tali Condizioni di Attivazione non si siano verificate, una riduzione dei Diritti PSP che possono maturare pari al 25%;
- con riferimento alla valutazione dei risultati ICAAP, la stessa avverrà nel 2026 (*i.e.* all’avvio del Piano), al fine di assicurare che il costo del Piano non determini un impatto negativo sulla solidità patrimoniale del Gruppo né sul rispetto del Target di Capitale. Inoltre, l’assegnazione delle Azioni è subordinata all’approvazione dell’ICAAP da parte del Consiglio di Amministrazione nel 2030;
- le eventuali raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle Autorità competenti e delle Autorità di Vigilanza europee nel 2030 possono determinare, a seconda di quanto richiesto dall’Autorità, una potenziale riduzione (fino all’azzeramento) del numero di Azioni.

Figura 2. Condizioni di Attivazione e relative percentuali di riduzione

		2026	2027	2028	2029	2030
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CET1</li> <li>• Leverage Ratio</li> <li>• MREL</li> <li>• NSFR</li> </ul>	≥ Hard Limit RAF di Gruppo	25%	25%	25%	100%	
					LCR ( <i>applicabile esclusivamente ai Risk Taker Apicali</i> )	25%
Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo						
Verifica ICAAP						
Verifica raccomandazioni sulle distribuzioni delle Autorità competenti						0-100%

Oltre alle Condizioni di Attivazione sopra descritte, la consegna delle Azioni Attribuite ai sensi del PSP 2026-2029 è subordinata all’assenza di Compliance Breach a livello individuale (come più diffusamente descritto al successivo par. 9).

## 6. Obiettivi di Performance

Gli Obiettivi di Performance il cui livello di raggiungimento determina il numero di Azioni Attribuite ai Manager alla Data di Attribuzione sono diversi per i Manager delle Funzioni Business e Governance e per quelli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo (incluso il Dirigente Preposto).

a vista.

## 6.1 Focus sui KPI specifici del Consigliere Delegato e CEO e dei restanti Manager delle Funzioni Business e Governance

I KPI del Consigliere Delegato e CEO e dei restanti Manager delle Funzioni Business e Governance sono stati individuati tra quelli definiti nel Piano di Impresa 2026-2029, secondo un approccio complementare rispetto a quelli previsti nella Performance Scorecard del Sistema Incentivante annuale del Consigliere Delegato e CEO, nell'ottica di differenziare quanto più possibile gli indicatori assegnati nei due sistemi, in coerenza con gli orientamenti espressi dagli Investitori.

Inoltre, in linea con la *best practice* di mercato e con gli orientamenti espressi dagli Investitori, il Gruppo ha previsto la componente ESG quale KPI rilevante ai fini della determinazione del numero di Azioni Attribuite, superando la precedente configurazione in cui agiva come demoltiplicatore.

KPI Sistema Incentivante annuale 2026 CEO	KPI del Performance Share Plan 2026-2029
Proventi Operativi Netti/Risk Weighted Assets medi	
Utile netto di Gruppo	Return on Equity
Cost/Income di Gruppo	Sustainable Lending
Presidio adeguatezza patrimoniale (i.e. Leverage Ratio)	
ESG	
Trasformazione digitale del Gruppo	

Il KPI **Proventi Operativi Netti/Risk Weighted Assets medi (PON/RWA medi)**, unico indicatore ripreso dal precedente Piano PSP 2022-2025, assumendo significativa rilevanza strategica per il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2026-2029, è assegnato anche nell'ambito del Sistema Incentivante annuale 2026 del CEO. Infatti, tale indicatore consente di incentivare la redditività sostenibile, in particolare tramite la crescita delle commissioni, obiettivo che si conferma centrale nel Piano di Impresa 2026-2029, monitorando, al contempo, il capitale assorbito. Allo stesso modo, l'obiettivo **Return on Equity (RoE)** consente di supportare la crescita dell'utile presidiando il contenimento del costo del rischio.

Invece, il **Sustainable Lending**, coerente con la *mission* di ISP e gli impegni ESG del Piano di Impresa 2026-2029, rappresenta un indicatore omnicomprensivo delle tre dimensioni *Environmental, Social and Governance* dal momento che le finalità delle operazioni creditizie sono classificate secondo i principi di sostenibilità della *Loan Market Association*. L'obiettivo, misurato come il rapporto tra il flusso di nuovo *sustainable lending* erogato tra il 2026 e il 2029 e il flusso totale di nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio, risulta rilevante sia nell'ambito della strategia della Banca sia nella prospettiva di mercato, è oggetto di pubblicazione e monitoraggio nel tempo, è calcolato sulla base di criteri prestabiliti ed è sottoposto ad analisi di *assurance*.

*Il Gruppo ha optato per la non inclusione di indicatori di mercato in quanto sono già presenti molteplici meccanismi nell'ambito delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione che, collegando la remunerazione dei Manager all'andamento dell'azione ISP, garantiscono l'allineamento dei loro interessi a quelli degli azionisti nel lungo termine. Infatti, la corresponsione dei bonus derivanti dai Sistemi Incentivanti annuali futuri così come il Piano PSP 2022-2025 avviene, rispettivamente, in parte o interamente in azioni; a ciò si aggiungono i pacchetti di outstanding compensation in azioni già detenuti dai Manager derivanti dai Sistemi Incentivanti annuali degli anni precedenti.*

*Con particolare riferimento al Total Shareholder Return ("TSR"), si segnala che sarebbe un indicatore le cui grandezze sottostanti ([prezzo dell'azione a fine periodo - prezzo dell'azione a inizio periodo + dividendi pagati nel corso del periodo] / prezzo a inizio periodo) sono già riflesse nel meccanismo di funzionamento di un piano LTI, come il presente Piano, che prevede:*

- *l'assegnazione del diritto a maturare un certo numero di azioni valorizzate al prezzo di mercato del titolo ISP a inizio periodo, e*
- *la corresponsione del premio maturato interamente in azioni valorizzate al prezzo di mercato del titolo ISP a fine periodo.*

*Infatti, in base a questa impostazione, è già nell'interesse del Manager far sì che il prezzo a fine periodo sia quanto più superiore a quello di inizio periodo, massimizzando quindi il valore del premio.*

*Inoltre, tale decisione è coerente con la natura stessa del Piano PSP 2026-2029. Infatti:*

- i peer internazionali che adottano il TSR o altri indicatori di mercato nei loro sistemi incentivanti di lungo periodo utilizzano in genere piani “rolling”, che consentono di aggiornare annualmente il prezzo iniziale dell’azione, riflettendo l’andamento contingente del mercato e attenuando gli effetti della volatilità. Viceversa, tale meccanismo non è applicabile a un piano “chiuso” come quello di ISP lanciato ogni quattro anni;
- dal momento che si tratta di un piano di incentivazione a lungo termine collegato al Piano di Impresa 2026-2029 di durata quadriennale, si ritiene più opportuno subordinarlo al raggiungimento da parte del management degli obiettivi strategici. In altre parole, mentre i piani “rolling” sono collegati a obiettivi contingenti definiti annualmente, il piano chiuso ha come sottostante i KPI del business plan.

### 6.1.1 Curva di Pay-for-performance

Per ogni KPI viene definita una curva di *pay-for-performance* che prevede l’individuazione dei livelli di *performance* “soglia”, “*target*” (che coincide con l’obiettivo definito nel Piano di Impresa 2026-2029) e “*overtarget*”, in corrispondenza dei quali è prevista la maturazione di un certo numero di Azioni.

Il livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance è consuntivato dal Consiglio di Amministrazione nel 2030, al termine del Piano di Impresa 2026-2029, con interpolazione lineare all’interno di un *range* che comprende i livelli soglia, *target* e *overtarget*.

Si evidenzia che, in ogni caso, l’ammontare complessivo delle Azioni Attribuite al termine dell’Accrual Period (2029) non potrà superare il 100% delle Azioni maturabili in caso di raggiungimento del livello *target* per ciascun KPI. In altri termini, l’eventuale maturazione 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.

A tal proposito, occorre considerare che il quadro regolamentare applicabile al settore bancario nell’Unione Europea limita significativamente le leve incentivanti, prevedendo uno specifico cap alla remunerazione variabile in rapporto a quella fissa (c.d. Bonus Cap). Tale impostazione si differenzia da quanto previsto in ordinamenti quali quello britannico e svizzero e pone rilevanti sfide in termini di *attraction* e *retention* di risorse chiave quali i beneficiari del Piano. In questo contesto, si ritiene opportuno prevedere la possibilità di premiare il management a fronte del raggiungimento di un *over performance* di un obiettivo nel caso di mancato raggiungimento del livello *target* di un altro, nel contesto, in ogni caso, di livelli soglia e *overtarget* sfidanti (vedi infra). Ciò assume particolare rilievo alla luce della natura “chiusa” del Piano di Intesa Sanpaolo, lanciato ogni quattro anni. Infatti, in assenza di un meccanismo di bilanciamento tra i diversi KPI del Piano, il management risulterebbe impattato due volte: da un lato, per effetto della riduzione del premio massimo maturabile nell’ambito del Sistema Incentivante annuale (derivante dall’incidenza sul c.d. Bonus Cap del potenziale premio LTI maturabile alla fine del Piano<sup>23</sup>), dall’altro, per l’impossibilità di maturare il 100% dei Diritti PSP assegnati (computati, come detto, nel Bonus Cap annuale) pur in presenza di risultati superiori a quelli previsti nel Piano d’Impresa.

Di seguito sono riportate le curve di *pay-for-performance* identificate per ogni KPI.

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
<b>PON/RWA medi</b>	9,15%	<b>9,3%</b>	9,38%
% Diritti PSP maturabili	20%	<b>40%</b>	50%
<b>RoE</b>	20%	<b>22%</b>	23%
% Diritti PSP maturabili	20%	<b>40%</b>	50%
<b>Sustainable Lending</b>	29%	<b>30%</b>	31%
% Diritti PSP maturabili	10%	<b>20%</b>	30%

\* I livelli target corrispondono a quelli fissati nel Piano di Impresa al 2029

In particolare, si precisa che:

- per gli indicatori **PON/RWA medi** e **RoE** il numero di diritti riconosciuto al raggiungimento del livello soglia è pari al 50% di quelli previsti a *target*, mentre a *overtarget* sono attribuiti diritti pari al 125%

<sup>23</sup> In applicazione delle Disposizioni di Vigilanza, un importo pari al controvalore dei Diritti PSP assegnati all’avvio del Piano è computato nel Bonus 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.

del *target*. Il livello di performance *overtarget* dei KPI è stato determinato come il 50% della distanza tra *target* e soglia. L'indicatore PON/RWA medi è misurato come il rapporto tra i PON al 31/12/2029 e la media degli RWA al 31/12/2028 e quelli al 31/12/2029. Per l'indicatore RoE la misurazione avviene al 31 dicembre 2029.

- per il KPI **Sustainable Lending** il numero di diritti riconosciuto al raggiungimento del livello soglia è pari al 50% di quelli previsti a *target*, mentre al livello *overtarget* sono attribuiti diritti pari al 150% del *target*. Il calcolo avviene come rapporto tra flusso di nuovo *sustainable lending* erogato tra il 2026 e il 2029 e il flusso totale di nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio rappresentando, pertanto, il dato cumulato nell'arco di Piano; in considerazione di ciò, l'*overtarget* coincide con la distanza tra *target* e soglia.

## 6.2 Focus sul KPI specifico dei Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo<sup>24</sup>

Per i Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo, in conformità con la normativa applicabile, è previsto il seguente indicatore specifico: **Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione.**

Tale KPI consente di misurare la robustezza del sistema dei controlli interni nel corso dell'Accrual Period, focalizzando l'attenzione manageriale sulla capacità di intercettare tempestivamente e gestire i rischi emergenti e sulla *performance* di squadra delle Funzioni Aziendali di Controllo in termini di realizzazione delle priorità strategiche e/o caratteristiche di ciascuna funzione individuate anno per anno.

Il processo di consuntivazione di tale KPI è effettuato dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Presidente - tenuto conto delle valutazioni espresse, per quanto di competenza, dal Comitato per il Controllo sulla Gestione e dal Comitato Rischi e Sostenibilità, sulla base dei criteri rappresentati nella tabella seguente. La percentuale di Diritti PSP maturabile dipende dal grado di raggiungimento di tali criteri, come ivi dettagliato.

	Soglia	Target
<p><b>Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione delle FAC in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• capacità di intercettare tempestivamente e gestire i rischi emergenti<sup>25</sup> come rappresentato nei documenti al CdA</li> <li>• capacità di presidiare attività, iniziative e progetti chiave di ogni funzione</li> </ul>	<p>I documenti presentati dalle FAC al CdA sono accurati e i loro contenuti sono completi</p>	<p>Oltre a quanto previsto al livello soglia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i rischi emergenti sono stati tempestivamente rappresentati nei documenti e gestiti in modo adeguato</li> <li>• 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%</li> </ul>
<i>% Diritti PSP maturabili</i>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

## 6.3 Meccanismi di Demoltiplicazione

Il PSP 2026-2029 include meccanismi di correzione che agiscono come Demoltiplicatori delle Azioni Attribuite a ciascun Manager a seconda del raggiungimento dei relativi Obiettivi di Performance.

Essi sono rappresentati da:

- (i) Target di Capitale (CET 1), per i Manager appartenenti alle Funzioni Business e

<sup>24</sup> Tale KPI si applica anche al Dirigente Preposto. Limitatamente a questo paragrafo e al par. 6.3.2 sui Meccanismi di Demoltiplicazione, pertanto, il riferimento a "Funzioni Aziendali di Controllo" va inteso come inclusivo anche del Dirigente Preposto.

<sup>25</sup> 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.

Governance; e

- (ii) Livello di Capitale (CET 1) e Livello di Liquidità (NSFR) per i Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo.

### 6.3.1 Il Target di Capitale (CET 1) per le Funzioni Business e Governance

Il Demoltiplicatore Target di Capitale, applicabile alle Funzioni Business e Governance, è stato confermato, rispetto al precedente PSP 2022-2025, in quanto rafforza il legame tra il Piano e la base di capitale della Banca, come richiesto dalla Autorità.

Consiste nel mantenimento, in ciascun anno del Piano, del livello di **CET 1 > 12,5%** - ossia l'obiettivo definito nel Piano di Impresa 2026-2029 (*i.e.* per ogni anno di durata del Piano).

Il mancato raggiungimento del Target di Capitale agisce come un Demoltiplicatore, riducendo il numero di Azioni Attribuite del **10%** per ogni anno di mancato raggiungimento del suindicato livello, fino ad un massimo del **40%** sull'intero Accrual Period.

### 6.3.2 Livello di Capitale (CET 1) e Livello di Liquidità (NSFR) per le Funzioni Aziendali di Controllo e il Dirigente Preposto

In coerenza con il Demoltiplicatore previsto per i Manager delle Funzioni Business e Governance, anche per le Funzioni Aziendali di Controllo e il Dirigente Preposto sono previsti meccanismi correttivi. Tali meccanismi stabiliscono un **collegamento** tra le Azioni Attribuite e le **metriche principali** in termini strutturali relative al **capitale** e alla **liquidità** al cui presidio concorrono congiuntamente le Funzioni Aziendali di Controllo e il Dirigente Preposto

In particolare, per tali Manager è previsto che, in ciascun anno del Piano devono essere rispettati i limiti di *Early Warning* stabiliti nel RAF per il CET 1 e l'NSFR.

Il mancato rispetto di tale KPI agisce come un Demoltiplicatore, riducendo il numero di Azioni Attribuite del **2,5%** per ogni anno di mancato raggiungimento del limite per ciascun indicatore (fino ad un massimo del **20%** sull'intero Accrual Period).

## 7. Schemi di Corresponsione

Gli Schemi di Corresponsione (*i.e.* gli schemi di maturazione e liquidazione) delle Azioni Attribuite sono stati definiti in coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 e con le Disposizioni di Vigilanza, differenziati in funzione della categoria di personale (Risk Taker Apicali, altri Risk Taker, restanti Manager) e dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (considerando se è superiore o pari/inferiore all'importo "particolarmente elevato"<sup>26</sup> o alla "soglia di materialità"<sup>27</sup>) e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa (superiore o pari/inferiore al 100%).

Come detto, il PSP 2026-2029 è interamente corrisposto in Azioni<sup>28</sup>.

Si riportano di seguito gli Schemi di Corresponsione<sup>29</sup>.

### **Risk Taker Apicali di Gruppo e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile di importo "particolarmente elevato"**

<sup>26</sup> Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2029. Ad oggi, secondo le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026, per il triennio 2025-2027, è pari a 400.000 euro.

<sup>27</sup> Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2029. Ad oggi, secondo le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026, la soglia di materialità è pari a:

- per i Risk Taker, ai sensi della normativa vigente, 50.000 euro o un terzo della remunerazione complessiva (ad eccezione dei Risk Taker individuati nelle SGR del Gruppo che non sono identificati anche a livello di Gruppo per i quali è pari a 80.000 euro);
- per i restanti Manager 150.000 euro.

<sup>28</sup> Ad eccezione dei Manager che operano, alla Data di Attribuzione, nelle SGR del gruppo, per i quali, in coerenza alla normativa applicabile, il Piano sarà liquidato come segue: 50% con Azioni, e 50% con gli strumenti finanziari utilizzati dalla SGR per il riconoscimento della remunerazione variabile

<sup>29</sup> Possono essere definiti schemi di corresponsione diversi nelle società estere del Gruppo al fine di assicurare il rispetto della normativa locale.

1. Schema 1: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% in azioni ISP non soggette a retention period e 20% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 60% (di cui 20% in azioni ISP non soggette a retention period e 40% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034	2035
AZIONI ISP non soggette a retention period (40%)	20%			4%	4%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)	20%	12%	12%	8%	8%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034	2035
AZIONI ISP non soggette a retention period (40%)	20%			4%	4%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)		20%	12%	12%	8%	8%

2. Schema 2: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui il 20% in azioni ISP non soggette a retention period e il 20% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 60% (di cui il 25% in azioni ISP non soggette a retention period e il 35% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034	2035
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)	20%	12%	8%	8%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034	2035
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)		20%	12%	8%	8%	7%

### **Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity**

3. Schema 3: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% in azioni ISP non soggette a retention period e 25% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 50% (di cui 15% in azioni ISP non soggette a retention period e 35% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034	2035
AZIONI ISP non soggette a retention period (40%)	25%				5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)	25%	10%	10%	10%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034	2035
AZIONI ISP non soggette a retention period (40%)	25%				5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)		25%	10%	10%	10%	5%

4. Schema 4: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in azioni ISP non soggette a retention period e 30% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 40% (di cui 15% in azioni ISP non soggette a retention period e 25% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 5 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034	2035
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	30%			3%	4%	8%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)	30%	8%	8%	5%	4%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034	2035
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	30%			3%	4%	8%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)		30%	8%	8%	5%	4%

### Altri Risk Taker

5. Schema 5: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva **sia superiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% in azioni ISP non soggette a retention period e 25% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 50% (di cui 25% in azioni ISP non soggette a retention period e 25% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 4 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	25%	12,5%	6,25%	6,25%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		25%	12,5%	6,25%	6,25%

6. Schema 6: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in azioni ISP non soggette a retention period e 30% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 40% (di cui 20% in azioni ISP non soggette a retention period e 20% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 4 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		5%	5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	30%	10%	5%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2030	2031	2032	2033	2034
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		5%	5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		30%	10%	5%	5%

### Restanti Manager

7. Schema 7: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in azioni ISP non soggette a retention period e 30% in azioni ISP soggette a retention period) e per il 40% (di cui 20% in azioni ISP non soggette a retention period e 20% in azioni ISP soggette a retention period) su un orizzonte temporale di differimento di 3 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2030	2031	2032	2033
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		7%	13%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	30%	13%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2030	2031	2032	2033
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		7%	13%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		30%	13%	7%

8. Schema 8: in tutti i casi restanti, la corresponsione avverrà interamente in azioni ISP non soggette a retention period di cui il 60% up-front e il 40% differito su un orizzonte temporale di 2 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2030	2031	2032
AZIONI ISP non soggette a retention period (100%)	60%	20%	20%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2030	2031	2032
AZIONI ISP non soggette a retention period (100%)	60%	20%	20%

### 8. Condizioni di Malus

L'assegnazione delle Quote Differite è soggetta a Condizioni di Malus simmetriche alle Condizioni di Attivazione, nonché alla verifica dell'assenza di Compliance Breach su base individuale (cfr. par. 9). Inoltre, anche la cessazione del rapporto di lavoro (cfr. par. 10) può avere un impatto sulle Quote Differite.

Le Quote Differite che maturano in un determinato anno sono soggette alla verifica delle seguenti condizioni:

Condizione a livello di Gruppo	Requisito rispetto al RAF di Gruppo	Requisiti minimi regolamentari – meno stringenti rispetto agli “Hard Limit” del RAF di Gruppo non comunicati al mercato – rappresentati al solo fine di offrire dei parametri di riferimento <sup>30</sup>
(i) <b>CET 1</b>	≥ “Hard Limit” previsti nel RAF di Gruppo	CET 1 ≥ 9,97% (SREP)
(ii) <b>Leverage Ratio</b>		Leverage Ratio ≥ 3% (CRR)
(iii) <b>MREL</b>		MREL ≥ 25,5% (SRB MREL Joint Decision Letter 2025) <sup>31</sup>
(iv) <b>NSFR</b>		NSFR ≥ 100% (SREP)
(v) <b>LCR (applicabile esclusivamente ai Risk Taker Apicali)</b>		LCR ≥ 100% (SREP)
(vi) <b>assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo</b> <sup>32</sup>		


Inoltre:

- (i) approvazione da parte del CdA dell’ICAAP nell’anno di maturazione della stessa;
- (ii) raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle Autorità competenti e delle Autorità europee di vigilanza.

Il mancato soddisfacimento delle predette condizioni può comportare una riduzione fino all’azzeramento delle Quote Differite. Più specificamente:

- il mancato mantenimento di una qualsiasi delle condizioni (i), (ii), (iii), (iv) determina la perdita della Quota Differita da corrispondersi nell’esercizio in cui tali condizioni non sono verificate;
- il mancato mantenimento di una delle condizioni (v) e (vi) determina una riduzione del 50% della Quota Differita da corrispondersi nell’esercizio in cui tali condizioni non sono verificate;
- con riferimento alla valutazione dei risultati ICAAP: l’assegnazione della singola Quota Differita è subordinata all’approvazione annuale dell’ICAAP da parte del Consiglio di Amministrazione nell’esercizio in cui tale Quota deve essere corrisposta;
- le eventuali raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle Autorità competenti e delle Autorità di vigilanza europee possono determinare, a seconda di quanto richiesto dall’Autorità, una potenziale riduzione (fino all’azzeramento) delle Quote Differite.

Figura 3 – Condizioni di Malus e relative percentuali di riduzione

		% di riduzione della quota di azioni differite in maturazione nel corso del periodo di corresponsione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CET1</b></li> <li>• <b>Leverage Ratio</b></li> <li>• <b>MREL</b></li> <li>• <b>NSFR</b></li> </ul>	≥ Hard Limit RAF di Gruppo	100%
<b>LCR (applicabile esclusivamente ai Risk Taker Apicali)</b>		50%
<b>Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo</b>		
<b>Verifica ICAAP</b>		
<b>Verifica raccomandazioni sulle distribuzioni delle Autorità competenti</b>		0-100%

<sup>30</sup> I limiti riportati nella Tabella sono quelli previsti per il 2026 che, al momento, sono ritenuti stabili.

<sup>31</sup> Il requisito regolamentare 2026 è atteso nel secondo trimestre 2026 nell’ambito della Final SRB MREL JD Letter 2026.

<sup>32</sup> Il Risultato Corrente Lordo è misurato al netto di: proventi da riacquisto di passività di propria emissione, fair value di proprie passività, componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

## 9. Compliance Breach e Clawback

La maturazione dei Diritti PSP è soggetta alla conferma che durante l'Accrual Period non si sia verificato, rispetto a ciascun Manager, un Compliance Breach tra quelli stabiliti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026<sup>33</sup>, ossia:

- provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo pari o superiore ad un giorno, anche per effetto di gravi rilievi ricevuti dalle Funzioni Aziendali di Controllo;
- violazioni sanzionate nominativamente dalle Autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 26 del TUB in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o dall'art. 53, comma 4, del TUB e seguenti in materia di parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione di cui alla normativa comunitaria (CRD), qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a euro 30.000;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la società o per la clientela.

Al verificarsi di un Compliance Breach, il Manager perderà ogni diritto relativo al PSP 2026-2029.

Si precisa inoltre che gli stessi meccanismi di Clawback previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 sono estesi e applicati anche nell'ambito del PSP 2026-2029<sup>34</sup>.

## 10. Cessazione del rapporto di lavoro

La partecipazione al Piano è subordinata alla sussistenza e al mantenimento del rapporto di lavoro con ISP o con una società del Gruppo per tutto l'Accrual Period.

La cessazione del rapporto di lavoro con il Gruppo durante l'Accrual Period ha un impatto sui diritti connessi al Piano come segue:

- decadenza di qualsiasi diritto connesso al PSP 2026-2029 in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (salvo che la stessa non integri l'ipotesi di *good leaver* successivamente descritta) e tutte le ipotesi diverse dai casi di *good leaver* (c.d. casi di "*bad leaver*");
- liquidazione al termine del Piano<sup>35</sup> di un numero di Diritti PSP calcolati *pro-rata temporis*, in caso di<sup>36</sup>: 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 cessione del rapporto; risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nel caso in cui: (i) la stessa consegua alla soppressione della posizione; ovvero (ii) la risorsa abbia contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2026-2029<sup>37</sup>; cessione di ramo di azienda o società controllata a terzi, fermo

<sup>33</sup> Specifici Compliance Breach sono previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione delle Società di Assicurazione e di Gestione del Risparmio, nel rispetto della normativa di settore.

<sup>34</sup> In particolare, le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 prevedono che: "L'azienda si riserva di attivare meccanismi di claw-back, 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."

<sup>35</sup> Nel rispetto degli Schemi di Corresponsione.

<sup>36</sup> Nel caso specifico in cui la carica di Consigliere delegato non venga rinnovata, il pagamento avverrà *pro-rata* al termine del Piano.

<sup>37</sup> 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.

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 minoranza (c.d. casi di “good leaver”)<sup>38</sup>.

Successivamente alla Data di Attribuzione e nel corso del Periodo di Differimento, la corresponsione di ciascuna Quota Differita è subordinata alla sussistenza del rapporto di lavoro al momento della maturazione della stessa, salvo quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione.

## 11. Eventi straordinari

### 11.1.1. Cambio di Controllo

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, 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.

### 11.1.2. Altri eventi straordinari

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 Manager, in coerenza con le caratteristiche essenziali del Piano approvate dall'Assemblea Ordinaria e nel rispetto delle sue 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.

\*\*\*

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Piano di Incentivazione a Lungo Termine “Performance Share Plan 2026-2029”, destinato al Management, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo e i restanti Risk Taker di Gruppo, del perimetro Italia ed estero, conferendo al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega al Consigliere Delegato e CEO e/o ai responsabili delle funzioni della Banca preposte alle attività connesse, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano stesso.

13 Marzo 2026

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

<sup>38</sup> In detta ipotesi, il *pro-rata temporis* ai fini della liquidazione sarà calcolato alla data di efficacia dell'operazione.

---

## DOCUMENTO INFORMATIVO

Ai sensi dell'art. 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-*bis* del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato

relativo al

**PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE DENOMINATO “PERFORMANCE SHARE PLAN  
2026-2029” PER I DIPENDENTI IDENTIFICATI NEL PROSIEGUO COME MANAGER  
BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI**

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

13 marzo 2026

---

## Premessa

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) è pubblicato ai sensi dell’articolo 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “**TUF**”) e dell’articolo 84-*bis* del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”) al fine di fornire agli azionisti della Banca e al mercato un’informativa sul piano di incentivazione a lungo termine denominato “*Performance Share Plan 2026-2029*” basato sull’assegnazione di strumenti finanziari, rivolto al Management – ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo, del perimetro Italia ed estero (“**PSP 2026-2029**”).

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale di Intesa Sanpaolo, in Piazza San Carlo, 156, Torino, nonché nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all’indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)) e nel sito internet [group.intesasanpaolo.com](http://group.intesasanpaolo.com) (sezione “**Governance**”/“**Assemblea degli Azionisti**”), nel quale sono reperibili ulteriori informazioni.

La pubblicazione del Documento Informativo è stata oggetto di comunicazione al mercato.

Si segnala che l’Assemblea Ordinaria dei soci, chiamata a deliberare circa l’approvazione del PSP 2026-2029, è stata convocata per il 30 aprile 2026 (in unica convocazione).

## Definizioni

Salvo quanto diversamente espressamente stabilito, nel presente Documento Informativo i seguenti termini, ove riportati con la lettera iniziale maiuscola, hanno il significato di seguito indicato. Resta altresì inteso che le espressioni definite al maschile includeranno anche il femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare includeranno anche il plurale.

“ <b>Accrual Period</b> ”	Indica il periodo intercorrente tra la Data di Assegnazione e la Data di Attribuzione.
“ <b>Assemblea Ordinaria</b> ”	Indica l'assemblea ordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 30 aprile 2026 (in unica convocazione), chiamata a deliberare, <i>inter alia</i> , sui Piani di Incentivazione a Lungo Termine 2026-2029 denominati (i) Performance Share Plan 2026-2029, destinato al Management – ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo, del perimetro Italia ed estero (quale punto 2 e) all'ordine del giorno della stessa assemblea) e (ii) LECOIP 2026-2029, destinato ai Professional (del perimetro Italia) non destinatari del PSP 2026-2029 (quale punto 2 f) all'ordine del giorno della stessa Assemblea).
“ <b>Assemblea Straordinaria</b> ”	Indica l'assemblea straordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 30 aprile 2026 (in unica convocazione), chiamata a deliberare, <i>inter alia</i> , la delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 del Codice civile: (i) ad aumentare il capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del Codice civile per l'assegnazione ai Manager delle Azioni, alle condizioni e ai termini e modalità previsti dal PSP 2026-2029 (quale punto 4 all'ordine del giorno della stessa assemblea); (ii) ad aumentare il capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del Codice civile per l'assegnazione ai Professional delle Free Share e delle Matching Share, alle condizioni e ai termini e modalità previsti dal LECOIP 2026-2029 (quale punto 3 all'ordine del giorno della stessa assemblea); e (iii) ad aumentare il capitale a pagamento con esclusione del diritto di opzione a favore dei Professional ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del Codice civile, mediante emissione di azioni a prezzo scontato rispetto a quello di mercato delle Azioni ( <i>i.e.</i> le Azioni Scontate), da porre al servizio dell'attuazione del LECOIP 2026-2029 (quale punto 3 all'ordine del giorno della stessa assemblea).
“ <b>Azioni</b> ”	Indica le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, negoziate sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
“ <b>Azioni Attribuite</b> ”	Indica il numero di Azioni maturate da ciascun Manager alla Data di Attribuzione, subordinatamente alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione degli Obiettivi di Performance e all'eventuale applicazione dei Meccanismi di Demoltiplicazione previsti dal Piano,

	nonché delle ulteriori condizioni previste nel Piano.
<b>“Cambio di Controllo”</b>	Indica con riguardo ad Intesa Sanpaolo, l’acquisizione, anche in via indiretta, da parte di un soggetto terzo del controllo della medesima ai sensi dell’articolo 93 del TUF, come tempo per tempo modificato e integrato.
<b>“Clawback”</b>	Indica il meccanismo in forza del quale Intesa Sanpaolo si riserva il diritto a richiedere ai Manager la restituzione dei premi già corrisposti al verificarsi di determinate condizioni espressamente previste nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 e nel Regolamento del Piano.
<b>“Codice civile”</b>	Indica il codice civile, approvato con R.D. 16 marzo 1942, n.262, come successivamente modificato ed integrato.
<b>“Comitato per il Controllo sulla Gestione”</b>	Indica il comitato costituito nell’ambito del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo che svolge i compiti assegnati dalla normativa vigente all’organo di controllo.
<b>“Comitato Remunerazioni”</b>	Indica il comitato costituito nell’ambito del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo che svolge funzioni consultive e propositive nell’ambito del sistema di remunerazione e incentivazione ai sensi, <i>inter alia</i> , delle Disposizioni di Vigilanza.
<b>“Comitato Rischi e Sostenibilità”</b>	Indica il comitato costituito nell’ambito del Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo che svolge funzioni valutative e propositive nell’ambito della gestione dei rischi ai sensi, <i>inter alia</i> , delle Disposizioni di Vigilanza.
<b>“Compliance Breach”</b>	Indica i <i>compliance breach</i> individuali stabiliti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026, che dovranno essere verificati nel corso dell’Accrual Period, cui è subordinata la maturazione delle Azioni Attribuite.
<b>“Condizioni di Attivazione”</b>	Indica i requisiti prudenziali stabiliti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026, che dovranno essere rispettati durante l’Accrual Period come specificato nel testo.
<b>“Condizioni di Malus”</b>	Indica i meccanismi di correzione dei rischi <i>ex post</i> , che operano nel Periodo di Differimento e che possono determinare la riduzione o l’azzeramento delle Quote Differite.
<b>“Consiglio di Amministrazione”</b>	Indica il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, in carica <i>pro-tempore</i> .
<b>“CONSOB”</b>	Indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in via G.B. Martini, 3, Roma.
<b>“CRD”</b>	Indica la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, come

	successivamente modificata e integrata.
<b>“Data di Assegnazione”</b>	Indica la data successiva al termine del periodo di adesione al Piano, secondo quanto previsto dal Regolamento.
<b>“Data di Attribuzione”</b>	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione, una volta verificato il livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance e l’eventuale applicazione dei Meccanismi di Demoltiplicazione, nonché tutte le restanti applicabili condizioni, verifica il numero di Diritti PSP maturati e, conseguentemente, delibera il numero di Azioni Attribuite in relazione a ciascun Manager.
<b>“Dirigente Preposto”</b>	Indica il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di cui all’art. 154- <i>bis</i> del TUF.
<b>“Diritti PSP”</b>	Indica ciascun diritto assegnato ai Manager, che consente la maturazione di n° 1 Azione, subordinatamente alla verifica del grado di conseguimento degli Obiettivi di Performance e all’eventuale applicazione dei Meccanismi di Demoltiplicazione.
<b>“Disposizioni di Vigilanza”</b>	Indica le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione di cui alla Circolare n. 285/2013 della Banca d’Italia.
<b>“Documento Informativo”</b>	Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti ed in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
<b>“EBA”</b>	Indica la European Banking Authority.
<b>“Funzioni Aziendali di Controllo”</b>	Si intendono le Funzioni Compliance, Risk Management, Audit, Antiriciclaggio e Convalida Interna. Con riferimento alle Compagnie Assicuratrici, si intendono le Funzioni Fondamentali che coincidono con le Funzioni Aziendali di Controllo e includono altresì la Funzione Attuariale.
<b>“Funzioni Business e Governance”</b>	Indica le funzioni diverse dalle Funzioni Aziendali di Controllo.
<b>“Global Banding”</b>	Indica il modello di classificazione del personale basato sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli International Position Evaluation. Nell’ambito di tale metodologia, le posizioni organizzative sono distinte in base ai seguenti <i>job title</i> : Chief, Executive Director, Senior Director e Head of.
<b>“Gruppo”</b>	Indica, collettivamente, Intesa Sanpaolo e le società da essa controllate facenti parte del perimetro consolidato integrale di cui all’ultimo bilancio consolidato annuale

	della Banca.
<b>“ICAAP”</b>	Indica l' <i>Internal Capital Adequacy Assessment Process</i> .
<b>“Intesa Sanpaolo”, “ISP” o la “Banca”</b>	Intesa Sanpaolo S.p.A., con sede legale in Piazza San Carlo, 156, Torino, Registro delle Imprese di Torino, P. IVA e Codice Fiscale n. 00799960158 società capogruppo del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo.
<b>“LCR”</b>	Indica il Liquidity Coverage Ratio.
<b>“LECOIP 2026-2029”</b>	Indica il Piano di Incentivazione a Lungo Termine denominato “LECOIP 2026-2029” rivolto ai dipendenti Professional del perimetro Italia.
<b>“Leverage Ratio”</b>	Indica il coefficiente di leva finanziaria.
<b>“Livello di Capitale (CET 1)”</b>	Indica, per ogni anno di durata dell'Accrual Period, il rispetto dei limiti di Early Warning stabiliti nel RAF per il CET 1.
<b>“Livello di Liquidità (NSFR)”</b>	Indica, per ogni anno di durata dell'Accrual Period, il rispetto dei limiti di Early Warning stabiliti nel RAF per il NSFR.
<b>“Manager” o “Management”</b>	Indica i manager del perimetro Italia ed estero a cui è rivolto il PSP 2026-2029, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo e i restanti Risk Taker di Gruppo (inclusi quelli che non ricoprono posizioni manageriali).
<b>“Meccanismi di Demoltiplicazione” o “Demoltiplicatori”</b>	Indica i meccanismi di correzione previsti dal Piano che agiscono come demoltiplicatori delle Azioni Attribuite, a seconda del relativo livello di raggiungimento.
<b>“MREL”</b>	Indica il minimo di fondi propri e passività ammissibili.
<b>“NSFR”</b>	Indica il Net Stable Funding Ratio.
<b>“Obiettivi di Performance” o “KPI”</b>	Indica gli obiettivi di <i>performance</i> individuati dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni.
<b>“Periodo di Differimento”</b>	Indica il periodo in cui le Azioni Attribuite ai Manager sono soggette a meccanismi di differimento previsti negli Schemi di Corresponsione.
<b>“Periodo di Retention”</b>	Indica il periodo di dodici mesi decorrente dal termine del Periodo di Differimento di una porzione delle Azioni Attribuite, durante il quale tale porzione di Azioni è soggetta a restrizioni alla vendita, in conformità agli Schemi di Corresponsione previsti dal Piano, in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione.
<b>“Piano” o “PSP 2026-2029”</b>	Indica il Piano di Incentivazione a Lungo Termine denominato “Performance Share Plan 2026-2029” rivolto ai Manager, i cui termini e condizioni sono descritti nel presente Documento Informativo.

<b>“Piano di Impresa 2026-2029”</b>	Indica il Piano di Impresa di Intesa Sanpaolo riferito al quadriennio 2026-2029 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 febbraio 2026.
<b>“Politiche di Remunerazione e Incentivazione”</b>	Indica le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo.
<b>“Quote Differite”</b>	Indica le quote che maturano nel Periodo di Differimento, subordinatamente alla verifica delle Condizioni di Malus e delle ulteriori condizioni applicabili.
<b>“RAF”</b>	Indica il Risk Appetite Framework di Gruppo.
<b>“Regolamento”</b>	Indica il Regolamento che disciplina i termini e le condizioni del PSP 2026-2029.
<b>“Regolamento Emittenti”</b>	Indica il Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
<b>“Risk Taker”</b>	Indica il personale identificato in applicazione dei criteri di cui alla CRD, al Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, alle Disposizioni di Vigilanza, nonché alle specifiche regole adottate dal Gruppo.
<b>“Risk Taker Apicali di Gruppo”</b>	Indica il Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo e gli altri Responsabili Apicali. Alla data del presente documento, 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.
<b>“Schemi di Corresponsione”</b>	Indica gli schemi di corresponsione della remunerazione variabile, così come meglio illustrati nel Regolamento del Piano.
<b>“TUB”</b>	Indica il decreto legge del 1° settembre 1993, n. 385, come successivamente modificato ed integrato, recante il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia.
<b>“TUF”</b>	Indica il d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato ed integrato, recante il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.

## 1. Soggetti destinatari

Il PSP 2026-2029 è rivolto al Management - ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo<sup>39</sup> e gli altri Risk Taker di Gruppo<sup>40</sup> - del perimetro Italia ed estero<sup>41</sup>.

Rispetto al precedente Piano di Incentivazione a Lungo Termine PSP 2022-2025, il PSP 2026-2029, con l'obiettivo di rafforzare l'impegno e l'allineamento di tutto il personale del Gruppo, prevede il coinvolgimento di un maggior numero di Manager del perimetro estero, in particolare nell'ambito delle società che si sono distinte in termini di *performance* nel corso dell'ultimo triennio<sup>42</sup>.

Il perimetro dei Manager beneficiari del Piano potrà essere esteso (o comunque modificato) sino al 31 dicembre 2026, consentendo altresì la partecipazione dei Manager assunti o nominati successivamente all'avvio del Piano entro tale data. In caso di modifiche del perimetro, il numero di Diritti PSP assegnati ai Manager sarà calcolato *pro-rata temporis*.

### 1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del Consiglio di Gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Tra i Manager beneficiari del Piano appartenenti al Consiglio di Amministrazione rileva la figura del Consigliere Delegato e CEO, dott. Carlo Messina.

Si segnala che alcuni Manager, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, ricoprono cariche in organi amministrativi di società direttamente o indirettamente controllate da Intesa Sanpaolo. Considerato che detti soggetti sono tra i potenziali destinatari del Piano in quanto dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti Manager, ma si fa rimando per essi alle informazioni riportate nel presente Documento Informativo.

### 1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

In aggiunta al Consigliere Delegato e CEO, il Piano è destinato al Management, inclusi i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo come sopra definiti e gli altri Risk Taker di Gruppo<sup>43</sup> - del perimetro Italia ed estero<sup>44</sup>.

L'indicazione puntuale dei destinatari è riportata nella tabella di cui al successivo paragrafo 4.24 del presente Documento Informativo.

### 1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano

#### (a) *Consigliere Delegato, CEO e Direttore Generale di Intesa Sanpaolo*

<sup>39</sup> In particolare, alla data di approvazione del presente documento, il *cluster* di dipendenti Risk Taker Apicali di Gruppo - che coincide con i c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategica individuati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate – comprende: 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 di Business 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.

<sup>40</sup> Compresi i Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali (se presenti).

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> In linea principio, nelle società estere del Gruppo che abbiano realizzato performance distintive nell'ultimo triennio in termini di almeno due tra Risultato netto, PON e PON/RWA, sono inclusi nel Piano un maggior numero di ruoli manageriali.

<sup>43</sup> Compresi i Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali (se presenti).

<sup>44</sup> 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.

---

L'incarico di Consigliere Delegato e CEO della Banca è attualmente ricoperto dal dottor Carlo Messina, che ricopre altresì il ruolo di direttore generale della Banca.

- (b) *Altri dirigenti con responsabilità strategiche con compensi complessivi superiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione e a quello del direttore generale*

Non applicabile.

- (c) *Persone fisiche controllanti Intesa Sanpaolo, che siano dipendenti ovvero prestino attività di collaborazione*

Non applicabile.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- (a) *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3*

Si specifica che tra i Manager destinatari del Piano, oltre al Consigliere Delegato e CEO, vi sono ulteriori n. 25 dirigenti di Intesa Sanpaolo che rientrano tra i soggetti che detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di Gruppo.

- (b) *in caso di società di "minori dimensioni", l'indicazione di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche*

Non applicabile.

- (c) *di altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano*

Non applicabile.

## 2. Ragioni che motivano l'adozione del PSP 2026-2029

### 2.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

In concomitanza con il lancio del Piano di Impresa 2026-2029, la Banca intende introdurre, in favore dei Manager, uno strumento di incentivazione di lungo termine, il PSP 2026-2029, in linea con le *best practice* nazionali e internazionali, al fine di:

- 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 nel tempo (*i.e.* ESG).

### 2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

#### Obiettivi di Performance

Il Piano prevede l'assegnazione di Azioni ai Manager, a condizione che siano rispettate le Condizioni di Attivazione e subordinatamente al raggiungimento di specifici Obiettivi di Performance, coerenti con il Piano di Impresa 2026-2029, differenziati per i Manager appartenenti alle Funzioni Business e Governance e per quelli delle Funzioni Aziendali di Controllo (incluso il Dirigente Preposto).

In particolare:

- a) per i Manager delle Funzioni Business e Governance, in coerenza con il Piano di Impresa 2026-2029 e con l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti, sono stati individuati i seguenti specifici Obiettivi di Performance.

Nello specifico:

- **Proventi Operativi Netti in rapporto ai *Risk Weighted Assets* medi ("PON/RWA medi")**, cui è attribuito un peso pari al **40%**;
- **RoE**, cui è attribuito un peso pari al **40%**;
- **Sustainable Lending**, cui è attribuito un peso pari al **20%**.

Quanto ai valori *target*, questi sono definiti nel Piano di Impresa 2026-2029.

Si precisa che, in caso di raggiungimento del livello *target* per ciascuno degli Obiettivi di Performance, alla Data di Attribuzione (*i.e.* al termine del Piano) il numero di Azioni Attribuite equivarrà all'ammontare dei Diritti PSP inizialmente assegnati, tenuto conto dell'eventuale applicazione dei Meccanismi di Demoltiplicazione previsti dal Piano. In altri termini, l'eventuale maturazione 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.

- b) con riguardo ai Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo e del Dirigente Preposto, in linea con la normativa applicabile, è previsto uno specifico KPI (*i.e.* **Qualità del funzionamento ed efficacia dell'azione**), che consente di valutare la robustezza del sistema dei controlli nel corso dell'Accrual Period, focalizzando l'attenzione manageriale sulla capacità di intercettare tempestivamente e gestire i rischi emergenti e sulla *performance* di squadra delle Funzioni Aziendali di Controllo e del Dirigente Preposto in termini di realizzazione delle priorità strategiche e/o caratteristiche di ciascuna funzione individuate anno per anno.

Il processo di consuntivazione di tale KPI è effettuato dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Presidente – tenuto conto delle valutazioni espresse, per quanto di competenza dal Comitato per il Controllo sulla Gestione e dal Comitato Rischi e Sostenibilità, sulla base di specifici criteri predefiniti.

### **Meccanismi di Demoltiplicazione**

Si precisa che, indipendentemente dal grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, il numero di Azioni Attribuite è soggetto all'applicazione di Meccanismi di Demoltiplicazione di seguito descritti.

In particolare:

(i) per i Manager delle Funzioni Business e Governance: Target di Capitale

Tale Demoltiplicatore consiste nel mantenimento, in ciascun anno del Piano, del livello di **CET 1 > 12,5%** - ossia l'obiettivo definito nel Piano di Impresa 2026-2029 (i.e. per ogni anno di durata del Piano).

Il mancato raggiungimento del Target di Capitale agisce come un Demoltiplicatore, riducendo il numero di Azioni Attribuite del 10% per ogni anno di mancato raggiungimento del suindicato livello, fino ad un massimo del 40% sull'intero Accrual Period.

(ii) per le Funzioni Aziendali di Controllo e il Dirigente Preposto

In coerenza con il Demoltiplicatore previsto per i Manager delle Funzioni di Business e Governance, anche per le Funzioni Aziendali di Controllo e il Dirigente Preposto sono previsti meccanismi correttivi. Tali meccanismi stabiliscono un **collegamento** tra le Azioni Attribuite e le **metriche principali** in termini strutturali relative al **capitale** e alla **liquidità** al cui presidio concorrono congiuntamente le Funzioni Aziendali di Controllo e il Dirigente Preposto

In particolare, per tali Manager è previsto che, in ciascun anno del Piano devono essere rispettati i limiti di *Early Warning* stabiliti nel RAF per il CET 1 e l'NSFR.

Il mancato rispetto di tale KPI agisce come un Demoltiplicatore, riducendo il numero di Azioni Attribuite del **2,5%** per ogni anno di mancato raggiungimento del limite per ciascun indicatore (fino ad un massimo del **20%** sull'intero Accrual Period).

#### 2.2.1. Informazioni Aggiuntive

##### **Condizioni di Attivazione**

Per ciascun anno di durata del Piano, lo stesso è soggetto alla verifica di Condizioni di Attivazione a livello di Gruppo in linea con quanto richiesto dalla vigente normativa applicabile previsto nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026.

Tali condizioni si declinano come segue:

- *Mantenimento dei livelli di adeguatezza patrimoniali in termini di*
  - *CET 1*
  - *Leverage Ratio*
  - *MREL*
  - *Verifica dell'esito ICAAP e delle eventuali raccomandazioni delle autorità competenti e delle Autorità Europee di supervisione*
- *Mantenimento di adeguati livelli di liquidità in termini di NSFR e, solo per i Risk Taker Apicali, anche in termini di LCR*
- *assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo.*

La mancata verifica delle Condizioni di Attivazione può comportare una riduzione fino all'azzeramento delle Azioni Attribuite.

## **Compliance Breach**

Il Piano è subordinato alla verifica dell'assenza di Compliance Breach individuali, in linea con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026<sup>45</sup>, ossia:

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

L'accertamento di un Compliance Breach comporta la decadenza del Manager da ogni diritto derivante dal Piano.

## **Condizioni di Malus**

Infine, il Piano prevede che l'assegnazione delle Quote Differite, nel corso del Periodo di Differimento, sia soggetta a Condizioni di Malus simmetriche alle Condizioni di Attivazione, nonché alla verifica dell'assenza di Compliance Breach su base individuale. Inoltre, anche la cessazione del rapporto di lavoro (di cui al successivo punto 4.8) può avere un impatto sulle Quote Differite.

### **2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione**

L'ammontare dei Diritti PSP è differenziato sulla base dei seguenti criteri:

- (i) con riguardo ai Manager del perimetro Italia, in funzione del *job title* attribuito nell'ambito del Global Banding e dell'appartenenza alle Funzioni Business e Governance ovvero alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- (ii) con riguardo ai Manager del perimetro estero, sulla base del ruolo professionale ricoperto dagli stessi nella banca estera di appartenenza.

Ciascun Diritto PSP avrà un valore pari al prezzo medio di mercato delle Azioni nei 30 giorni precedenti alla Data di Assegnazione (c.d. valore normale).

Il numero di Azioni Attribuite a ciascun Manager alla Data di Attribuzione dipenderà dal soddisfacimento delle Condizioni di Attivazione nonché dal livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance e dall'eventuale applicazione dei Meccanismi di Demoltiplicazione previsti dal Piano.

#### **2.3.1 Informazioni aggiuntive**

Si rinvia al paragrafo 2.3, che precede.

### **2.4. Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi da Intesa Sanpaolo**

Non applicabile.

### **2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla**

<sup>45</sup> Specifici Compliance Breach sono previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione delle Società di Assicurazione e di Gestione del Risparmio, nel rispetto della normativa di settore.

### definizione del Piano

Con riferimento al profilo contabile, il Piano è rappresentato nel Bilancio Consolidato di ISP come un *piano equity settled* ai sensi dell'IFRS 2.

Il costo del Piano, così definito, è imputato a conto economico (come costo del lavoro) *pro rata temporis* lungo l'Accrual Period, in contropartita ad una specifica riserva di patrimonio netto.

Al verificarsi degli eventi previsti dal Piano che comportano, per i Manager, la perdita dei diritti connessi allo stesso (*i.e.* il mancato raggiungimento degli Obiettivi di Performance, la mancata verifica delle Condizioni di Attivazione e la cessazione del rapporto di lavoro), la Banca, qualora si renda necessario adeguare la stima precedentemente effettuata, provvederà a rideterminare il costo del Piano, con corrispondente adeguamento del patrimonio netto.

2.6. L'eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non è previsto, con riferimento al Piano, alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della L. 24 dicembre 2003, n. 350.

### 3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

#### 3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

Il Piano di cui al presente Documento Informativo sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei soci di Intesa Sanpaolo del 30 aprile 2026 (in unica convocazione). L'Assemblea Straordinaria delibererà inoltre l'aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del Codice civile, al servizio del Piano, e la relativa delega, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile, al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso vi dia esecuzione.

#### 3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Il *Chief People & Culture Officer* ha il compito di gestire il Piano avvalendosi, a tal fine ove necessario, della collaborazione di altre funzioni aziendali per le attività di rispettiva competenza.

#### 3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Fermo restando quanto previsto dal successivo paragrafo 4.9, non sono previste ulteriori procedure per la revisione del Piano.

#### 3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Le Azioni Attribuite saranno rivenienti da un aumento gratuito di capitale mediante attribuzione di utili ai dipendenti ai sensi dell'articolo 2349, primo comma, cod. civ.

Le modalità di assegnazione delle Azioni sono descritte più nel dettaglio al punto 4.1 del presente Documento Informativo, al quale si rinvia.

#### 3.5. Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere positivo del Comitato Remunerazioni, propone all'Assemblea Ordinaria di adottare la delibera relativa al Piano.

Come menzionato, il Consigliere Delegato e CEO è destinatario del Piano. Al riguardo, le procedure interne richiedono al Consiglio di Amministrazione sia l'approvazione finale della proposta relativa al Piano nel contesto delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, sia il controllo della sua esecuzione. Le deliberazioni relative al Piano sono state e saranno in ogni caso assunte dal Consiglio di Amministrazione nel pieno rispetto della normativa di legge e regolamentare applicabile.

#### 3.6. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Piano, con il supporto del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2026, e su parere favorevole del Comitato Rischi e Sostenibilità del 29 gennaio 2026, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026 e sottoposto, limitatamente agli ambiti di competenza, al voto dell'Assemblea Ordinaria in data 30 aprile 2026.

#### 3.7. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Le informazioni rilevanti in merito all'assegnazione delle Azioni al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

#### 3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati

---

i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo ufficiale registrato dall'Azione è stato pari a euro 5,0977 il 9 marzo 2026 e a euro 5,1553 il 13 marzo 2026.

- 3.9. Termini e modalità per l'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, tenendo conto della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014

L'intera fase esecutiva del Piano si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Banca, derivanti dalle leggi e dai regolamenti applicabili, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate da Intesa Sanpaolo.

## 4. Caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

### 4.1 Descrizione della struttura del Piano

Il PSP 2026-2029 è un piano di incentivazione a lungo termine che prevede: (i) all'avvio del Piano, l'assegnazione ai Manager di un determinato numero di Diritti PSP; (ii) al termine del Piano l'attribuzione di un corrispondente numero di Azioni (le c.d. Azioni Attribuite), nel rispetto di tutte le condizioni e termini previsti dal Regolamento.

Più in particolare, alla Data di Attribuzione, il Consiglio di Amministrazione determinerà il numero di Diritti PSP maturati e, pertanto, il corrispondente numero di Azioni attribuibili a ciascun Manager (le c.d. Azioni Attribuite), tenuto conto del peso di ciascun Obiettivo di Performance e dei Meccanismi di Demoltiplicazione previsti dal Piano.

### 4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il periodo di attuazione del Piano sarà definito successivamente alla delibera assembleare che approverà il suddetto Piano.

### 4.3 Il termine del Piano

L'orizzonte temporale del Piano è di 44 mesi circa.

### 4.4 Numero massimo di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il numero massimo di Diritti PSP che possono maturare dipenderà dal prezzo di mercato medio (il c.d. valore normale) delle Azioni nei 30 giorni precedenti alla Data di Assegnazione.

Il numero massimo di Azioni Attribuite a ciascun Manager dipenderà dal rispetto delle Condizioni di Attivazione nonché dal livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance e dall'eventuale applicazione dei Meccanismi di Demoltiplicazione previsti dal Piano.

### 4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano (con specificazione se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance* e descrizione di tali condizioni e risultati)

Il Piano è soggetto alla verifica, durante l'Accrual Period, di Condizioni di Attivazione (come indicato al paragrafo 2.2.1), in linea con quanto richiesto dalla vigente normativa applicabile e al raggiungimento degli Obiettivi di Performance coerenti con il Piano di Impresa 2026-2029. Il Piano prevede inoltre Meccanismi di Demoltiplicazione, dettagliatamente descritti al paragrafo 2.2 che precede.

Nell'ambito del Piano, è altresì prevista una clausola di restituzione (Clawback) in linea con quanto stabilito dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, in forza della quale ISP, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, avrà diritto a chiedere ai Manager la restituzione dei premi già corrisposti, nell'ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale;
- 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 e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Banca o per la clientela.

Il meccanismo di Clawback potrà trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento di ciascuna Quota Differita.

#### 4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Una parte, almeno pari al 50%, delle Azioni Attribuite alla Data di Attribuzione a ciascun Manager identificato come Risk Taker è soggetta ad un Periodo di Retention, in applicazione di specifici Schemi di Corresponsione, definiti in coerenza con la normativa applicabile e con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026.

Le Azioni Attribuite soggette a *retention* non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 12 mesi decorrenti dal termine del Periodo di Differimento di ciascuna quota – *upfront* o differita – delle medesime, secondo i citati Schemi di Corresponsione.

#### 4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Ai sensi delle vigenti Politiche di Remunerazione e Incentivazione e del Codice di Comportamento di Gruppo e in conformità con la normativa regolamentare, è vietato ai Manager effettuare operazioni in strumenti derivati e comunque porre in essere operazioni e/o strategie operative aventi caratteristiche altamente speculative. Conseguentemente, i Manager non potranno effettuare operazioni di *hedging* sugli strumenti finanziari attribuiti nell'ambito del Piano.

#### 4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

La partecipazione al Piano è subordinata alla sussistenza e al mantenimento del rapporto di lavoro con ISP o con una società del Gruppo per tutto l'Accrual Period.

La cessazione del rapporto di lavoro con il Gruppo durante l'Accrual Period ha un impatto sui diritti connessi al Piano come segue:

- (i) decadenza di qualsiasi diritto connesso al PSP 2026-2029 in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (salvo che la stessa non integri l'ipotesi di *good leaver* successivamente descritta) e tutte le ipotesi diverse dai casi di *good leaver* (c.d. casi di "*bad leaver*");
- (ii) liquidazione al termine del Piano<sup>46</sup> di un numero di Diritti PSP calcolati *pro-rata temporis*, in caso di<sup>47</sup>: 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 cessione del rapporto; risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nel caso in cui: (i) la stessa consegua alla soppressione della posizione; ovvero (ii) la risorsa abbia contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2026-2029<sup>48</sup>; 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 minoranza (c.d. casi di "*good leaver*")<sup>49</sup>.

#### 4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

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, di un importo in denaro determinato pro-

<sup>46</sup> Nel rispetto degli Schemi di Corresponsione.

<sup>47</sup> Nel caso specifico in cui la carica di Consigliere delegato non venga rinnovata, il pagamento avverrà *pro-rata* al termine del Piano.

<sup>48</sup> 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.

<sup>49</sup> In detta ipotesi, il *pro-rata temporis* ai fini della liquidazione sarà calcolato alla data di efficacia dell'operazione.

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 Manager, in coerenza con le caratteristiche essenziali del Piano approvate dall'Assemblea Ordinaria e nel rispetto delle sue 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 escluse modifiche ai KPI, ai relativi livelli di soglia, target e overtarget, nonché incrementi all'entità dei premi maturabili.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Alla luce dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche del Piano e, più in generale, delle informazioni disponibili alla data del presente Documento Informativo, è possibile stimare un onere complessivo – comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro – per i Manager, pari a euro 200 milioni per il periodo del Piano.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

L'effetto diluitivo complessivo sul capitale sociale di ISP sarebbe pari circa allo 0,34%.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali

I Manager potranno godere dei diritti patrimoniali relativi alle Azioni Attribuite dall'inizio del Periodo di Retention (cfr. punto 4.6) e dei diritti amministrativi dal termine dello stesso.

4.15 Informazioni da fornirsi nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18 Modalità (americano/europeo) tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knockout*)

Non applicabile.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo (a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato, e (b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Non applicabile.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Non applicabile.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per la determinazione del valore

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Si rinvia a quanto indicato al paragrafo 3.3 del presente Documento Informativo, che precede.

#### 4.24 Tabella relativa al Piano

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI  
Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 13/03/2026

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	30/04/2026	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d.	n.d.	(**)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)		30/04/2026	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d.	n.d.	(**)
Risk Taker di Gruppo (2)		30/04/2026	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d.	n.d.	(**)
Altri Manager		30/04/2026	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d.	n.d.	(**)

**Note:**

(1) diversi dal Consigliere Delegato e CEO

(2) diversi dal Consigliere Delegato e CEO e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica

(\*) N. massime 62.000.000 di azioni ordinarie assegnabili gratuitamente

(\*\*) Tra l'assegnazione del diritto di partecipare al PSP 2026-2029 e la maturazione del premio decorreranno circa 44 mesi, fermo che il premio sarà assoggettato a Schemi di Corresponsione che prevedono l'applicazione di meccanismi di differimento di durata pari ad almeno 2 anni.