

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025

Addendum

Come anticipato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2026: Sezione II – Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025, di seguito si riporta il paragrafo dell'Informativa relativo alla consuntivazione definitiva del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2022-2025, sulla base del risultato al 31 marzo 2026 del KPI TSR relativo.

1. Executive Summary Performance Share Plan

Il PSP, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022¹, prevedeva l'assegnazione ai beneficiari del diritto di maturare un certo numero di Performance Share alla scadenza del Piano a fronte della verifica delle condizioni di attivazione, del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance nonché di specifici target di sostenibilità.

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

In tale sede il Consiglio ha altresì deliberato di:

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

In esecuzione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, di seguito si riportano i risultati realizzati al 31 marzo 2026.

¹ Relazione del Consiglio di Amministrazione, Parte Ordinaria, Punto 3 f) "Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2022-2025 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo" (sito web: [https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2022/20220323_Relazione_parte_Ordinaria_punto_3f\).pdf](https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/Contenuti/RISORSE/Documenti%20PDF/assemblea_2022/20220323_Relazione_parte_Ordinaria_punto_3f).pdf))

Obiettivi di performance e diritti maturati

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

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

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

Tutto il Management (incluso il CEO)					
KPI	soglia al 31/3/2026	target al 31/3/2026	overtarget al 31/3/2026	Risultato al 31/3/2026	% di diritti maturati al 31/3/2026
TSR relativo misurato in base al posizionamento occupato da ISP nel Peer Group del Piano d'Impresa	mediana	3° quartile	oltre il 3° quartile	tra soglia e target	22,5%
% diritti	15%	30%	45%		
% di diritti maturati dai Manager di Business e Governance (incluso CEO)					100%²
% di diritti maturati dai Manager FAC					92,5%

Legenda: in verde i risultati raggiunti sopra target

² L'ammontare complessivo dei diritti maturati non può in ogni caso superare il 100% di quelli inizialmente assegnati. In altri termini, l'unico caso in cui il raggiungimento su un singolo KPI di un livello di performance superiore al target consente l'allocazione di un numero di diritti superiore a quanto previsto a target è quello in cui il livello di performance raggiunto per un altro KPI si collochi al di sotto del target.

Ranking TSR al 31/3/2026³

Rank	Peer	TSR	
1	Peer 1	402,2%	
2	Peer 2	386,0%	
3	Peer 3	290,1%	
4	Peer 4	272,9%	
5	Peer 5	245,5%	3° quartile
6	Peer 6	219,8%	
7	Intesa Sanpaolo	173,8%	
8	Peer 7	148,5%	
9	Peer 8	127,6%	mediana
10	Peer 9	124,2%	
11	Peer 10	115,9%	
12	Peer 11	114,3%	
13	Peer 12	101,4%	
14	Peer 13	88,5%	
15	Peer 14	65,4%	
16	Peer 15	60,8%	
17	Peer 16	-81,9%	



I diritti maturati dal **Consigliere Delegato e CEO** sono pari a **2.031.322**, equivalenti al **100%** dei diritti inizialmente assegnati.

I diritti saranno liquidati interamente in azioni ISP secondo il seguente schema previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2022:


Liquidazione # azioni/000	2026	2027	2028	2029	2030	2031
azioni ISP non soggette a retention period	406			81	81	244
azioni ISP soggette a retention period		406	244	244	163	163

³ Il Peer Group utilizzato da ISP comprende: Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Commerzbank, Credit Suisse, Deutsche Bank, HSBC, ING, Lloyds Banking Gr., Nordea, Santander, Société Générale, Std Chartered, UBS, UniCredit. A seguito del delisting di Credit Suisse ("CS") avvenuto a giugno 2023 e dell'acquisizione da parte di UBS, il Consiglio di Amministrazione di ISP (come da facoltà attribuita dalla Relazione all'Assemblea), previa analisi da parte del Comitato Remunerazioni, ha ritenuto di calcolare il TSR di CS nel seguente modo: [(Prezzo dell'azione UBS a fine periodo – prezzo dell'azione CS a inizio periodo x 22,48 + dividendi 2022 pagati da CS x 22,48 + dividendi UBS 2023, 2024 e 2025) / Prezzo dell'azione CS a inizio periodo x 22,48], dove 22,48 corrisponde al rapporto di concambio stabilito nell'ambito dell'operazione di acquisizione. Come previsto nella Relazione del Consiglio di Amministrazione approvata dall'Assemblea degli Azioni del 29 aprile 2022, è stato verificato che tale importo non è cambiato per effetto della class action avviata da alcuni ex azionisti di CS.

Target di sostenibilità – KPI composito ESG

	Fattori	Peso	Soglia	Target*	Overtarget	Risultato 2025	Risultato 2025 %
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%	79,2 mld/€	88 mld/€	105,6 mld/€	104,6 mld/€	47,5%
Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio	40%	7.200	8.000	9.600	9.327	46,6%
Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)	20%	45%	50%	60%	50,9%	20,4%

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

Punteggio totale	100%⁴
 Nessuna decurtazione dei diritti maturati	

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

Impatto sul numero di diritti maturabili dai beneficiari dell'aggiornamento del numero massimo di azioni da emettere in attuazione del PSP 2022-2025

L'Assemblea straordinaria del 30 aprile 2026 è chiamata ad approvare l'aggiornamento del numero massimo di azioni da emettere in attuazione del PSP 2022-2025⁵ portandolo da n. 105.000.000 a n. 145.000.000 azioni, al fine di assicurare la piena attuazione del Piano riconoscendo ai beneficiari tutti i diritti maturati in funzione degli eccellenti risultati di performance raggiunti.

Tale aggiornamento si rende necessario per effetto della variazione del prezzo delle azioni ISP intervenuta tra la data di presentazione dell'istanza autorizzativa all'Autorità di Vigilanza (avente ad oggetto l'aumento di capitale a servizio del piano) e l'assegnazione dei diritti ai beneficiari che ha determinato l'attribuzione a questi ultimi di un numero di diritti superiore rispetto al numero massimo di azioni originariamente posto al servizio del piano e che, unito ai risultati raggiunti, ha determinato l'incapienza del numero massimo di azioni originariamente deliberato.

Laddove tale aggiornamento non dovesse essere approvato, sarebbe necessario operare una riduzione lineare del numero di diritti maturati in funzione del numero massimo di azioni approvato dall'Assemblea nel 2022, come rappresentato di seguito.

# diritti maturati dal CEO	2.031.322
% diritti maturati Business e Governance	100%
% diritti maturati Funzioni Aziendali di Controllo	92,50%
% riduzione	26,48%
# diritti maturati dal CEO ridotti	1.493.362
% diritti maturati ridotti Business e Governance	73,52%
% diritti maturati ridotti Funzioni Aziendali di Controllo	68,00%

⁴ Il punteggio della performance ESG non può superare il 100%.

⁵ In esecuzione della delega conferita dall'Assemblea straordinaria del 29 aprile 2022 al Consiglio di Amministrazione ex art. 2443 c.c. ad aumentare il capitale sociale ex art. 2349, co. 1, c.c.