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

Remunerazioni:

- f) Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine LECOIP 2026-2029 destinato ai Professional 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 denominato “LECOIP 2026-2029” basato su strumenti finanziari (il “**LECOIP 2026-2029**” o il “**Piano**”). Il Piano è destinato a tutti i dipendenti delle società appartenenti al Gruppo Intesa Sanpaolo del perimetro Italia qualificati come Professional, nessuno dei quali identificato quale Risk Taker di Gruppo. Non rientrano tra i destinatari del Piano i membri del 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, che sono destinatari del piano di incentivazione a lungo termine denominato Performance Share 2026-2029 (“**PSP 2026-2029**”).

Il LECOIP 2026-2029 è un piano di *retention* che, in continuità con i principi di inclusività e coesione che hanno ispirato la Banca nel lancio delle precedenti edizioni del piano nel 2014, 2018 e 2022, persegue l’obiettivo di:

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

I termini con iniziale 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 Piano LECOIP 2026-2029		
Elemento	Applicazione	Dettagli
Beneficiari	Professional del perimetro Italia (circa 64.000 persone, nessuno dei quali è identificato come Risk Taker di Gruppo).	Paragrafo 1
Strumento finanziario	LECOIP 2026-2029 <i>Certificate</i> emessi da un primario arranger finanziario.	Paragrafo 2.3
Modalità di partecipazione	Ciascun Professional riceverà un anticipo del pagamento del Premio Variabile di Risultato - premio di produttività negoziato con le organizzazioni sindacali - per il 2026: in contanti o, con la finalità di aderire al LECOIP 2026-2029 - in azioni (cd. <i>Free Share</i>). In caso di	Paragrafo 2

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2026-2029

Elemento	Applicazione	Dettagli
	<p>scelta del pagamento dell'Anticipo PVR in Azioni, queste ultime dovranno essere conferite nel Piano al fine di sottoscrivere i LECOIP 2026-2029 <i>Certificate</i>, ai sensi dei quali:</p> <p>i. viene corrisposto un capitale protetto dalla volatilità del titolo maggiore rispetto a quello apportato (il "Capitale Inizialmente Assegnato"). Il Capitale Inizialmente Assegnato è composto dalle <i>Free Share</i> e da un quantitativo di <i>Matching Share</i> aggiuntive a fronte della partecipazione al Piano;</p> <p>ii. l'apprezzamento viene calcolato su una base maggiore di azioni (oltre al Capitale Protetto anche le c.d. <i>Azioni Scontate</i>, queste ultime in numero pari a 5 volte il Capitale Protetto).</p> <p><i>In fase di implementazione del Piano, tenuto conto dell'eventuale impatto delle contingenti condizioni di mercato sul costo del Piano, verrà valutata la possibile riduzione pro-quota del tasso di partecipazione dei beneficiari all'apprezzamento che, in ogni caso, non potrà comunque essere inferiore al 75%.</i></p> <p>Il Gruppo assegna altresì al dipendente un quantum di azioni <i>Sell to cover</i> ai fini della copertura degli obblighi fiscali rivenienti dall'assegnazione delle <i>Free</i> e delle <i>Matching Share</i> e dal godimento dello sconto relativo alle <i>Azioni Scontate</i>.</p>	
Ammontare del Capitale Inizialmente Assegnato	<ul style="list-style-type: none"> Differenziato per <i>title</i>¹ e famiglia professionale (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance, <i>etc.</i>) o figura professionale Negoziato con le organizzazioni sindacali. 	Paragrafo 2.4

¹ ISP attribuisce ai Professional un *title* in funzione di determinati criteri (i.e. autonomia, complessità ma anche competenze, impatto ed esposizione) al fine di valorizzare in modo più granulare il livello di contributo professionale fornito nella propria operatività e la progressiva specializzazione delle competenze.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2026-2029

Elemento	Applicazione	Dettagli								
Trigger Event 2026 - 2029	<p>i. Trigger Event CET 1: le Matching Share sono soggette, in ciascun anno di durata del piano, al soddisfacimento della condizione di $CET1 \geq \text{Hard Limit}$ previsto dal RAF di Gruppo.</p> <p>ii. Trigger Event ESG: in caso di raggiungimento da parte del Gruppo del livello target del KPI composito ESG definito nel Piano d'Impresa 2026-2029, viene corrisposto un apprezzamento minimo pari al 10% calcolato come percentuale fissa del Capitale Inizialmente Assegnato.</p> <p>Tale KPI è composto da tre sub-KPI:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Fattori</th> <th style="text-align: center;">Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Persone riconvertite/riqualificate</td> <td style="text-align: center;">40%</td> </tr> <tr> <td>Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati</td> <td style="text-align: center;">40%</td> </tr> <tr> <td>Sustainable Lending (flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio)</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> </tbody> </table>	Fattori	Peso	Persone riconvertite/riqualificate	40%	Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati	40%	Sustainable Lending (flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio)	20%	Paragrafo 3
Fattori	Peso									
Persone riconvertite/riqualificate	40%									
Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati	40%									
Sustainable Lending (flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio)	20%									
Modello di apprezzamento dell'azione	<p><u>Asian floored su opzione Jet</u>: l'apprezzamento generato su osservazioni mensili viene calcolato come la differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione (eventuali differenze negative sono calcolate come nulle e non determinano pertanto una diminuzione del valore netto complessivo fino a quel momento maturato).</p> <p>L'opzione si apprezza più che proporzionalmente per crescite contenute rispetto al prezzo di assegnazione iniziale e in misura ridotta per crescite superiori.</p>	Paragrafo 2								
Vesting Period	In linea con il Piano d'Impresa 2026-2029.									
Condizioni di accesso individuali	In presenza di provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari ad almeno 1 giorno sono previsti la riduzione ovvero l'azzeramento dei diritti derivanti dal Certificate 2026-2029, in funzione della gravità della violazione o della reiterazione della stessa.	Paragrafo 5								
Schemi di corresponsione	<p>Generalmente, liquidazione in contanti nel 2030 o, su scelta volontaria del dipendente, parzialmente o totalmente in azioni.</p> <p>Per i casi residui sono definiti specifici schemi di corresponsione tenuto conto di quanto previsto in materia nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026. Tali schemi sono differenziati in funzione del cluster di popolazione di appartenenza alla scadenza dei Certificate 2026-2029</p>	Paragrafo 4								

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2026-2029

Elemento	Applicazione	Dettagli
	nonché dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come saranno definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2029) e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.	
Clawback	Come definiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione 2026.	Paragrafo 5
Cessazione del rapporto di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Casi di <i>bad leaver</i>: perdita di qualsiasi diritto connesso al Piano in ipotesi 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 integranti casi di <i>good leaver</i>; Casi di <i>good leaver</i>: liquidazione di un importo calcolato <i>pro-rata temporis</i> al termine del Piano in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà; decesso o sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determini la cessazione del rapporto di lavoro; risoluzione consensuale ove la stessa consegua alla soppressione della posizione; ovvero cessione di ramo di azienda o società controllata a terzi, fermo restando che in detta ipotesi la Banca si riserva di riconoscere ai Dipendenti il 100% dei diritti derivanti dai <i>Certificate</i> 2026-2029 ove la Banca mantenga una partecipazione anche di minoranza. 	Paragrafo 6
Eventi straordinari	Liquidazione anticipata pro-rata: in caso di cambio di controllo ² .	Paragrafo 6
Provvista di azioni a servizio del Piano	<p>Aumento di capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349, comma 1, cc, con emissione gratuita di massimo 76 milioni azioni ordinarie Intesa Sanpaolo.</p> <p>Aumento di capitale sociale (comprensivo del sovrapprezzo e al netto dello sconto) ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, cc, per un importo massimo di 720 milioni di euro, con emissione di massimo 170 milioni azioni ordinarie Intesa Sanpaolo scontate, con esclusione del diritto di opzione riservato ai dipendenti del Gruppo.</p>	Paragrafo 2.2
Impatto sul CET1	+720 milioni di euro, pari a +23 bps a livello consolidato sulla base dei dati al 31.12.2025 (Le Azioni Scontate saranno emesse sulla base di un aumento di capitale sociale che incorpora uno sconto rispetto al prezzo di mercato).	Paragrafo 2.2
Diluizione	ca. 1,39% del capitale sociale.	

² Pagamento anticipato (al momento del cambio di controllo) con «franchigia», i.e. l'importo liquidato *pro-rata* non può essere mai inferiore al controvalore all'assegnazione delle Free Share.

Sintesi degli elementi principali del Piano LECOIP 2026-2029

Elemento	Applicazione	Dettagli
Costo azienda	520 € milioni per il Periodo di Piano.	

Il LECOIP 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 attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori; è stato altresì redatto, in conformità alle richiamate previsioni, 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**, al quale si rinvia per la descrizione di dettaglio dei termini e condizioni del LECOIP 2026-2029 illustrati nella presente relazione (il "**Documento Informativo**").

Il LECOIP 2026-2029 è, infine, allineato alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, 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 (*Capital Requirements Directive* o anche CRD), nonché alle linee guida emanate dall'EBA (*European Banking Authority*).

II LECOIP 2026-2029

Il LECOIP 2026-2029 è un piano di *retention* che attribuisce ai Dipendenti aderenti l'opportunità di sottoscrivere i LECOIP Certificate 2026-2029 (i "**Certificate 2026-2029**"), uno strumento finanziario pluriennale emesso da una controparte terza, basato su opzioni *call* (*Jet Asian floored*³) aventi come sottostante le Azioni, con durata in linea con il Piano di Impresa 2026-2029.

1. Beneficiari

Il LECOIP 2026-2029 è destinato ai Dipendenti di Intesa Sanpaolo e delle società italiane del Gruppo appartenenti al segmento dei Professional (circa 64.000 persone), non beneficiari del PSP 2026-2029.

Nello specifico, il *cluster* dei Professional comprende tutti i Dipendenti che non hanno responsabilità manageriali - ovvero coloro che sono identificati, in base alla classificazione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato dalla Banca, come "Aree Professional" e "Quadri Direttivi" – e non sono individuati come Manager.

Si segnala che tra i Dipendenti destinatari del LECOIP 2026-2029 nessuno è identificato come Risk Taker di Gruppo, né come Risk Taker Apicale di Gruppo, secondo i criteri stabiliti dalla CRD e dal Regolamento Delegato UE n. 923/2021, nonché quelli previsti dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, in conformità con la sopraccitata normativa.

2. Modalità di partecipazione

2.1. Adesione al Piano

La partecipazione al LECOIP 2026-2029 costituisce una scelta volontaria e individuale del Dipendente di investire parte del proprio Premio Variabile di Risultato (**PVR**)⁴ - ossia il premio di produttività istituito nel quadro del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo Intesa Sanpaolo e negoziato con le organizzazioni sindacali - in uno strumento di remunerazione a lungo termine, con l'intento di partecipare al conseguimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2026-2029 e alla potenziale creazione di valore che la Banca realizzerà nei prossimi anni.

In particolare, nel 2026 ciascun Dipendente avrà il diritto di ricevere un anticipo del pagamento del PVR per l'anno 2026 (**Anticipo PVR**), a scelta dello stesso, in contanti oppure, con la finalità di aderire al Piano, in Azioni (queste ultime saranno infatti obbligatoriamente conferite nel LECOIP 2026-2029).

Il riconoscimento dell'Anticipo PVR è subordinato:

- a) alla verifica delle Condizioni di Attivazione in linea con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026;
- b) all'assenza di c.d. *compliance breach* individuali, in linea con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026;
- c) al raggiungimento del KPI di produttività previsto in aderenza alla normativa applicabile ai premi di produttività.

³ Secondo il meccanismo "Jet", l'opzione aumenta di valore più che proporzionalmente per incrementi moderati del prezzo delle Azioni Sottostanti e in misura minore per incrementi maggiori. Tale meccanismo è abbinato a quello dell'opzione *asian floored*, in forza del quale il valore dell'opzione è calcolato sulla base di osservazioni mensili della differenza tra il prezzo dell'Azione al momento dell'assegnazione e quello a ciascuna data di valutazione, fermo restando che, se il prezzo al momento della valutazione fosse inferiore a quello di assegnazione, non si terrà conto della differenza negativa in modo da non determinare una diminuzione di valore. La meccanica finanziaria del Certificate 2026-2029 riflette la logica, sottostante il Piano, di progressivo "accumulo" dell'eventuale valore creato, oltre a risultare tendenzialmente più vantaggioso rispetto a quanto in uso nella maggior parte dei piani di azionariato diffuso rivolti alla generalità dei dipendenti e infatti, in quanto tale, ha tradizionalmente determinato un'ampia partecipazione al Piano da parte dei Professional.

⁴ Si precisa che, nel presente documento, tutti i riferimenti al PVR devono intendersi riferiti anche al Premio Aggiuntivo Variabile (PAV) applicabile ai Professional delle società del perimetro italiano del Gruppo che operano nel settore assicurativo.

a) Condizioni di Attivazione

Le Condizioni di Attivazione sono verificate:

- prima del pagamento dell'Anticipo PVR, sulla base dei dati del trimestre precedente la sua corresponsione;
- nel 2027, quando il PVR 2026 maturerà, sulla base dei dati al 31 dicembre 2026.

In particolare, sono verificate le seguenti Condizioni di Attivazione:

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 ⁵
(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 JD Letter 2025) ⁶
(iv) NSFR		NSFR ≥ 100% (SREP)
(v) Risultato Corrente Lordo Positivo ⁷		

Sono verificate anche le seguenti ulteriori Condizioni di Attivazione (nel 2026, prima di corrispondere l'Anticipo PVR, e nel 2027 per confermare l'attribuzione):

- (vi) valutazione dei risultati dell'ICAAP a livello di Gruppo;
- (vii) verifica dell'assenza di raccomandazioni sulla distribuzione da parte delle Autorità competenti e delle Autorità di vigilanza europee.

In caso di scelta dell'Anticipo PVR in Azioni, stante l'assenza di impatti sulla liquidità del Gruppo, nel 2027 non troverà applicazione né la Condizione di Attivazione legata al livello di “NSFR” né quella inerente al Risultato Corrente Lordo Positivo (ferma l'applicazione delle restanti Condizioni di Attivazione).

b) Compliance breach

L'Anticipo PVR è altresì subordinato alla verifica dell'assenza di *compliance breach* a livello individuale previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026, ossia l'assenza di provvedimenti disciplinari comportanti almeno la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo della Banca.

c) KPI di produttività

In aderenza alla normativa applicabile ai premi di produttività, l'Anticipo PVR è subordinato al raggiungimento del KPI di produttività⁸. La verifica di tale condizione avviene sia nel 2026, prima del riconoscimento dell'Anticipo PVR, sia nel 2027.

⁵ I limiti riportati nella Tabella sono quelli previsti per il 2026 che, al momento, sono ritenuti stabili.

⁶ Il requisito regolamentare 2026 è atteso nel secondo trimestre 2026 nell'ambito della Final SRB MREL JD Letter 2026.

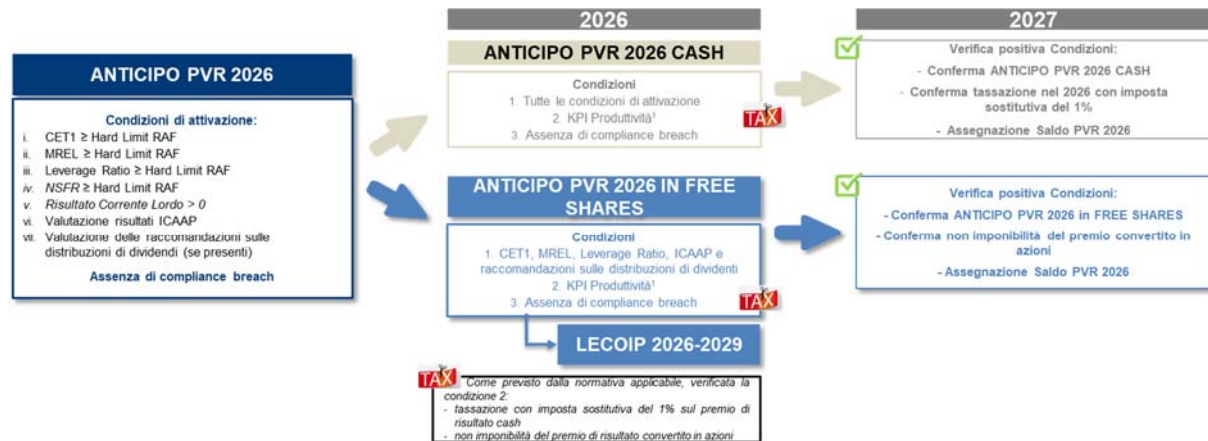
⁷ Il Risultato Corrente Lordo è misurato al netto di: proventi da riacquisto di passività di propria emissione, *fair value* di proprie passività, componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista.

⁸ Indicatore che misura incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in coerenza con l'art. 1, commi 182-190, della L. 208/2015 e successive modificazioni e integrazioni e dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

Impatti della mancata verifica delle condizioni

La mancata verifica delle suddette condizioni (Condizioni di Attivazione, *compliance breach* e KPI di produttività) comporterà l'obbligo di restituzione dell'Anticipo PVR⁹.

Figura 1 - Schema della verifica delle condizioni applicabili all'Anticipo PVR.



(1) KPI per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

2.2. Meccanismo di funzionamento del LECOIP 2026-2029

Tramite l'adesione al LECOIP 2026-2029, il Dipendente:

- riceverà Azioni per un valore corrispondente all'Anticipo PVR ("**Free Share**");
- riceverà ulteriori azioni (le "**Matching Share**"), che, congiuntamente alle Free Share, costituiscono il "**Capitale Inizialmente Assegnato**". Il Capitale Inizialmente Assegnato sarà riveniente da un aumento gratuito di capitale mediante attribuzione di utili ai dipendenti;
- sottoscriverà ulteriori azioni di nuova emissione pari a 5 volte il Capitale Inizialmente Assegnato, nel contesto di un aumento di capitale a pagamento riservato ai dipendenti, il cui prezzo di emissione delle Azioni incorporerà uno sconto rispetto al valore di mercato del titolo (le "**Azioni Scontate**"). Le Azioni Scontate, unitamente alle Free Share e alle Matching Share, costituiscono le "**Azioni Sottostanti**";
- riceverà ulteriori azioni di nuova emissione ("**Sell to cover**")¹⁰, finalizzate alla vendita immediata a copertura degli obblighi fiscali derivanti dall'assegnazione delle Free Share e delle Matching Share e dal godimento dello sconto nella sottoscrizione delle Azioni Scontate;
- stipulerà con la Controparte un contratto di vendita a termine delle Azioni Sottostanti (la "**Vendita a Termine**") in forza del quale: (i) la Controparte corrisponderà immediatamente (a pronti) al Dipendente il prezzo della vendita (il "**Prezzo**"¹¹) e (ii) il Dipendente si impegnerà a consegnare le Azioni Sottostanti alla Controparte alla scadenza della Vendita a Termine;
- utilizzerà i proventi della Vendita a Termine per sottoscrivere le Azioni Scontate e per l'acquisto dei Certificate 2026-2029 emessi dalla Controparte. La scadenza della Vendita a Termine (che cadrà orientativamente entro 44 mesi dalla sottoscrizione) coinciderà con la scadenza dei Certificate 2026-2029;
- alla scadenza dei Certificate 2026-2029, il Dipendente: (a) percepirà il controvalore maturato

⁹ Le modalità di restituzione dell'Anticipo PVR sono disciplinate nell'ambito delle regole applicabili al PVR 2026 negoziate con le Organizzazioni Sindacali.

¹⁰ A valere sul medesimo aumento gratuito di capitale di cui al punto (i).

¹¹ Il prezzo della Vendita a Termine equivale al valore di mercato attuale delle Azioni Sottostanti ed è pari al controvalore necessario per sottoscrivere le Azioni Scontate e il Certificate 2026-2029.

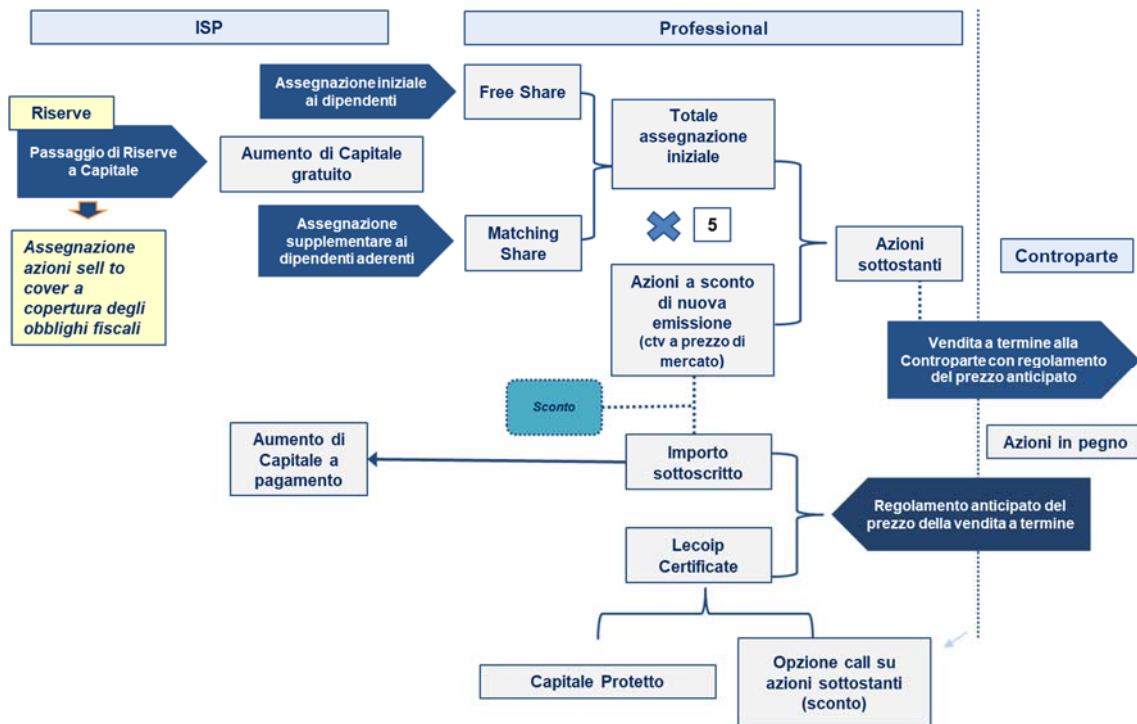
del proprio Certificate 2026-2029; (b) trasferirà alla Controparte le Azioni Sottostanti in base ai termini e condizioni previsti dalla Vendita a Termine.

Si precisa, inoltre, che per tutta la durata della Vendita a Termine:

- (i) le Azioni Sottostanti resteranno vincolate da un contratto di Pegno con diritto d'uso concluso a favore della Controparte e avente ad oggetto le Azioni Sottostanti;
- (ii) il Dipendente non maturerà né percepirà i diritti patrimoniali relativi alle Azioni Sottostanti, né potrà esercitare il diritto di voto in assemblea. In caso di esercizio del diritto d'uso ai sensi del Pegno, la Controparte acquisirà la piena proprietà delle Azioni e, conseguentemente, la titolarità di tutti i diritti sociali e patrimoniali ad esse inerenti.

La struttura finanziaria sopra descritta è rappresentata nello schema seguente.

Figura 2 – struttura finanziaria del LECOIP 2026-2029



Per semplicità amministrativa, la partecipazione di ciascun Dipendente al Piano avverrà mediante la Fiduciaria, che, sulla base di un mandato ricevuto dallo stesso, agirà per suo conto nei rapporti con la Controparte.

Si segnala che: (i) le Free Share e le Matching Share saranno emesse a fronte di un aumento gratuito di capitale sociale dedicato al Piano, mediante conversione di utili in capitale e conseguente emissione di nuove azioni ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile e (ii) le Azioni Scontate saranno emesse a fronte di un aumento di capitale a pagamento, il cui prezzo di emissione incorpora uno sconto rispetto al valore di mercato delle Azioni, ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, del codice civile.

Si precisa che il LECOIP 2026-2029 non determinerà alcuna riduzione del CET1 di Intesa Sanpaolo, in quanto non è prevista alcuna componente di riacquisto e tutte le Azioni Sottostanti deriveranno dai predetti aumenti di capitale.

Al riguardo, si segnala che l'aumento di capitale a servizio delle Free Share sarà neutro rispetto al livello di CET1 della Banca, mentre le Azioni Scontate saranno emesse nell'ambito di un aumento di capitale a titolo oneroso, con un conseguente impatto positivo sul CET1 di Intesa Sanpaolo.

2.3. Lo Strumento Finanziario

Il Certificate 2026-2029 incorpora il diritto a ricevere, alla scadenza del Piano di Impresa 2026-2029:

- un ammontare di denaro pari al valore di mercato originario del Capitale Inizialmente Assegnato, previa verifica delle condizioni a cui è subordinata la liquidazione del Certificate 2026-2029, di cui ai punti 3, 4, e 5;
- l'eventuale apprezzamento sull'intero pacchetto di Azioni Sottostanti rispetto al valore di mercato originario da calcolarsi secondo un modello di *payout*, c.d. *Jet Asian floored*;
- un rendimento minimo del 10% del Capitale Inizialmente Assegnato, in caso di raggiungimento, al termine del Piano, del 100% dell'obiettivo composito ESG.

In fase di implementazione del Piano, tenuto conto dell'eventuale impatto delle contingenti condizioni di mercato sul costo del Piano, sarà valutata la possibile riduzione *pro-quota* del tasso di partecipazione dei Dipendenti all'apprezzamento che, in ogni caso, non potrà comunque essere inferiore al 75%. L'eventuale applicazione di tale riduzione sarà oggetto di informativa nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2027.

2.4. Il Capitale Inizialmente Assegnato

Il controvalore del Capitale Inizialmente Assegnato (i.e. la somma di Free Share e Matching Share) è determinato in funzione dei principi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in termini di equità retributiva e di competitività esterna della remunerazione, sulla base dei seguenti criteri:

- Free Share: ammontare uguale per tutti i Dipendenti, negoziato con le organizzazioni sindacali;
- Matching Share: ammontare differenziato in base alla combinazione dei seguenti *driver*:
 - il *title*¹² secondo il modello di Intesa Sanpaolo;
 - il segmento di *business* o la famiglia professionale a cui il Dipendente appartiene (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance) o la figura professionale.

Si precisa che le Free Share e le Matching Share sono attribuite ai Dipendenti esclusivamente a fronte dell'adesione al LECOIP 2026-2029 e unicamente con finalità strumentali al perfezionamento del processo di sottoscrizione dei Certificate 2026-2029. In altri termini, le Free Share e le Matching Share non possono essere detenute né cedute se non nell'ambito della Vendita a Termine (cfr. punto 2.2 della presente relazione).

3. Trigger Event 2026 – 2029

Il LECOIP 2026-2029 prevede due eventi *trigger* basati sul:

- (i) mancato mantenimento del livello di CET1 rispetto all'*Hard Limit* previsto dal RAF (il "**Trigger CET1**"); e
- (ii) mancato raggiungimento dei *target* di cui all'obiettivo composito ESG (*Environmental, Social and Governance*) (il "**Trigger ESG**" e, congiuntamente al Trigger CET1, i "**Trigger Event**").

3.1. Trigger CET1

In base al Certificate 2026-2029, il numero di Matching Share assegnate è ridotto in funzione del verificarsi del Trigger CET1 nel corso del Periodo di Piano.

¹² ISP attribuisce ai Professional un *title* in funzione di determinati criteri (i.e. autonomia, complessità ma anche competenze, impatto ed esposizione) al fine di valorizzare in modo più granulare il livello di contributo professionale fornito nella propria operatività e la progressiva specializzazione delle competenze.

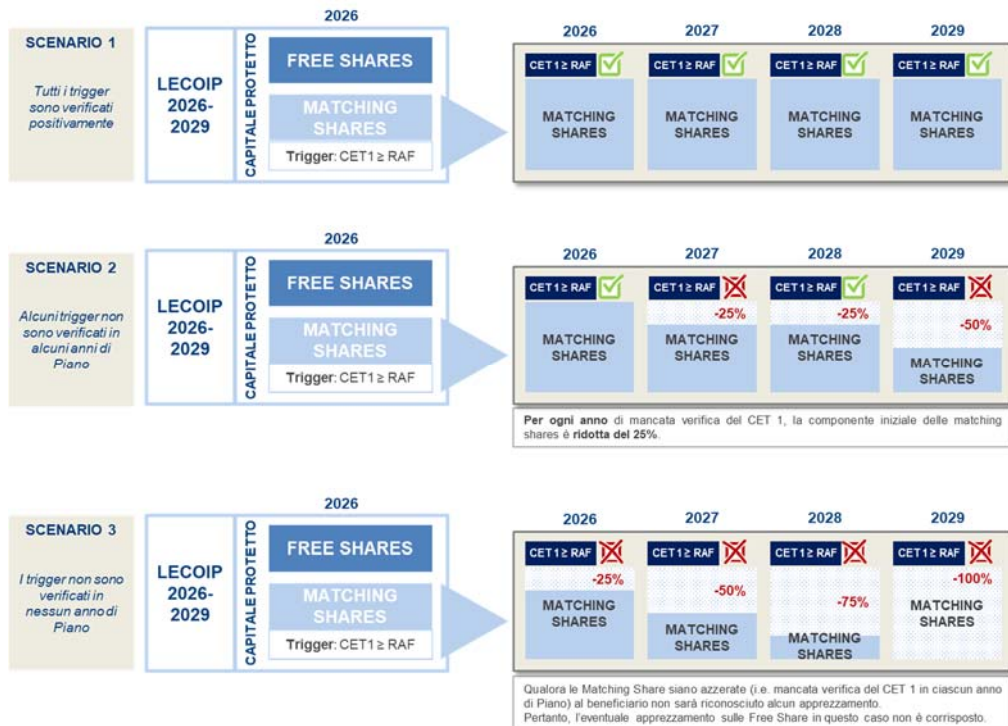
In particolare, il verificarsi del Trigger CET1, fatte salve eventuali successive evoluzioni della normativa in materia di adeguatezza patrimoniale, determina una riduzione pari al 25% delle Matching Share assegnate. Qualora il Trigger CET1 non risulti soddisfatto in tutti e quattro gli anni del Periodo di Piano, le Matching Share saranno integralmente azzerate.

Poiché la partecipazione all'apprezzamento dell'Azione dipende dal numero di Azioni Sottostanti, una riduzione del numero di Matching Share a seguito del verificarsi del Trigger CET1 implica anche una riduzione della partecipazione all'apprezzamento dell'Azione, in quanto tale percentuale di partecipazione sarà applicata ad un numero inferiore di Azioni Sottostanti.

Al verificarsi del Trigger CET1, il corrispondente controvalore che sarebbe stato riconosciuto ai Dipendenti ai sensi del Certificate 2026-2029, sarà ceduto dagli stessi a Intesa Sanpaolo.

Resta fermo che, anche ove si verificasse il Trigger CET1, il valore delle Free Share sarà in ogni caso riconosciuto ai Dipendenti al termine del Periodo di Piano.

Figura 3: Le Free Share non sono soggette al Trigger CET1



3.2. Trigger ESG

Il KPI ESG è composto da tre sub-KPI, il cui livello *target* è definito nel Piano di Impresa 2026-2029 (il "KPI ESG").

Figura 4: KPI ESG

	Peso (%)	Soglia	Target	Overtarget
Persone riconvertite/riqualificate	40%	9.500 <i>(95% target)</i>	10.000 <i>(livello previsto da Piano d'Impresa)</i>	10.500 <i>(105% target)</i>
Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati	40%	7.600 <i>(95% target)</i>	8.000 <i>(livello previsto da Piano d'Impresa)</i>	8.400 <i>(105% target)</i>
Sustainable Lending <i>(flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio)</i>	20%	29%	30% <i>(livello previsto da Piano d'Impresa)</i>	31%

Il punteggio del KPI ESG è determinato come somma ponderata del livello di conseguimento di ciascuno dei tre *sub*-KPI ed è misurato al termine del Periodo di Piano. In ogni caso, il punteggio ESG non potrà superare il 100%.

Il conseguimento, da parte del Gruppo, del 100% del KPI ESG attribuisce a ciascun Dipendente il diritto a un rendimento minimo pari al 10% del Capitale Protetto.

In applicazione del Trigger ESG, in caso di mancato raggiungimento del KPI ESG, il Dipendente non beneficerà del rendimento minimo pari al 10% del Capitale Protetto. In tal caso, il rendimento minimo che sarebbe stato riconosciuto al Dipendente ai sensi dei Certificate 2026-2029 sarà corrisposto alla Banca e destinato a investimenti in progetti ESG, finalizzati a contribuire, anche in una fase successiva, al conseguimento dei relativi obiettivi.

4. Schemi di Corresponsione

Generalmente, il riconoscimento del controvalore del Certificate 2026-2029 avverrà al termine del Periodo di Piano, in contanti e *up-front*, in quanto la remunerazione variabile complessiva della popolazione Professional è, solitamente, significativamente inferiore alla soglia di materialità¹³ e non può superare il 100% della retribuzione fissa, salve poche eccezioni¹⁴.

Nei casi residui troveranno applicazione gli Schemi di Corresponsione previsti, in linea con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026, differenziati in base sia all'ammontare della remunerazione variabile complessiva (*i.e.* superiore o pari/inferiore alla soglia di materialità¹⁵), sia al peso di questa rispetto alla remunerazione fissa (*i.e.* superiore o pari/inferiore al 100% della remunerazione fissa). Nell'ipotesi residuale in cui un Dipendente sia identificato per l'anno 2029 come Risk Taker o, ipoteticamente, come Risk Taker Apicale di Gruppo o di Legal Entity o maturasse una remunerazione variabile complessiva di "importo particolarmente elevato"¹⁶, troveranno applicazione specifici Schemi

¹³ Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio.

¹⁴ In particolare, solo una parte residuale dei Professional (circa 2000) appartiene a categorie professionali ad alta redditività e, di conseguenza, a segmenti di *business* che possono beneficiare dell'incremento del *cap* della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa fino al 2:1 e la cui remunerazione variabile può, pertanto, superare il 100% della remunerazione fissa.

¹⁵ Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio.

¹⁶ Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio. Per il

di Corresponsione definiti, oltre che in funzione dei criteri sopra indicati, anche in ragione del segmento di appartenenza del Dipendente.

Ove il controvalore del Certificate fosse assoggettato a differimento, la maturazione delle Quote Differite sarà subordinata al rispetto delle Condizioni di Malus a livello di Gruppo¹⁷ previste dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026.

Si segnala che i Dipendenti avranno la facoltà di richiedere il riconoscimento del controvalore del Certificate 2026-2029 in tutto o in parte, in Azioni, anziché in contanti, secondo le modalità che saranno comunicate.

Di seguito sono rappresentati gli schemi di maturazione e di liquidazione (i.e. gli Schemi di Corresponsione)¹⁸.

Professional che maturano una remunerazione variabile complessiva superiore alla soglia di materialità e/o al 100% della remunerazione fissa

1. Schema 1: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% cash e 30% in strumenti finanziari) e per il 40% (di cui 20% cash e 20% in strumenti finanziari) su un orizzonte temporale di differimento pari a 3 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

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

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

2. Schema 2: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa** ma **superiore alla soglia di materialità**, oppure **superiore al 100% della retribuzione fissa** ma **pari o inferiore alla soglia di materialità**, la corresponsione avverrà interamente in contanti, di cui il 60% up-front e per il 40% su un orizzonte temporale di differimento pari a 2 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE		2030	2031	2032
CONTANTI (100%)		60%	20%	20%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE		2030	2031	2032
CONTANTI (100%)		60%	20%	20%

triennio 2025-2027, secondo le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026, è pari a 400.000 euro. Nelle Politiche di remunerazione e Incentivazione 2028 sarà indicato il valore di riferimento per il triennio 2028-2030, in aderenza all'applicabile normativa.

¹⁷ Non con riferimento alle singole società controllate di appartenenza del Dipendente.

¹⁸ Con riferimento al personale della filiera "Investimenti" delle Società di Gestione del Risparmio del Gruppo che non sono Manager (ossia non ricompresi tra i beneficiari PSP 2026-2029) – *eligible* al cap 4:1 -, si segnala che specifici schemi di maturazione e liquidazione sono definiti nelle delibere relative al LECOIP 2026-2029 approvate dalle singole società.

Dipendenti identificati come Risk Taker per il 2029

3. Schema 3: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva **sia superiore alla soglia di materialità e al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% in contanti e 25% in azioni ISP soggette a *retention period*) e per il 50% (di cui 25% in contanti e il 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
CONTANTI (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
CONTANTI (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		25%	12,5%	6,25%	6,25%

4. Schema 4: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in contanti e 30% in azioni ISP soggette a *retention period*) e per il 40% (di cui 20% in contanti 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
CONTANTI (50%)	30%		5%	5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	30%	10%	5%	5%	

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

Dipendenti identificati come Risk Taker Apicali di Gruppo per il 2029 e tutti coloro che, indipendentemente dal segmento di appartenenza, maturano una remunerazione variabile complessiva di importo "particolarmente elevato"

5. Schema 5: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% in contanti e 20% in azioni ISP soggette a *retention period*) e per il 60% (di cui 20% in contanti 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
CONTANTI (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
CONTANTI (40%)	20%			4%	4%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)		20%	12%	12%	8%	8%

6. Schema 6: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 40% up-front (di cui 20% in contanti e 20% in azioni ISP soggette a *retention period*) e per il 60% (di cui 25% in contanti 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
CONTANTI (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
CONTANTI (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)		20%	12%	8%	8%	7%

Dipendenti identificati come Risk Taker Apicali dei Gruppi Sub-consolidanti e delle Legal Entity per il 2029

7. Schema 7: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **superiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 50% up-front (di cui 25% in contanti e 25% in azioni ISP soggette a *retention period*) e per il 50% (di cui 15% in contanti 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
CONTANTI (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
CONTANTI (40%)	25%				5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)		25%	10%	10%	10%	5%

8. Schema 8: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa**, la corresponsione avverrà per il 60% up-front (di cui 30% in contanti e 30% in azioni ISP soggette a *retention period*) e per il 40% (di cui 15% in contanti 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
CONTANTI (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
CONTANTI (45%)	30%			3%	4%	8%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)		30%	8%	8%	5%	4%

5. Compliance breach e Clawback

Il LECOIP 2026-2029 è subordinato alla verifica dell'assenza di *compliance breach* su base individuale. In particolare, qualora nel corso del Periodo di Piano il Dipendente riceva:

- un provvedimento disciplinare (anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo della Banca) comportante la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari ad almeno 1 giorno e fino a 4 giorni, i diritti derivanti dal Certificate 2026-2029 saranno soggetti a una riduzione del 25%, ferma la riduzione del 100% in caso di recidiva;
- un provvedimento disciplinare (anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo della Banca) comportante la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari o superiore a 5 giorni, il Dipendente perderà ogni diritto derivante dal Certificate 2026-2029.

Nel caso in cui il Payout del Certificate 2026-2029 sia sottoposto a differimento (cfr. Schemi di Corresponsione di cui al punto 4) e il provvedimento disciplinare intervenga durante il periodo di differimento, le Quote Differite non maturate non saranno dovute.

Si precisa inoltre che gli stessi meccanismi di Clawback previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026 sono applicabili anche al LECOIP 2026-2029.

6. Trattamento del LECOIP 2026-2029 in caso di cessazione del rapporto di lavoro o eventi straordinari

6.1 Cessazione del rapporto di lavoro

L'adesione al LECOIP 2026-2029 è subordinata alla sussistenza, alla data di avvio del Piano, di un rapporto di lavoro in essere tra i Dipendenti e una società appartenente al perimetro italiano del Gruppo¹⁹.

Dopo l'adesione al Piano, la partecipazione allo stesso è subordinata alla verifica, per tutta la durata del Periodo di Piano, della sussistenza del rapporto di lavoro con Intesa Sanpaolo oppure con una delle società del Gruppo.

È prevista la decadenza di qualsiasi diritto derivante dai Certificate 2026-2029, incluso il diritto alla protezione del Capitale Inizialmente Assegnato, in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (salvo che la stessa non integri

¹⁹ In ipotesi in cui il Dipendente, per effetto di una promozione intervenuta dopo l'adesione al Piano, aderisca al piano PSP 2026-2029 in conformità alle previsioni ad esso applicabili, lo stesso manterrà il diritto al riconoscimento del controvalore del Certificate 2026-2029 calcolato pro-rata temporis per il tempo di permanenza nel Piano.

l'ipotesi successivamente descritta)²⁰, nonché in tutte le ipotesi che non siano qualificate come casi di *good leaver* (c.d. casi di *bad leaver*).

Sarà riconosciuto il controvalore del Certificate 2026-2029 calcolato sulla base del criterio *pro-rata temporis* in caso di: cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà; decesso del Dipendente o sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determini la cessazione del rapporto del Dipendente; risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del Dipendente, ove la stessa consegua alla soppressione della posizione; ovvero in caso di cessione a terzi del ramo di azienda o della società controllata in cui è impiegato il Dipendente²¹, fermo restando che in detta ipotesi la Banca si riserva di riconoscere ai Dipendenti il 100% dei diritti derivanti dai Certificate 2026-2029 ove la Banca mantenga una partecipazione anche di minoranza (c.d. casi di *good leaver*).

In tutti i casi sopra elencati, i diritti che sarebbero stati riconosciuti ai Dipendenti in forza del Certificate 2026-2029 saranno ceduti a Intesa Sanpaolo.

6.2 Eventi Straordinari

In caso di cambio di controllo è prevista la liquidazione anticipata del Certificate 2026-2029 al momento del verificarsi dell'evento. Il controvalore sarà determinato su base *pro-rata temporis*, in proporzione al Periodo di Piano, restando inteso che l'importo liquidato non potrà in ogni caso essere inferiore al valore delle Free Share inizialmente assegnate.

7. Considerazioni Finali

In conclusione, i benefici attesi dal LECOIP 2026-2029 per i Professional si declinano in:

1. benefici intangibili:
 - a. coesione e inclusività;
 - b. incremento del senso di appartenenza (*ownership*);
 - c. allineamento ad un orizzonte di medio/lungo periodo;
 - d. rafforzamento di una cultura da "azionista" (*shareholder mindset*).
2. benefici tangibili:
 - a. offerta di uno strumento, il LECOIP 2026-2029, che favorisce e protegge il risparmio dei Dipendenti;
 - b. vantaggio fiscale, a favore dei Dipendenti, rispetto a forme tradizionali di remunerazione, in quanto la partecipazione all'eventuale apprezzamento delle Azioni Sottostanti il Certificate 2026-2029, rispetto al loro valore di mercato originario, è soggetto a tassazione da rendita finanziaria;
 - c. incremento dei livelli di *retention* del personale, in quanto eventuali offerte di lavoro da parte di aziende concorrenti dovrebbero incorporare, oltre ai consueti elementi (*i.e.* incremento della remunerazione fissa), anche la valorizzazione del LECOIP 2026-2029, quantomeno nella sua componente "protetta";
 - d. utilizzo efficiente delle risorse economiche a disposizione della Banca (il LECOIP 2026-2029 ha un costo inferiore a forme di remunerazione tradizionale, a parità di beneficio netto per il Dipendente);
 - e. distribuzione dei costi del Piano su un orizzonte pluriennale.

²⁰ In caso di modifica organizzativa comportante la cancellazione della struttura di appartenenza e conseguente risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il Dipendente, è prevista, al termine del Piano, la liquidazione *pro-rata temporis* delle somme eventualmente maturate al termine del Piano.

²¹ In detta ipotesi, il *pro-rata temporis* ai fini della liquidazione sarà calcolato alla data di efficacia dell'operazione.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Piano di Incentivazione a Lungo Termine basato su strumenti finanziari denominato “LECOIP 2026-2029” destinato ai Professional del perimetro italiano del Gruppo, nei termini illustrati, 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

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 "LECOIP 2026-2029" PER I
DIPENDENTI IDENTIFICATI NEL PROSIEGUO COME PROFESSIONAL

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 basato sull’assegnazione di strumenti finanziari denominato “LECOIP 2026-2029” rivolto ai dipendenti delle società appartenenti al Gruppo ISP del perimetro Italia, qualificati come Professional.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale di Intesa Sanpaolo S.p.A., in Piazza San Carlo, 156, Torino, nonché nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all’indirizzo www.emarketstorage.com) e nel sito internet 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 Piano, è stata convocata per il 30 aprile 2026 (in unica convocazione).

Definizioni

“Anticipo PVR”	Indica l’anticipo del pagamento del PVR attribuito ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo.
“Assemblea Ordinaria”	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) PSP 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 del Gruppo, non destinatari del PSP 2026-2029 (quale punto 2 f) all’ordine del giorno della stessa assemblea).
“Assemblea Straordinaria”	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 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, ai termini e alle 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 un prezzo scontato rispetto a quello di mercato delle Azioni (<i>i.e.</i> le Azioni Scontate), da porre al servizio del LECOIP 2026-2029 (quale punto 3) all’ordine del giorno della stessa assemblea).
“Azioni”	Indica le azioni ordinarie Intesa Sanpaolo, negoziate sul mercato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
“Azioni Scontate”	Indica le Azioni di nuova emissione che, nell’ambito del Piano, i Professional sottoscrivono a fronte di un aumento di capitale riservato ai dipendenti ai sensi dell’art. 2441, comma 8, del codice civile, in cui il prezzo di emissione incorpora uno sconto rispetto al valore di mercato delle Azioni, calcolato come la media dei prezzi osservati nei 30 giorni precedenti alla data di emissione.

“Azioni Sottostanti”	Indica le Free Share, le Matching Share e le Azioni Scontate, quali attività finanziarie sottostanti alla Vendita a Termine.
“Capitale Inizialmente Assegnato o Capitale Protetto”	Indica l’ammontare equivalente, per ciascun Professional, alla somma del valore delle Free Share e delle Matching Share.
“Certificate 2026-2029”	Indica i Certificate emessi dalla Controparte, che riflettono i termini di alcune opzioni aventi come sottostante le Azioni, assegnati nell’ambito del LECOIP 2026-2029 ai Professional che non abbiano optato per ricevere l’Anticipo PVR per cassa.
“Clawback”	Indica il meccanismo in forza del quale Intesa Sanpaolo si riserva il diritto di richiedere ai Dipendenti la restituzione dei premi già corrisposti al verificarsi di determinate condizioni espressamente previste nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026.
“Codice civile”	Indica il codice civile, approvato con R.D. 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato ed integrato.
“Comitato Remunerazioni”	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.
“Consiglio di Amministrazione”	Indica Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, in carica <i>pro-tempore</i> .
“Condizioni di Attivazione”	Indica i requisiti prudenziali stabiliti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, che dovranno essere rispettati nel corso del Periodo di Piano.
“Condizioni di Malus”	Indica i meccanismi di correzione dei rischi <i>ex-post</i> , che operano nel periodo di maturazione e che possono determinare la riduzione o l’azzeramento delle Quote Differite.
“Controparte”	Indica, a seconda del contesto, JPMorgan Chase Bank, N.A. ovvero J.P. Morgan SE o altra società del Gruppo JPMorgan Chase.
“CRD”	Indica la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, come successivamente modificata e integrata.
“Fiduciaria”	Indica la Società Italiana di Revisione e Fiduciaria S.I.RE.F. S.p.A., con sede legale in via dell’Unione 1, 20122 Milano, Registro delle Imprese di Milano. P. IVA e Codice Fiscale n. 01840310150, che, sulla base di un mandato ricevuto dal Dipendente, agirà in nome proprio e per conto di quest’ultimo nei rapporti con la Controparte.

“Free Share”	Indica le Azioni di nuova emissione, attribuite ai Professional nell’ambito del Piano, a fronte di un aumento gratuito di capitale ai sensi dell’art. 2349, comma 1, del codice civile.
“Gruppo Intesa Sanpaolo” o il “Gruppo”	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.
“Intesa Sanpaolo”, “ISP” o la “Banca”	Indica 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 Intesa Sanpaolo.
“LECOIP 2026-2029” o “Piano”	Indica il piano di incentivazione a lungo termine denominato “LECOIP 2026-2029” rivolto ai Professional del perimetro italiano del Gruppo, non destinatari del PSP 2026-2029, i cui termini e condizioni sono descritti nel presente Documento Informativo.
“Matching Share”	Indica le Azioni di nuova emissione, attribuite ai Professional, a fronte di un aumento gratuito di capitale ai sensi dell’art. 2349, comma 1, del codice civile e per un ammontare differenziato per <i>title</i> , nonché per il segmento di business o la famiglia professionale a cui il Dipendente appartiene o la figura professionale.
“Manager” o “Management”	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 e i restanti Risk Taker di Gruppo (inclusi quelli che non ricoprono posizioni manageriali)
“Payout”	Indica l’importo di liquidazione del Certificate 2026-2029, come definito nel relativo prospetto informativo.
“Pegno”	Indica il contratto di pegno con diritto d’uso concluso da ciascun Professional aderente al LECOIP 2026-2029 a favore della Controparte e avente ad oggetto le Azioni Sottostanti.
“Periodo di Piano”	Indica l’orizzonte temporale in cui si sviluppa il Piano, pari a 44 mesi decorrenti dalla data di sottoscrizione dei Certificate 2026-2029.
“Premio Variabile di Risultato” o “PVR”	Indica il premio di produttività relativo al 2026 istituito nel quadro del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo Intesa Sanpaolo e negoziato con le organizzazioni sindacali.
“PSP 2026-2029”	Indica il piano di incentivazione a lungo termine denominato “Performance Share Plan 2026-2029”, rivolto 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.
“Piano di Impresa 2026-2029”	Indica il piano di impresa di Intesa Sanpaolo riferito al quadriennio 2026-2029, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 febbraio 2026.
“Politiche di Remunerazione e Incentivazione”	Indica le politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo.
“Professional” o “Dipendenti”	Indica i dipendenti del perimetro italiano del Gruppo Intesa Sanpaolo, diversi dai Manager.
“Quote Differite”	Indica le quote del Payout del Certificate 2026-2029 che maturano nel periodo di differimento, subordinatamente alle Condizioni di Malus e delle ulteriori condizioni applicabili.
“Risk Taker di Gruppo”	Indica il personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, identificato sulla base dei criteri definiti dalla CRD, dal Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in conformità con le suddette normative.
“Risk Taker Apicali di Gruppo”	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.
“Schemi di Corresponsione”	Indica gli schemi di corresponsione della remunerazione variabile, in linea con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026.
“Trigger CET 1”	Indica il mancato mantenimento del livello CET1 rispetto all’Hard Limit previsto dal RAF.
“Trigger ESG”	Indica il mancato raggiungimento dei <i>target</i> di cui all’obiettivo composito ESG.
“Trigger Event”	Indica, congiuntamente, il Trigger CET1 e il Trigger ESG.
“Vendita a Termine”	Indica il contratto di compravendita a termine di Azioni Sottostanti che ciascun Professional concluderà con la Controparte, in base al quale: (i) la Controparte si impegna ad eseguire la propria prestazione “a pronti”, corrispondendo al Dipendente il prezzo pattuito per la vendita delle Azioni Sottostanti (che, quindi, è pagato anticipatamente rispetto alla scadenza della Vendita a Termine) e (ii) il Dipendente si impegna a consegnare le Azioni Sottostanti alla scadenza della Vendita a Termine medesima.

1. **Soggetti destinatari**

Il LECOIP 2026-2029 è rivolto ai Professional di Intesa Sanpaolo o di società appartenenti al Gruppo del perimetro Italia.

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*

Non vi sono destinatari del Piano tra i componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca o delle società da questa, direttamente o indirettamente controllate.

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

In aggiunta a quanto indicato al paragrafo 1.1, il Piano è riservato alle seguenti categorie di beneficiari, che rientrano nella definizione di Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo:

- Quadri Direttivi appartenenti ad Intesa Sanpaolo e alle società appartenenti al Gruppo, ad esclusione di coloro che hanno responsabilità manageriali, in quanto aderenti al PSP 2026-2029;
- personale impiegatizio appartenente a Intesa Sanpaolo e alle società appartenenti al Gruppo del perimetro Italia.

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

(a) *Direttori generali di Intesa Sanpaolo*

Non vi sono Direttori Generali di Intesa Sanpaolo tra i destinatari del Piano.

(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 vi sono altri dirigenti con responsabilità strategiche inclusi tra i destinatari del Piano; pertanto, la presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono persone fisiche e/o giuridiche controllanti Intesa Sanpaolo; pertanto, la presente disposizione non trova applicazione.

1.4. *Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:*

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

Non vi sono altri dirigenti con responsabilità strategiche inclusi tra i destinatari del Piano; pertanto, la presente disposizione non trova applicazione.

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

Non applicabile.

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

Il Piano non prevede caratteristiche differenziate per i Dipendenti.

2. *Ragioni che motivano l'adozione del Piano*

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 offrire ai Professional del Gruppo Intesa Sanpaolo, il LECOIP 2026-2029, ricorrendo ad uno strumento a supporto del Piano di Impresa 2026-2029, già adottato dalla Banca nel 2014 e riconfermato nel 2018 e nel 2022, al fine di conseguire gli obiettivi di motivazione e fidelizzazione delle proprie risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave ed abilitanti per il conseguimento dei risultati attesi e descritti nel Piano di Impresa 2026-2029.

2.1.1. *Informazioni aggiuntive*

Il LECOIP 2026-2029 ha l'obiettivo di:

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

Il Piano si sviluppa in un orizzonte temporale di circa 44 mesi coincidente con la durata dei Certificate 2026- 2029 (di cui al paragrafo 2.3 che segue) ed allineato a quello del Piano di Impresa 2026-2029.

2.2. *Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano su strumenti finanziari*

Il Piano prevede che, a fronte dell'assegnazione da parte della Banca a ciascun Dipendente dell'Anticipo PVR²², il Dipendente abbia la possibilità di: (i) ricevere il PVR in denaro, oppure (ii) convertirlo in Azioni da conferire nel Piano, al fine di sottoscrivere il Certificate 2026-2029.

La corresponsione dell'Anticipo PVR è subordinata: alla verifica delle Condizioni di Attivazione in linea con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026; all'assenza di c.d. *compliance breach* individuali, in linea con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026; al raggiungimento del KPI di produttività previsto in aderenza alla normativa applicabile ai premi di produttività.

In particolare, le Condizioni di Attivazione di seguito riportate sono verificate:

- prima del pagamento dell'Anticipo PVR, sulla base dei dati del trimestre precedente la sua corresponsione;
- nel 2027, quando il PVR 2026 maturerà, sulla base dei dati al 31 dicembre 2026.

Condizioni di Attivazione (a livello di Gruppo)

- (i) CET1 almeno pari al Hard Limit previsto nel RAF di Gruppo
- (ii) Leverage Ratio almeno pari al Hard Limit previsto nel RAF di Gruppo;
- (iii) MREL almeno pari al Hard Limit previsto nel RAF di Gruppo;
- (iv) NSFR almeno pari al Hard Limit previsto nel RAF di Gruppo;
- (v) Risultato Corrente Lordo positivo²³;

²² Si precisa che, nel presente Documento Informativo, tutti i riferimenti al PVR devono intendersi riferiti anche al Premio Aggiuntivo Variabile (PAV) applicabile ai Professional delle società del perimetro italiano del Gruppo che operano nel settore assicurativo.

²³ 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.

Sono verificate anche le seguenti ulteriori Condizioni di Attivazione (nel 2026, prima di corrispondere l'Anticipo PVR, e nel 2027 per confermare l'attribuzione):

(vi) valutazione dei risultati dell'ICAAP a livello di Gruppo;

(vii) verifica dell'assenza di raccomandazioni sulla distribuzione da parte delle Autorità competenti e delle Autorità di vigilanza europee.

L'Anticipo PVR è altresì subordinato alla verifica dell'assenza di *compliance breach* a livello individuale previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026, ossia l'assenza di provvedimenti disciplinari comportanti almeno la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da funzioni di controllo della Banca.

In aderenza alla normativa applicabile ai premi di produttività, l'Anticipo PVR è subordinato al raggiungimento del KPI di produttività²⁴. La verifica di tale condizione avviene sia nel 2026, prima del riconoscimento dell'Anticipo PVR, sia nel 2027.

La mancata verifica delle suddette condizioni (Condizioni di Attivazione, *compliance breach* e KPI di produttività) comporterà l'obbligo di restituzione dell'Anticipo PVR²⁵.

Inoltre, il Piano prevede alcuni Trigger Event, come descritto in maggior dettaglio al paragrafo 4.1 che segue.

2.2.1. *Informazioni aggiuntive*

Si rinvia al paragrafo 2.2 che precede.

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

L'ammontare dell'Anticipo PVR e, quindi, di Free Share assegnabili a ciascun Dipendente è il medesimo per tutti i partecipanti ed è negoziato con le organizzazioni sindacali. Il relativo importo è, in ogni caso, significativamente inferiore alla remunerazione fissa.

L'ammontare di Matching Share assegnate è differenziato per *title*²⁶, nonché per il segmento di *business* o la famiglia professionale a cui il Dipendente appartiene (es. Investment Banking, Asset Management, Funzioni di Governance) o la figura professionale.

Il Certificate 2026-2029 offre inoltre una protezione sul Capitale Inizialmente Assegnato.

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*

Al fine, da un lato, di realizzare una protezione a favore del Dipendente contro l'eventuale perdita di valore di mercato delle Azioni e, dall'altro, di consentire al Dipendente di beneficiare del potenziale apprezzamento di un numero di Azioni maggiore rispetto alle Free Share, il Piano prevede che un soggetto terzo, ossia la Controparte, proceda all'emissione dei Certificate 2026-2029 che saranno sottoscritti dai Dipendenti che opteranno per l'adesione al Piano. Tali Certificate 2026-2029 riflettono i termini di alcune opzioni aventi come sottostante le Azioni.

²⁴ Indicatore che misura incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in coerenza con l'art. 1, commi 182-190, della L. 208/2015 e successive modificazioni e integrazioni e dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

²⁵ Le modalità di restituzione dell'Anticipo PVR sono disciplinate nell'ambito delle regole applicabili al PVR 2026 negoziate con le Organizzazioni Sindacali.

²⁶ISP attribuisce ai Professional un *title* in funzione di determinati criteri (*i.e.* autonomia, complessità ma anche competenze, impatto ed esposizione) al fine di valorizzare in modo più granulare il livello di contributo professionale fornito nella propria operatività e la progressiva specializzazione delle competenze.

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

Si precisa che la predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che si terrà conto del regime di imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente tempo per tempo vigente.

Con riferimento al profilo contabile, il Piano è rappresentato nel Bilancio Consolidato di ISP come un piano equity settled ai sensi dell'IFRS 2. Alla data di assegnazione (come definita dal principio contabile internazionale IFRS2) viene calcolato il fair value degli strumenti rappresentativi di capitale oggetto del Piano (equivalente alla somma del fair value delle Free Share e Matching Share, rappresentato dal prezzo di chiusura dell'azione Intesa Sanpaolo, e del fair value dello sconto per le Azioni Scontate) e non più modificato.

Il Piano prevede la presenza di condizioni di servizio e di performance non di mercato, ossia Trigger Event, di cui occorre tener conto al fine di determinare il numero di Azioni per la valorizzazione del costo del Piano. Tali stime saranno oggetto di revisione nel corso del Periodo di Piano. Il costo del Piano, pari al fair value come sopra definito moltiplicato per la stima del numero di azioni che matureranno in arco di Piano (in funzione del soddisfacimento delle condizioni di maturazione – di performance e di servizio - previste dal Piano) è imputato a conto economico (come costo del lavoro) *pro-rata temporis* lungo il periodo di maturazione del beneficio, in contropartita ad una specifica riserva di patrimonio netto.

Al verificarsi di:

- i) eventi che comportano il venir meno della permanenza in servizio dei Professional; o
- ii) di Trigger Event che comportano per i Dipendenti la perdita del diritto ai benefici del Certificate 2026-2029,

ISP provvede a:

- iscrivere nell'attivo patrimoniale del bilancio un'attività finanziaria (il credito ceduto rappresentativo dei Certificate 2026-2029) in contropartita al Patrimonio netto. In particolare, i Certificate 2026-2029 eventualmente iscritti nel bilancio del Gruppo saranno classificati, in ossequio alle previsioni del principio contabile IFRS 9, alla voce 20.c) "*Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico: Altre attività finanziarie obbligatoriamente valutate al fair value*" ed oggetto di periodica valutazione.
- aggiornare la stima del costo del Piano, in contropartita ad un adeguamento del Patrimonio netto, qualora vi fosse la necessità di adeguare la stima precedentemente effettuata.

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 del 30 aprile 2026 (in unica convocazione).

L'Assemblea Straordinaria delibererà inoltre: (i) l'aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349 comma 1, del codice civile per l'attribuzione ai Professional delle Free Share e delle Matching Share, in conformità alle previsioni del Piano (quale punto 3 all'ordine del giorno della stessa Assemblea); e (ii)

l'aumento a pagamento di capitale con esclusione del diritto di opzione a favore dei Professional ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile, mediante emissione delle Azioni Scontate, in conformità alle previsioni del Piano (quale punto 3 all'ordine del giorno della stessa Assemblea), attribuendo, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile, le relative deleghe 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

Non sono previste 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 Free Share e le Matching Share saranno rivenienti da un aumento gratuito di capitale mediante attribuzione di utili ai Dipendenti ai sensi dell'articolo 2349, comma 1, del codice civile.

Le Azioni Scontate saranno rivenienti da un aumento a pagamento di capitale con esclusione del diritto di opzione con offerta in sottoscrizione ai Professional, ai sensi dell'art. 2441, comma 8 del codice civile.

Le modalità di assegnazione delle Azioni sono descritte più nel dettaglio al paragrafo 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, acquisito il parere positivo del Comitato Remunerazioni, propone all'Assemblea degli Azionisti di Intesa Sanpaolo di adottare la delibera relativa al Piano. Non sussistono conflitti di interesse in capo agli amministratori in relazione al Piano.

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, su proposta del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2026, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026 e sottoposto, limitatamente agli ambiti di competenza, al voto dell'Assemblea dei soci di ISP 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 è basato il Piano, 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

Come anticipato, il Piano prevede che, a fronte dell'assegnazione a ciascun Dipendente di un Anticipo PVR relativo al 2026, quest'ultimo avrà la possibilità di (i) ricevere l'Anticipo PVR in denaro oppure (ii) convertirlo in Azioni da conferire nel Piano, al fine di sottoscrivere il Certificate 2026-2029. In caso di adesione al Piano, ciascun Dipendente avrà diritto: (a) all'assegnazione delle Free Share per un controvalore pari all'Anticipo PVR, (b) all'assegnazione di ulteriori Matching Share per un ammontare differenziato per *title*, nonché per il segmento di *business* o la famiglia professionale a cui il Dipendente appartiene o la figura professionale e (c) alla sottoscrizione di Azioni Scontate, rivenienti da un aumento di capitale a pagamento, con emissione di Azioni ad un prezzo scontato rispetto al prezzo di mercato delle stesse.

Contestualmente alla sottoscrizione del Certificate 2026-2029, il Dipendente stipulerà con la Controparte un contratto di Vendita a Termine delle Azioni Sottostanti in base al quale (i) la Controparte corrisponderà al Dipendente, al momento della sottoscrizione della Vendita a Termine, il prezzo delle Azioni Sottostanti; e (ii) il Dipendente consegnerà le Azioni Sottostanti solo al termine della Vendita a Termine medesima.

I proventi rivenienti dalla Vendita a Termine saranno utilizzati dal Dipendente in parte ai fini della sottoscrizione delle Azioni Scontate e, in parte, per l'acquisto dei Certificate 2026-2029.

Si segnala, *inter alia*, che le Azioni Sottostanti oggetto della Vendita a Termine saranno vincolate da Pegno a favore della Controparte la quale, in caso di utilizzo delle medesime, divenendone titolare, incasserà i relativi dividendi.

I Certificate 2026-2029 emessi dalla Controparte riflettono i termini di alcune opzioni aventi come sottostante le Azioni e consentono ai Dipendenti di ricevere a scadenza:

- (i) un ammontare per cassa pari al valore di mercato originario delle Free Share e delle Matching Share (salvo quanto indicato *infra* in relazione al verificarsi di un Trigger Event); e
- (ii) l'eventuale apprezzamento calcolato sulla base dell'andamento delle Azioni Sottostanti rispetto al loro valore di mercato rilevato alla data di assegnazione, secondo quanto previsto dal modello di Payout. In particolare, a ciascuna data di osservazione mensile in cui si articola il Periodo di Piano, si procede al confronto tra il valore di mercato delle Azioni Sottostanti rilevato a ciascuna data di osservazione e il valore di mercato delle stesse rilevato alla data di assegnazione. L'apprezzamento è pari esclusivamente alla differenza positiva tra tali valori: eventuali differenze negative non sono prese in considerazione e non determinano alcuna riduzione del valore netto complessivamente maturato sino a quel momento. L'opzione si apprezza più che proporzionalmente per crescita contenute rispetto al prezzo di assegnazione iniziale e in misura ridotta per crescita superiori.

La scadenza della Vendita a Termine coinciderà con la scadenza dei Certificate 2026-2029 (che sarà di durata almeno pari a 44 mesi decorrenti dalla data di sottoscrizione). Per semplicità amministrativa, la partecipazione di ciascun Dipendente al Piano avverrà mediante la Fiduciaria, che, sulla base di un mandato ricevuto dal Dipendente, agirà per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.

I diritti risultanti dal Certificate 2026-2029 sono soggetti al Trigger CET1. In particolare, per ciascun anno del Periodo di Piano, l'eventuale deterioramento del CET1 a livelli inferiori al *Hard Limit* previsto dal RAF di Gruppo comporta una decurtazione del 25% dell'ammontare di Capitale Protetto corrispondente alle sole Matching Share (con esclusione delle Free Share, il cui valore originario sarà in ogni caso riconosciuto al Dipendente al termine del Piano, anche nel caso in cui si verifichi il Trigger CET1) e della corrispondente partecipazione all'eventuale apprezzamento delle Azioni Sottostanti. In ogni caso, qualora il Dipendente perda il diritto a ricevere le Matching Share, allo stesso non sarà riconosciuto alcun apprezzamento delle Azioni Sottostanti (*i.e.* l'apprezzamento sulle Free Share in questo caso non è corrisposto).

Al verificarsi di un Trigger Event, i diritti che sarebbero stati riconosciuti al Dipendente ai sensi del Certificate 2026-2029 saranno ceduti a Intesa Sanpaolo secondo le modalità descritte nei termini e condizioni del Certificate stesso.

Inoltre, in linea con gli obiettivi del Piano di Impresa 2026-2029, il LECOIP 2026-2029 prevede il KPI ESG, il cui livello *target* è definito nel suddetto Piano di Impresa:

Fattori	Peso
Persone riconvertite/riqualificate	40%
Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati	40%
Sustainable Lending <i>(flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio)</i>	20%

Il raggiungimento degli obiettivi espressi nel KPI ESG 100% - calcolato come somma del punteggio di *performance* registrato sul singolo *sub-KPI* ESG ponderato per relativo il peso - comporta il diritto, per ciascun Dipendente, ad un rendimento minimo pari al 10% dell'ammontare del Capitale Protetto. Viceversa, in caso di mancato raggiungimento del KPI ESG, il Dipendente non beneficerà del rendimento minimo pari al 10% del Capitale Protetto. In tal caso, il rendimento che sarebbe stato riconosciuto al Dipendente ai sensi dei Certificate 2026-2029 sarà corrisposto alla Banca e destinato da quest'ultima in progetti ESG che contribuiscano, seppur in un secondo momento, al raggiungimento degli obiettivi ESG in questione.

Infine, in presenza di provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari ad almeno un giorno, il Piano prevede la riduzione ovvero l'azzeramento dei diritti derivanti dal Certificate 2026-2029, in funzione della gravità della violazione o della reiterazione della stessa.

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 Assemblea Ordinaria che lo approverà.

4.3. *Il termine del Piano*

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

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*

Assumendo l'integrale adesione al Piano da parte dei Dipendenti, è ipotizzabile che Intesa Sanpaolo proceda all'emissione **(a)** di massime numero 76 milioni Free Share e Matching Share, rivenienti da un aumento di capitale gratuito ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile e **(b)** di massime 170 milioni di Azioni Scontate per un controvalore massimo, inclusivo di sovrapprezzo, pari a circa euro 720 milioni, rivenienti da un aumento di capitale con esclusione del diritto di opzione a favore dei Dipendenti, ai sensi dell'art. 2441, comma 8, del codice civile.

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)*

L'effettiva attribuzione dell'Anticipo PVR – presupposto essenziale perché il Dipendente possa aderire al Piano – è subordinato alla verifica preventiva delle Condizioni di Attivazione e delle ulteriori condizioni, descritte in maggior dettaglio al precedente paragrafo 2.2.

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*

Il Dipendente che aderisca al Piano non potrà cedere a terzi il Certificate 2026-2029. Le Azioni Sottostanti al Certificate 2026-2029 restano depositate presso una banca depositaria per conto della Fiduciaria e costituite in Pegno a favore della Controparte, come sopra descritto.

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 è vietato ai Dipendenti effettuare operazioni in strumenti derivati e comunque porre in essere operazioni e/o strategie operative aventi caratteristiche altamente speculative. Conseguentemente, i Dipendenti 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*

L'adesione al LECOIP 2026-2029 è subordinata alla sussistenza, alla data di avvio del Piano, di un rapporto di lavoro in essere tra i Dipendenti e una società appartenente al perimetro italiano del Gruppo.

Dopo l'adesione al Piano, la partecipazione allo stesso è subordinata alla verifica, per tutta la durata del Periodo di Piano, della sussistenza del rapporto di lavoro con Intesa Sanpaolo oppure con una delle società del Gruppo.

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

- (i) la decadenza di qualsiasi diritto connesso al Piano e quindi ai Certificate 2026-2029, incluso il diritto alla protezione relativa al Capitale Inizialmente Assegnato, in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei Dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (salvo che quest'ultima non configuri l'ipotesi successivamente descritta)²⁷ nonché in tutte le ipotesi che non siano qualificate come casi di *good leaver* (c.d. casi di *bad leaver*);
- (ii) il riconoscimento del controvalore del Certificate 2026-2029, *pro-rata temporis*, nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, decesso del Dipendente o sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determini la cessazione del rapporto del Dipendente; risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del Dipendente, ove la stessa consegua alla soppressione della posizione; ovvero in caso di cessione a terzi del ramo di azienda o della società controllata in cui è impiegato il Dipendente²⁸, fermo restando che in detta ipotesi la Banca si riserva di riconoscere ai Dipendenti il 100% dei diritti derivanti dai Certificate 2026-2029 ove la Banca mantenga una partecipazione anche di minoranza (c.d. casi di *good leaver*).

In tutti i casi sopra elencati, i diritti persi dai Dipendenti rispetto ai Certificate 2026-2029 ceduti a Intesa Sanpaolo secondo le modalità descritte nei termini e condizioni dei Certificate stessi.

4.9. *Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano*

In caso di cambio di controllo è prevista la liquidazione anticipata al momento dell'evento. In particolare, la liquidazione dei Certificate 2026-2029 avverrà *pro-rata temporis* in funzione del Periodo di Piano

²⁷ In caso di modifica organizzativa comportante la cancellazione della struttura di appartenenza e conseguente risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il Dipendente, è prevista, al termine del Piano una liquidazione *pro rata temporis* delle somme eventualmente maturate al termine del Piano, proporzionale al Periodo di Piano.

²⁸ In detta ipotesi, il *pro-rata temporis* ai fini della liquidazione sarà calcolato alla data di efficacia dell'operazione.

intercorso fino al verificarsi dell'evento, ferma la corresponsione di un importo almeno pari al controvalore delle Free Share inizialmente assegnate.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, 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

Il Piano prevede una clausola di Clawback in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026, in forza della quale ISP avrà diritto a chiedere ai Dipendenti 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, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o della società di appartenenza e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

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 Dipendenti, pari a massimi euro 520 milioni.

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

L'effetto diluitivo complessivo sull'intero capitale sociale di ISP sarebbe pari al 1,39% circa in caso di *take-up* al 100%.

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

La partecipazione di ciascun Dipendente al Piano avverrà mediante la Fiduciaria, che, sulla base di un mandato irrevocabile ricevuto dal Dipendente, agirà in nome proprio e per conto di quest'ultimo nei rapporti con la Controparte.

Come già anticipato al paragrafo 4.6 del presente Documento Informativo che precede, in pendenza della Vendita a Termine:

- le Azioni Sottostanti resteranno vincolate a favore della Controparte in base al Pegno (sicché per la durata del Piano vi è un *lock-up* in relazione alle Azioni Sottostanti); e
- il Dipendente non percepirà i diritti patrimoniali relativi alle Azioni Sottostanti né potrà esercitare il diritto di voto in assemblea.

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

Non applicabile.

4.24. Tabelle relative 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 stock option						
		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 vesting
Professional di Intesa Sanpaolo e di altre società appartenenti al perimetro italiano del Gruppo Intesa Sanpaolo		30/04/2026	Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)

Note:

(*) N. massime 76.000.000 di azioni ordinarie rivenienti da un aumento di capitale gratuito, cui si potranno aggiungere n. massime 170.000.000 di azioni ordinarie rivenienti da un aumento di capitale a pagamento, con emissione di azioni ad un prezzo scontato rispetto al prezzo di mercato delle stesse, con esclusione del diritto di opzione a favore dei dipendenti.

(**) Il prezzo di sottoscrizione delle azioni a pagamento verrà determinato a cura del Consiglio di Amministrazione, a sconto rispetto al valore di mercato delle azioni ordinarie Intesa Sanpaolo calcolato come la media dei prezzi osservati nei 30 giorni precedenti alla data di emissione.

(***) Successivamente all'assegnazione delle Azioni, queste ultime saranno indisponibili sino alla scadenza dei LECOIP Certificate 2026-2029 (circa 44 mesi dall'assegnazione). Resta inteso che alla scadenza dei Certificati le Azioni saranno in ogni caso definitivamente consegnate alla controparte ai sensi della Vendita a Termine.