
Relazione del Consiglio di Amministrazione Parte Ordinaria – Punto 3 all’ordine del giorno

Remunerazioni:

f) Approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2022-2025 destinato al Management del Gruppo Intesa Sanpaolo

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per discutere e deliberare in merito all’approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 PSP (Performance Share Plan, il “**PSP**” o il “**Piano**”) destinato a tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo (congiuntamente, i “**Manager**”).

Il PSP è finalizzato a:

- supportare il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2022-2025;
- garantire un collegamento stringente tra la remunerazione variabile a lungo termine del Management con le performance della Banca nel tempo;
- premiare il Management in funzione della creazione di valore per gli azionisti;
- indirizzare le performance in una logica di sostenibilità nel tempo (i.e. ESG).

Sintesi degli elementi principali del PSP

Elemento	Applicazione	Dettagli
Beneficiari	Tutto il Management, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali di Gruppo e gli altri Risk Taker del Gruppo ¹ - perimetro Italia e estero. (circa 3.000 persone)	Punto 1
Strumento	Performance Shares (“ Azioni PSP ”) – ovvero azioni Intesa Sanpaolo soggette a condizioni di performance	Punto 2
Meccanismo di funzionamento del Piano	Assegnazione ai beneficiari del diritto di maturare un certo numero di Performance Share alla scadenza del Piano purché siano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione e raggiunti gli obiettivi di performance. In particolare, il numero di Performance Share che possono maturare dipende dal livello di conseguimento dei suddetti obiettivi	Punto 3

¹ Ivi inclusi Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali (se presenti).

Sintesi degli elementi principali del PSP

	di performance, nonché di specifici target di sostenibilità.	
Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione	Fair Value delle Performance Share definito sulla base del modello Black-Scholes, rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di completamento del periodo di servizio in azienda dei beneficiari e di raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano, in conformità con le Politiche sul Fair Value adottate della Banca.	Punto 4
Assegnazione iniziale	<ul style="list-style-type: none"> • Differenziata per job title definito nell'ambito del sistema di Global Banding di Gruppo • Fino al 100% della Remunerazione Fissa per l'intero periodo (25% della Remunerazione Fissa su base annua) per il Management non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo • Fino al 75% della Retribuzione Annua Lorda per l'intero periodo (18,75% della Retribuzione Annua Lorda su base annua) per il Management appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo 	Punto 5
Condizioni di attivazione	<p>In linea con i requisiti regolamentari.</p> <p>Gate a livello di Gruppo, che devono essere raggiunti in ciascun anno di durata del Piano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • $CET1 \geq$ Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Coefficiente di leva finanziaria \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) \geq Early Warning previsto dal RAF di Gruppo • NSFR \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo • Assenza di Perdita e Risultato Corrente Lordo positivo • LCR \geq Hard Limit previsto dal RAF di Gruppo (per i Risk Taker Apicali) <p>Il Piano è anche soggetto alla verifica delle seguenti ulteriori condizioni di attivazione a livello di Gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al momento di avvio (i.e. 2022) e a termine del Piano, dell'esito dell'ICAAP; • nel 2025, delle raccomandazioni sulle distribuzioni (dei dividendi) da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza a cui potrebbe conseguire un'eventuale riduzione fino all'azzeramento del premio maturato. 	Punto 6

Sintesi degli elementi principali del PSP

<p>Condizioni di Performance</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th></th> <th>% azioni assegnate a target</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Manager di Business e Governance</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> PON/RWA Cost/Income NPL ratio </td> <td>I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 30% 25% 15% </td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Tutto il Management</td> </tr> <tr> <td>TSR relativo</td> <td>La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per ogni KPI è definita una curva di pay-for-performance che prevede l'identificazione di un livello minimo (cd. soglia), a fronte del quale matura una percentuale di azioni pari al 50% di quelle previste a target, che si incrementa fino ad un livello massimo superiore al target (cd. overtarget) in corrispondenza del quale matura una % di azioni fino ad un massimo di + 50% rispetto a quanto previsto a target.</p> <p>Si precisa che:</p> <ul style="list-style-type: none"> in caso di livelli di performance inferiori alla soglia, non viene corrisposta alcuna quota di azioni per livelli di performance superiore all'overtarget, non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (cd. principio del <i>cap</i>). <p>L'ammontare complessivo delle azioni maturabili a termine non può in ogni caso superare il 100% delle azioni assegnate a target per il set di KPI. In altri termini, l'unico caso in cui è possibile assegnare un numero di Performance Share superiore a quello previsto a target per un determinato KPI la cui performance risulti superiore al target è se la performance di un altro KPI è inferiore al rispettivo target (poiché ciò non determina l'assegnazione di Performance Share corrispondenti al suo target).</p>	KPI		% azioni assegnate a target	Manager di Business e Governance			<ul style="list-style-type: none"> PON/RWA Cost/Income NPL ratio 	I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	<ul style="list-style-type: none"> 30% 25% 15% 	Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo				Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025	70%	Tutto il Management			TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	30%	<p>Punto 7</p>
KPI		% azioni assegnate a target																					
Manager di Business e Governance																							
<ul style="list-style-type: none"> PON/RWA Cost/Income NPL ratio 	I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	<ul style="list-style-type: none"> 30% 25% 15% 																					
Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo																							
	Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025	70%																					
Tutto il Management																							
TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	30%																					
<p>Performance Accrual Period</p>	<p>In linea con il Piano d'Impresa 2022-2025.</p>	<p>Punto 3</p>																					
<p>Demoltiplicatori basati su target di sostenibilità</p>	<p>1. <u>KPI composito ESG</u></p> <ul style="list-style-type: none"> composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance), il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025 	<p>Punto 7.4</p>																					

Sintesi degli elementi principali del PSP

	Fattori	Peso		
	Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%	
	Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio	40%	
	Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi sotto il CEO)	20%	
	<ul style="list-style-type: none"> • Agisce come de-moltiplicatore riducendo il numero di azioni che si vestono al termine del Piano: <ul style="list-style-type: none"> ○ - 10%, nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < al livello previsto a target ma ≥ al livello previsto a soglia; ○ - 20% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < al livello previsto a soglia • Misurato al termine dell'Accrual Period. 			
	<p>2. <u>Target di Capitale</u> (applicabile solo alle Funzioni di Business e Governance):</p> <ul style="list-style-type: none"> • misura il mantenimento, per l'orizzonte temporale del Piano, dei livelli di CET1 al di sopra del target definito nel RAF di Gruppo nell'arco temporale del Piano; • agisce come demoltiplicatore riducendo del 10% il numero di azioni che si vestono al termine del Piano per ogni anno di breach (fino a una riduzione massima del 40% sull'intero Accrual Period); • misurato durante l'Accrual Period. 			
Condizioni individuali di accesso	Assenza di compliance breach a livello individuale, come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2022.			Punto 10
Schemi di incasso	<ul style="list-style-type: none"> • Differenziati in base all'appartenenza o meno al segmento dei Risk Taker e, in quest'ultimo caso, in funzione del cluster di Risk Taker (i.e. Risk Taker Apicali di Gruppo, Risk Taker Apicali di Legal Entity significativa o altri Risk Taker), dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato"² o alla "soglia di materialità"³ così come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo), nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa. 			Punto 8

² Come definito nelle Politiche di remunerazione e incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio. Ad oggi, secondo le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, per il triennio 2022-2024, è pari a 400.000 euro.

³ Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio. Ad oggi, secondo le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, la soglia di materialità è pari a:

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

Sintesi degli elementi principali del PSP

	<ul style="list-style-type: none">• La liquidazione è interamente in azioni Intesa Sanpaolo⁴.	
Condizioni di Malus	<p>Le condizioni di malus operano come meccanismi di riduzione delle quote in azioni differite maturate e non ancora corrisposte fino all'azzeramento di tali quote.</p> <p>Le condizioni di malus sono simmetriche alle condizioni di attivazione e quelle di accesso individuali.</p>	Punto 9
Clawback	Come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022.	Punto 10
Trattamento in caso di eventi straordinari	<ul style="list-style-type: none">• Perdita del diritto alla partecipazione al Piano in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili;• Liquidazione pro rata del Piano a termine: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, in caso di morte del beneficiario, ovvero cessione di ramo di azienda o Società controllata a terzi• In caso di cambio di controllo, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come:<ul style="list-style-type: none">○ ostile: liquidazione anticipata pro rata e in contanti in caso di successo del take over○ non ostile: liquidazione al termine previsto dal Piano in azioni della nuova Entità.	Punto 11
Diluizione	Circa 0.51% (assumendo un prezzo per l'azione ISP di € 2,20)	
Costo azienda	Circa 180 € milioni per il periodo 2022-2025	

Il PSP 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 inoltre redatto, in conformità alle richiamate previsioni, il documento informativo di cui all'art. 84-bis del Regolamento Consob 11971/99 di seguito riportato, messo a disposizione del pubblico nei termini di legge ed al quale si rinvia per la descrizione di dettaglio Piano di Incentivazione illustrati nella presente relazione (Allegato 1).

Il PSP è, infine, allineato alle Politiche di Remunerazione, alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione vigenti, alle indicazioni contenute nella

⁴ Ad eccezione del personale delle SGR del Gruppo per il quale, in aderenza alla normativa applicabile, la corresponsione avverrà per il 50% in azioni Intesa Sanpaolo e per il restante 50% in quote dei fondi gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi.

Direttiva 2013/36/UE (Capital Requirements Directive o anche CRD V), nonché alle linee guida emanate dall'EBA (European Banking Authority).

Il Piano PSP

1. Beneficiari

Il PSP è rivolto a tutto il Management, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, i restanti Risk Taker Apicali⁵ di Gruppo e gli altri Risk Taker di Gruppo⁶ sia del perimetro italiano che di quello estero⁷.

Si segnala che, mentre il Piano POP (Performance-based Option Plan, ovvero il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018-2021) era rivolto ai Risk Taker Apicali e altri Risk Taker del Gruppo, il novero dei beneficiari del Piano PSP 2022-2025 è stato esteso includendo tutti i Manager al fine di rafforzare l'impegno e l'allineamento di tutto il personale del Gruppo ad ogni livello che detiene leve per agire sugli obiettivi del Piano d'Impresa.

2. Strumento Finanziario

Il PSP è un piano di incentivazione a lungo termine che prevede l'assegnazione di un certo quantitativo di Performance Shares (ossia di azioni soggette a condizioni di performance, le "Azioni PSP") ai Manager, a condizione che siano soddisfatte specifiche condizioni di performance (si veda il successivo paragrafo 7).

Le Azioni PSP sono emesse e assegnate da ISP.

Le Azioni PSP sono emesse da ISP a seguito di un aumento gratuito di capitale ai sensi dell'articolo 2349, comma 1, del Codice Civile posto al servizio del Piano, attraverso la conversione di utili non distribuiti in capitale e la conseguente emissione di nuove azioni.

Si osserva che nell'ambito del PSP, Intesa Sanpaolo ha scelto di assegnare le azioni in quanto sono gli strumenti finanziari più diffusi sui mercati e perché questa decisione tiene conto dei feedback ricevuti dai principali investitori negli ultimi anni.

3. Meccanismo di Funzionamento del Piano

ISP assegna ai beneficiari il diritto di ricevere un certo numero Azioni PSP al termine del Piano, a condizione che siano soddisfatte le condizioni di attivazione (cfr. par. 6) e siano raggiunti gli obiettivi di performance (cfr. par. 7). In particolare, il numero di azioni PSP che matura dipende dal livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e di specifici target di sostenibilità (cfr. par. 7.3).

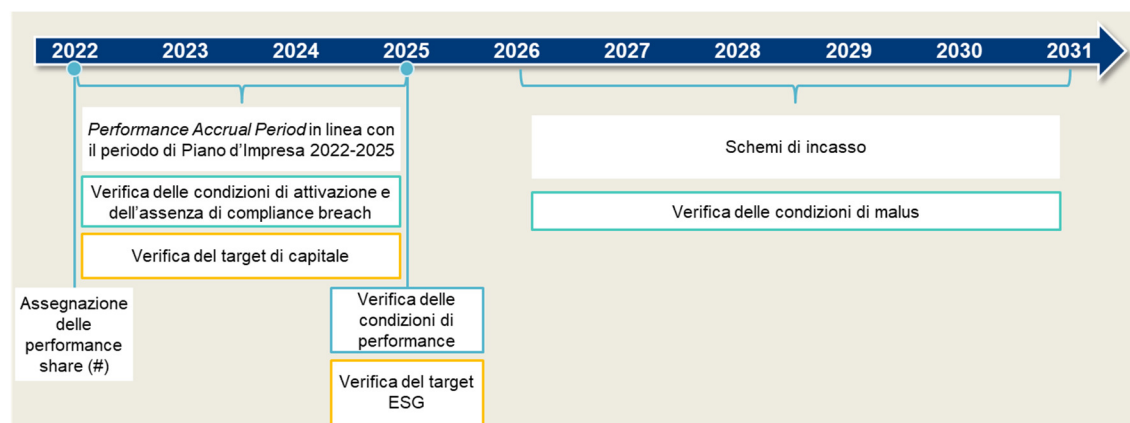
L'assegnazione delle azioni è soggetta a meccanismi di differimento e ad obblighi di retention nel rispetto degli schemi di incasso differenziati in base all'appartenenza o meno del beneficiario al segmento Risk Taker e, in quest'ultimo caso, in funzione del suo specifico cluster di Risk Taker (cfr. par. 8), dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva (superiore o meno all'importo "particolarmente elevato" o alla "soglia di materialità" così come definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo), nonché della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa (cfr. par. 8).

⁵ In particolare, il cluster di dipendenti Risk Taker Apicali di Gruppo - che coincide con i c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategica individuati ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate - comprende: il Consigliere Delegato e CEO; i Responsabili delle Divisioni di Business; il Chief Operating Officer, il Chief IT, Digital & Innovation Officer, il Chief Cost Management Officer, il Chief Financial Officer, il Chief Lending Officer, il Chief Governance Officer, il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer, il Chief Institutional Affairs & External Communication Officer e il Chief Audit Officer; il Deputy del Responsabile della Divisione IMI Corporate & Investment Banking; i Responsabili delle Direzioni Centrali che riportano direttamente all'Amministratore Delegato; il Responsabile della Direzione Centrale Amministrazione e Fiscale in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

⁶ Compresi i Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali (se presenti).

⁷ Per quanto riguarda il perimetro estero, si sottolinea che i Manager all'estero sono beneficiari del PSP purché l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Società di appartenenza.

Figura 1. Meccanismo di funzionamento del Piano PSP



4. Metodologia di calcolo del valore dello strumento all'assegnazione

Il calcolo del valore dello strumento alla data di assegnazione (cioè il Fair Value della Performance Share) sarà determinato sulla base di modelli di valutazione certificati nella Fair Value Policy di Gruppo.

Più specificamente, il Fair Value della Performance Share sarà determinato applicando alcuni aggiustamenti di Fair Value al prezzo dell'azione derivante dai vincoli di inalienabilità e indisponibilità.

In particolare, il Fair Value sarà modificato sulla base delle seguenti considerazioni:

- vincolo di indisponibilità delle azioni: a causa dell'applicazione delle disposizioni regolamentari, le azioni oggetto del Piano saranno vincolate e non trasferibili per le quantità e i periodi temporali previsti dal piano. Gli aggiustamenti "a sconto" relativi ai diversi periodi di indisponibilità delle azioni saranno calcolati come il valore di *opzioni put* di tipo Americano per le corrispondenti date di scadenza e per le quantità previste dal piano, utilizzando modelli standard per il *pricing* delle opzioni, come il modello di Black-Sholes e considerando, come dati in input, i rispettivi parametri di mercato (come ad esempio il prezzo dell'azione sottostante, i dividendi attesi, la volatilità implicita del sottostante, la curva dei tassi d'interesse, ecc.)
- probabilità che i dipendenti siano ancora impiegati alla fine dell'Accrual Period. Tale aggiustamento si basa sulle stime storiche alla data di assegnazione dei tassi di abbandono e di mortalità per il periodo di vestizione degli strumenti
- probabilità di raggiungimento di tutte le condizioni di performance previste nel Piano.

Il numero di Performance Share da assegnare è determinato dal rapporto tra il valore dell'assegnazione iniziale (vedi par. 5) e il valore della Performance Share come sopra determinato.

5. Assegnazione iniziale

L'assegnazione iniziale - ossia il controvalore delle Azioni PSP inizialmente assegnate - è determinata in conformità ai principi previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo in termini di equità interna e competitività esterna della remunerazione. Come detto sopra, l'assegnazione iniziale corrisponde al numero massimo di Azioni PSP che possono essere assegnate a ciascun beneficiario, valutate al Fair Value dell'Azione ISP.

In particolare, il numero massimo di Azioni PSP maturabili è differenziato in funzione del *title* professionale, sulla base del modello di Global Banding per la valutazione delle posizioni adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo⁸. Secondo il modello Global Banding, tutte le posizioni manageriali sono valutate e distribuite su diversi livelli in funzione del livello di complessità e delle responsabilità gestite.

⁸ Il modello Global Banding del Gruppo Intesa Sanpaolo si basa sulla metodologia di valutazione del lavoro IPE (International Position Evaluation) di una primaria società di consulenza.

Ai Manager appartenenti ai livelli di fascia più alta è assegnato un importo maggiore ossia, in altre parole, il diritto a ricevere un numero maggiore di Azioni PSP. In particolare, il controvalore delle Azioni PSP inizialmente assegnate (nel rispetto di tutte le condizioni previste dal PSP) è definito come segue:

- Il Consigliere Delegato e CEO, il *Chief* e gli *Executive Directors*:
 - delle Funzioni di Business e di Governance: 100% della remunerazione fissa⁹;
 - delle Funzioni di Controllo: 75% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL);
- *Senior Directors*:
 - delle Funzioni di Business e di Governance: 75% della remunerazione fissa;
 - delle Funzioni di Controllo: 50% della RAL;
- *Head of*¹⁰:
 - delle Funzioni di Business e di Governance: 30% della remunerazione fissa;
 - delle Funzioni di Controllo: 20% della RAL;

Inoltre, indipendentemente dal *title* professionale, a specifiche persone definite come Key People - ossia i dipendenti della cosiddetta "Talent Community", che è composta, principalmente, da *middle manager* che hanno il *title* professionale di "*Head of*" e da alcuni selezionati Professional con competenze strategiche per il Piano d'Impresa - viene inizialmente assegnato il seguente controvalore di Azioni PSP:

- per quelli delle Funzioni di Business e di Governance: 50% della retribuzione fissa;
- per quelli delle Funzioni di Controllo: 30% della RAL.

Infine, si osserva che, considerato che tra i beneficiari alcuni sono individuati come Risk Taker (differenziando tra Risk Taker Apicali di Gruppo, Risk Taker Apicali di Legal Entity e altri Risk Taker) - sulla base dei criteri stabiliti nella CRD e nel Regolamento Delegato UE n. 923/2021, e quelli previsti dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in conformità alla normativa sopra richiamata - ad essi vengono applicati differenti schemi di incasso in linea con i requisiti normativi (vedi paragrafo 8).

6. Condizioni di Attivazione

Per ogni anno di durata, compreso quello finale, il Piano è soggetto alla verifica delle seguenti condizioni di attivazione a livello di Gruppo:

- (i) *Common Equity Tier 1* ("**CET1**") almeno pari al Limite Hard previsto nel *Risk Appetite Framework* di Gruppo (RAF);
- (ii) Minimo di fondi propri e passività ammissibili ("**MREL**") almeno pari al limite di *Early Warning* previsto nel RAF;
- (iii) Coefficiente di leva finanziaria ("**Leverage Ratio**") almeno pari al Limite Hard previsto nel RAF;
- (iv) Net Stable Funding Ratio ("**NSFR**") almeno pari al Limite Hard previsto nel RAF;
- (v) assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo;¹¹
- (vi) Liquidity Coverage Ratio ("**LCR**") almeno pari al Limite Hard previsto nel RAF (questa condizione si applica solo ai Risk Taker Apicali).

⁹ È la componente della remunerazione di natura stabile e irrevocabile, determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali.

¹⁰ Queste percentuali si applicano anche ai Professional - se presenti – aventi un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo (ossia identificati come Risk Taker).

¹¹ 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.

Dato che i limiti Hard e di Early Warning del RAF non sono comunicati ai mercati, ma sono più sfidanti dei requisiti minimi obbligatori in ottemperanza al Supervisory Review and Evaluation Process (SREP) e al Capital Requirement Regulation (CRR), si riportano di seguito tali requisiti minimi obbligatori:

Requisiti minimi ¹²	Regolamentazione che richiede la comunicazione
CET1 ≥ 8,8%	SREP
Leverage Ratio ≥ 3%	CRR
NSFR ≥ 100%	SREP
LCR ≥ 100% (solo per i Risk Taker Apicali)	SREP

Si precisa che il requisito MREL non è noto al mercato.

Il Piano è inoltre soggetto alla verifica di ulteriori condizioni di attivazione previste a livello di Gruppo:

- (vii) valutazione – all’inizio del Piano (2022) e prima dell’assegnazione delle eventuali Azioni PSP maturate (2026) – dei risultati dell’Internal Capital Adequacy Assessment Process (“ICAAP”);
- (viii) valutazione delle raccomandazioni (se presenti) – alla fine del Piano (2025) – sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e delle autorità di vigilanza europee.

La mancata verifica delle condizioni di attivazione può comportare una riduzione fino all’azzeramento delle Azioni PSP che possono maturare come rappresentato nella tabella seguente. Più specificamente:

- la mancata verifica di una qualsiasi delle condizioni di attivazione di cui ai punti da (i) a (iv) determina, per ogni anno in cui tali condizioni non sono soddisfatte, una riduzione per ogni condizione non rispettata del 25% delle Azioni PSP che possono maturare, restando inteso che se nessuna di queste condizioni venisse soddisfatta durante l’ultimo anno del Piano, le Azioni PSP saranno ridotte a zero;
- la mancata verifica di una qualsiasi delle condizioni di attivazione di cui ai punti (v) e (vi) determina una riduzione del 25% delle Azioni PSP che possono maturare per ogni anno in cui tali condizioni non si sono verificate;
- con riferimento alla valutazione dei risultati ICAAP, al fine di assicurare che il costo del Piano non determini un impatto negativo sulla solidità patrimoniale del Gruppo né sul rispetto del Target di Capitale, al lancio del Piano (2022) vengono valutati i risultati ICAAP. Inoltre, l’assegnazione delle eventuali Azioni PSP maturate è subordinata all’approvazione dell’ICAAP da parte del Consiglio di Amministrazione nel 2026;
- le eventuali raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità di vigilanza europee nell’ultimo anno (2025) del Piano possono determinare una potenziale riduzione (fino all’azzeramento) del numero di Azioni PSP maturabili.

¹² I limiti riportati nella Tabella sono quelli previsti per il 2022 e che, al momento, sono ritenuti stabili.

Figura 2. Condizioni di Attivazione e relative percentuali di riduzione

	2022	2023	2024	2025
<ul style="list-style-type: none"> • CET1 ≥ limite Hard previsto nel RAF • Leverage Ratio ≥ limite Hard previsto nel RAF • MREL ≥ limite di Early Warning previsto nel RAF • NSFR ≥ limite Hard previsto nel RAF 	-25%	-25%	-25%	-100%
<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo Positivo • LCR ≥ limite Hard previsto nel RAF (solo per Risk Taker Apicali) 	-25%	-25%	-25%	-25%
Verifica dell'esito ICAAP	Il funding del Piano di performance share è incluso nelle proiezioni di capitale e la sua inclusione non inficia la solidità patrimoniale del Gruppo e il rispetto dei target di capitale			Le azioni maturate si "vestiranno" solo successivamente all'approvazione annuale dell'ICAAP da parte del CdA nel 2026
Raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza				Impatto sul numero di Azioni PSP che maturano in funzione delle raccomandazioni del Regolatore (i.e. eventuale riduzione o azzeramento del premio)

Inoltre, oltre alle condizioni di attivazione sopra descritte, il PSP è anche soggetto all'assenza di *compliance breach* a livello individuale (come descritto nel paragrafo 10).

7. Indicatori di performance

Gli Indicatori di Performance determinano il numero di Azioni PSP maturate al termine del Piano e sono diversi per i Manager delle Funzioni di Business e Governance e per quelli appartenenti alle Funzioni di Controllo (ad eccezione del TSR Relativo assegnato a tutti i Manager, vedi sotto). Per le Funzioni di Controllo, infatti, è stato scelto un Indicatore differente in conformità con le previsioni normative secondo le quali a tali Funzioni possono essere attribuiti solo KPI non finanziari.

Figura 3. Indicatori di Performance

KPI		% azioni assegnate a target
Manager di Business e Governance		
<ul style="list-style-type: none"> • PON/RWA • Cost/Income • NPL ratio 	I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	<ul style="list-style-type: none"> • 30% • 25% • 15%
Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo		
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025		70%
Tutto il Management		
TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	30%

Il peso complessivo degli specifici KPI assegnati ai Manager delle Funzioni di Business e Governance collegati al Piano d'Impresa (OI/RWA, Cost/Income, NPL Ratio) è del 70%. Tale scelta riflette il requisito normativo di includere indicatori che siano in linea con gli obiettivi industriali e strategici del Piano. Inoltre, tali obiettivi sono stati ponderati diversamente per riconoscere la maggiore sfida rappresentata dai livelli attesi a fine Piano per il PON/RWA e il Cost/Income rispetto a quelli di NPL Ratio che si pongono, invece, in una logica di ulteriore miglioramento e consolidamento dei risultati già raggiunti attraverso le azioni messe in atto nel corso del Piano d'Impresa 2018-2021. Infine, si precisa che si assegna un peso maggiore al KPI PON/RWA in linea con l'indicazione del Regolatore di favorire i KPI risk-adjusted.

In coerenza con i KPI dei Manager delle Funzioni di Business e Governance, il peso dello specifico KPI attribuito alla Funzione di Controllo è pari al 70%.

Infine, per quanto riguarda il peso del TSR Relativo attribuito a tutti i Manager, questo è pari al 30% - in linea con il peso del PON/RWA - al fine di riflettere la rilevanza attribuita dal Gruppo alla creazione e distribuzione di valore agli Azionisti.

7.1 Focus sui KPI specifici dei Manager delle Funzioni di Business e Governance

Per i Manager delle funzioni di Business e di Governance sono stati identificati specifici indicatori, ognuno dei quali collegati ai pilastri principali del Piano d'Impresa, come rappresentato nella seguente immagine.

Figura 4. Condizioni di performance legate agli obiettivi del Piano d'Impresa



Nello specifico, per quanto riguarda:

1. **I Proventi Operativi Netti/Risk Weighted Asset Ratio (PON/RWA)**, tale KPI è:

- coerente con l'obiettivo di crescita delle commissioni nette previsto nel Piano d'Impresa;
- un indicatore sintetico della crescita corretta per il rischio, conforme con le raccomandazioni dell'EBA sulla focalizzazione delle performance su obiettivi risk-adjusted;

2. **Il Cost on Income Ratio (Cost/Income)**, tale KPI è:

- un obiettivo chiave del Piano d'Impresa e una dimensione di performance storicamente rilevante per il Gruppo ISP;
- strettamente legato al risultato del processo di digitalizzazione che costituisce uno dei principali driver del Piano d'Impresa;

3. **Non-Performing Loans (NPL) Ratio**, tale KPI è rappresentativo dell'obiettivo di "de-risking" previsto nel Piano d'Impresa.

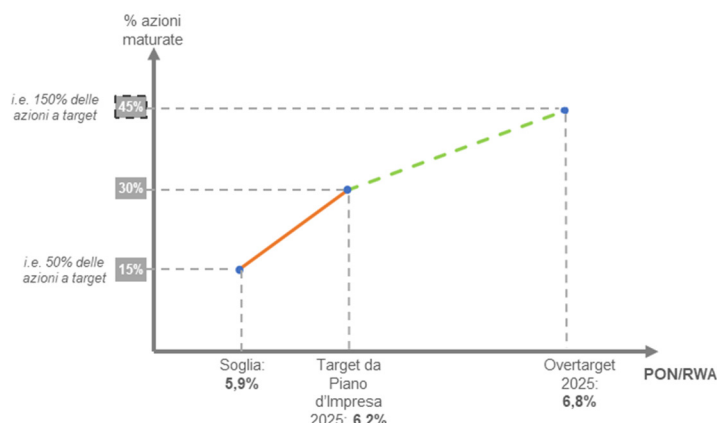
7.1.1 Curva di Pay-for-performance

Per ogni KPI viene definita una curva di pay-for-performance che prevede l'individuazione di un livello minimo (c.d. soglia), a fronte del quale è maturabile una percentuale di azioni pari al 50% di quelle previste a target, che cresce fino ad un livello massimo superiore al target (c.d. overtarget) a fronte del quale la % di azioni maturabile è fino ad un massimo del +50% rispetto al target.

I risultati di performance dei KPI PON/RWA, Cost/Income e NPL ratio sono misurati al 2025, a fine Piano d'Impresa, con interpolazione lineare all'interno di un range che comprende la soglia, il target e l'overtarget, ma si evidenzia che, in ogni caso, l'ammontare complessivo delle azioni maturabili complessivamente al termine dell'Accrual Period (2025) non potrà superare il 100% delle azioni maturabili in caso di raggiungimento del livello target di ciascun KPI (che equivale al numero di Azioni PSP inizialmente assegnate). In altre parole, l'unico caso in cui è possibile assegnare un numero di Performance Share superiore a quello previsto a target per un determinato KPI la cui performance risulti superiore al target, è se la performance di un altro KPI (incluso il TSR Relativo riportato nel par. 7.3) è inferiore al rispettivo target (poiché ciò non determina l'assegnazione di Performance Share corrispondenti al suo target).

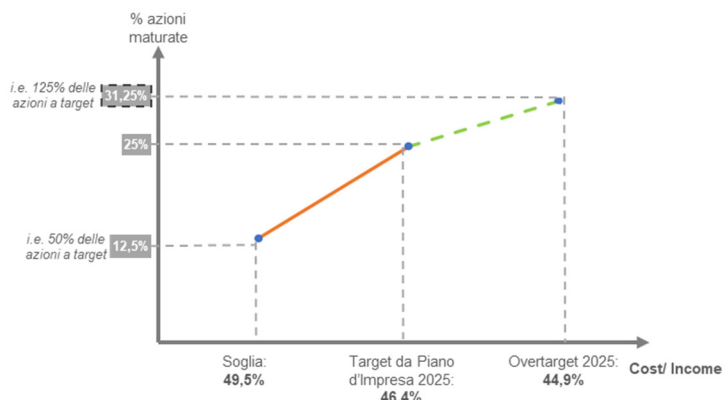
Le curve di pay-for-performance identificate per ogni KPI, nonché i criteri per la definizione dei valori e i relativi razionali – che sono definiti coerentemente per ciascuno dei tre KPI – sono riportati di seguito.

1. PON/RWA



	<u>Livelli di Performance</u>	<u>Percentuale di Azioni PSP maturabili</u>
	Inferiore alla soglia	Non è corrisposta alcuna quota di azioni
	Soglia: 5,9%	Azioni maturabili: 15%
<i>Criteria per la definizione di tali valori</i>	<p>È il 95% del target.</p> <p>Tale valore è stato definito facendo le seguenti assunzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a livello di numeratore, una crescita dei PON pari a circa il 50% dell'incremento previsto sull'intero orizzonte di Piano – ovvero, il 50% di 2 mld € equivalente al delta tra il target di Piano (22,8 mld €) e il risultato 2021 (20,8 mld €); a livello di denominatore, il livello di RWA come previsto a Piano (369,1 mld). 	50% delle azioni assegnate a target
<i>Razionali</i>	Iniziare a premiare il management a fronte di una crescita dei ricavi – dimensione direttamente agibile dal management – pari almeno alla metà di quanto previsto a Piano, assumendo come più «rigida» la crescita degli RWA in quanto influenzata in maniera rilevante dalle indicazioni della Regolamentazione.	Simmetria rispetto al meccanismo di definizione della soglia di performance (i.e. crescita dei PON pari a circa il 50% dell'incremento previsto sull'intero orizzonte di Piano).
	Target: 6,2%	Azioni maturabili: 30%
<i>Criteria per la definizione di tali valori</i>	È il valore previsto nel Piano d'Impresa per il 2025 (termine del Piano).	Equivale al valore inizialmente assegnato.
	Overtarget: 6,8%	Azioni maturabili: 45%
<i>Criteria per la definizione di tali valori</i>	È il 110% del target.	(100% + 50%) delle azioni maturabili a target.
	Tale valore è stato definito prevedendo che l'intervallo tra target e overtarget sia il doppio della distanza che si è prevista per l'intervallo tra soglia e target.	Tale valore equivale - in valore assoluto - alla % di riduzione delle azioni maturabili a soglia rispetto a target.
<i>Razionali</i>	Dare ampio spazio al conseguimento di risultati eccellenti.	Non incorrere in forme di incentivazione dell'eccessive risk taking, prevedendo un incremento proporzionale del premio tra il livello target e overtarget inferiore rispetto a quello previsto tra soglia e target.
	Superiore all'overtarget	Non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (c.d. principio del "cap").

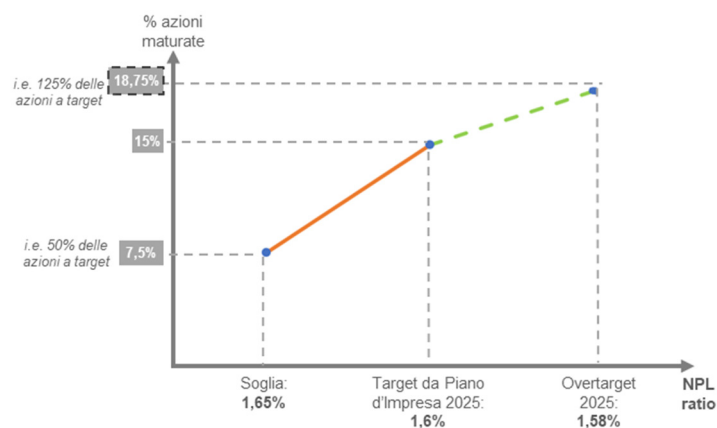
2: Cost/Income



	<u>Livelli di Performance</u>	<u>Percentuale di Azioni PSP maturabili</u>
	Inferiore alla soglia	Non è corrisposta alcuna quota di azioni
	Soglia: 49,5%	Azioni maturabili: 12,5%
<p>Criteria per la definizione di tali valori</p>	<p>È il 50% della distanza tra risultato 2021 e l'obiettivo da Piano 2025.</p> <p>Pertanto, dal momento che tra Cost/Income 2021 (52,5%) e obiettivo da Piano 2025 (46,4%) intercorrono 6,1 punti percentuali e che la metà di tale distanza equivale a 3,05, la soglia è pari a 49,5%.</p>	<p>50% delle azioni assegnate a target</p>
<p>Razionali</p>	<p>Iniziare a premiare il management a fronte di un risultato pari almeno alla metà di quanto previsto quale obiettivo di Piano per ciascun KPI.</p>	<p>Simmetria rispetto a meccanismo di definizione della soglia di performance (i.e. riduzione del Cost/Income ratio pari a circa il 50% della riduzione prevista sull'intero orizzonte di Piano).</p>
	Target: 46,4%	Azioni maturabili: 25%
<p>Criteria per la definizione di tali valori</p>	<p>È il valore previsto nel Piano d'Impresa per il 2025 (termine del Piano).</p>	<p>Equivale al valore inizialmente assegnato.</p>
	Overtarget: 44,9%	Azioni maturabili: 31,25%
<p>Criteria per la definizione di tali valori</p>	<p>50% della distanza proposta tra soglia e target, ovvero sottraendo (dal momento che si tratta di KPI di riduzione) dal target il 25% della distanza tra il risultato 2021 e l'obiettivo da Piano.</p> <p>Pertanto, dal momento che il 25% della distanza tra i risultati 2021 (52,5%) e l'obiettivo da Piano 2025 (46,4%) è pari a 1,5 ($52,5\% - 46,4\% = 6,1\% \rightarrow 6,1\% \times 25\% = 1,5\%$) l'overtarget è pari a 44,9%</p>	<p>(100% + 25%) delle azioni maturabili a target.</p>
<p>Razionali</p>	<p>Tale valore è stato definito in considerazione delle caratteristiche di rigidità del KPI, nonché del livello che ci si prefigge come risultato per tale KPI, allineato a quello dei migliori peer europei.</p>	<p>Non incorrere in forme di incentivazione dell'cessive risk taking, prevedendo un incremento proporzionale del premio tra il livello target e overtarget inferiore rispetto a quello previsto tra soglia e target.</p>
	Superiore all'overtarget	Non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (c.d. principio del "cap").

3. NPL Ratio

Si osserva che il risultato dell'NPL ratio è considerato al lordo dell'importo di eventuali operazioni straordinarie di cessione per la parte corrispondente a svalutazioni straordinarie effettuate durante il Piano o all'impatto negativo sul conto economico al momento della cessione al fine di evitare che il raggiungimento di tale obiettivo possa essere ottenuto pregiudicando i livelli di profittabilità previsti a Piano.



	<u>Livelli di Performance</u>	<u>Percentuale di Azioni PSP maturabili</u>
	Inferiore alla soglia	Non è corrisposta alcuna quota di azioni
	Soglia: 1,65%	Azioni maturabili: 7,5%
<p>Criteria per la definizione di tali valori</p>	<p>E' il 50% della distanza tra risultato EBA pro-forma 2021 e l'obiettivo da Piano 2025. Si considera il risultato EBA pro-forma al fine di tenere conto delle operazioni di de-risking già contabilizzate nel bilancio 2021.</p> <p>Pertanto, dal momento che tra l'NPL ratio EBA pro-forma 2021 (1,7%) e l'obiettivo da Piano 2025 (1,6%) intercorrono 0,10 punti percentuali e che la metà di tale distanza equivale a 0,05, la soglia è pari a 1,65%.</p>	50% delle azioni assegnate a target
Razionali	Iniziare a premiare il management a fronte di un risultato pari almeno alla metà di quanto previsto quale obiettivo di Piano per ciascun KPI	Simmetria rispetto a meccanismo di definizione della soglia di performance (i.e. riduzione dell'NPL ratio pari a circa il 50% della riduzione prevista sull'intero orizzonte di Piano)
	Target: 1,6%	Azioni maturabili: 15%
<p>Criteria per la definizione di tali valori</p>	<p>È il valore previsto nel Piano d'Impresa per il 2025 (termine del Piano).</p> <p>Si sottolinea che tale target ha come principale obiettivo quello di preservare l'NPL Ratio ad un livello comparabile con quello dei migliori peer europei per tutta la durata del Piano d'Impresa. Si tratta di un obiettivo sfidante in quanto richiede un impegno continuo per prevenire ed evitare il deterioramento dei crediti e mantenere le buone pratiche di concessione del credito in uno scenario macroeconomico in cui il volume degli NPL è comunque destinato a crescere.</p>	Equivale al valore inizialmente assegnato
	Overtarget: 1,58%	Azioni maturabili: 18,75%
<p>Criteria per la definizione di tali valori</p>	<p>50% della distanza proposta tra soglia e target, ovvero sottraendo (dal momento che si tratta di KPI di riduzione) dal target il 25% della distanza tra il risultato 2021 e l'obiettivo da Piano.</p> <p>Pertanto, dal momento che il 25% della distanza tra EBA pro-forma 2021 (1,7%) e obiettivo da Piano 2025 (1,6%) è</p>	(100% + 25%) delle azioni maturabili a target.

	proposto pari a 0,10 (1,7% - 1,6% = 0,10% → 0,10% x 25% = 0,025%) l'overtarget è pari a 1,58%.	
Razionali	Tale valore è stato definito in considerazione delle caratteristiche di rigidità del KPI, nonché del livello di eccellenza che ci si prefigge come risultato per tale KPI nel Piano rispetto ai peer europei.	
	Superiore all'overtarget	Non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (c.d. principio del "cap").

7.2 Focus sul KPI specifico dei Manager delle Funzioni di Controllo

Per i Manager delle Funzioni di Controllo, in conformità con la normativa applicabile, è previsto il seguente indicatore specifico:

KPI		% azioni assegnate a target
Manager di Business e Governance		
<ul style="list-style-type: none"> • PON/RWA • Cost/Income • NPL ratio 	I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	<ul style="list-style-type: none"> • 30% • 25% • 15%
Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo		
	Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025	70%
Tutto il Management		
TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	30%

Tale KPI, in continuità con il Piano POP, è stato scelto in conformità alle disposizioni regolamentari secondo cui alle Funzioni di Controllo possono essere assegnati solo KPI non economico-finanziari per preservarne l'indipendenza di giudizio rispetto ai loro controlli, e con l'obiettivo di migliorare la forza e l'efficacia complessiva del sistema di controllo interno per tutta la durata del Piano PSP.

Il livello di raggiungimento del KPI Qualitativo, è valutato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del suo Presidente, nel 2025 al termine del Piano d'Impresa, sulla base dei seguenti criteri:

- andamento della Performance Scorecard nel periodo di Piano 2022-2025, ovvero la media complessiva della Performance Scorecard dei Risk Taker Apicali di Gruppo appartenenti alle Funzioni di Controllo per tutta la durata del Piano (somma di tutti i punteggi divisa per il numero di anni di Piano);
- qualità del rapporto con il Consiglio di Amministrazione in termini di accuratezza, tempestività delle informazioni e solidità delle analisi fornite;
- risultati (eventuali) delle ispezioni di vigilanza effettuate nel corso del Piano;
- qualità e tempestività di esecuzione degli eventuali piani di rimedio, secondo le rispettive responsabilità;
- qualità della collaborazione con il Business;
- diffusione della cultura del "rischio e controllo" nel Gruppo.

La valutazione qualitativa viene effettuata su una scala di performance a 3 livelli, il cui raggiungimento determina il numero di Azioni PSP che maturano. In particolare, per i livelli di performance:

- "al di sotto delle aspettative", non viene versata alcuna quota di azioni;
- "parzialmente in linea con le aspettative", la percentuale di Azioni PSP maturabile è del 50%;
- "in linea con le aspettative", la percentuale di Azioni PSP maturabile è del 100%.

7.3 Focus sul KPI comune a tutti i Manager

Per tutti i Manager è altresì previsto il seguente Indicatore:

KPI		% azioni assegnate a target
Manager di Business e Governance		
<ul style="list-style-type: none"> • PON/RWA • Cost/Income • NPL ratio 	I livelli target equivalgono a quelli fissati nel Piano d'Impresa al 2025	<ul style="list-style-type: none"> • 30% • 25% • 15%
Manager delle Funzioni Aziendali di Controllo		
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025		70%
Tutto il Management		
TSR relativo	La performance verrà misurata rispetto ai risultati raggiunti dal Peer Group ISP del Piano d'Impresa	30%

Il **Relative Total Return to Shareholders** (TSR Relativo), è una misura chiave del rendimento per gli azionisti ed è stato selezionato perché:

- aggiunge una metrica relativa al set di KPI in linea con le *best practice* raccomandate dai Proxy Advisor;
- è una prassi diffusa tra i principali peer europei.

Il TSR Relativo viene misurato dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2026 rispetto ai risultati conseguiti dal peer group utilizzato da ISP nel Piano d'Impresa per la comparazione degli indicatori di performance economica e finanziaria con i peer.

Come riferimento, il peer group utilizzato comprende i seguenti gruppi bancari: Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Commerzbank, Credit Suisse, Deutsche Bank, HSBC, ING, Lloyds Banking Gr., Nordea, Santander, Société Générale, Std Chartered, UBS, UniCredit

Si precisa che, in caso di acquisizioni a cui è soggetta una delle società del peer group, o se i dati di qualcuna delle società del peer group non sono disponibili, il Consiglio di Amministrazione di ISP può valutare eventuali cambiamenti nella composizione del peer group escludendo le suddette società.

7.3.1 Curva di Pay-for-performance

La curva di pay-for-performance definita per il TSR Relativo basata su una scala discreta tiene conto delle *best practice* di mercato e prevede l'identificazione di quattro livelli di performance:

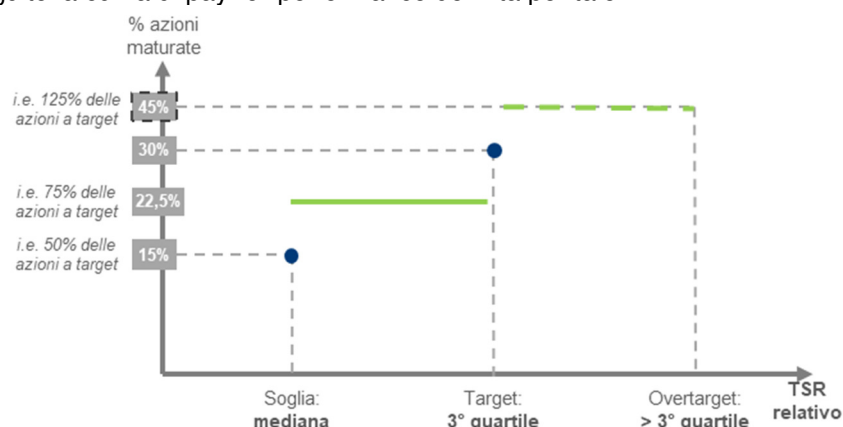
- soglia, rispetto alla quale la percentuale di azioni maturabili è pari al 50% di quelle previste a target;
- tra soglia e target, livello in corrispondenza del quale la percentuale di azioni maturabile è fissa ed è pari al 75% di quella prevista a target;
- target, rispetto al quale la percentuale di azioni maturabili è quella inizialmente assegnata

(ovvero il 30%);

- overtarget, rispetto al quale la percentuale di azioni maturabili è +50% di quella prevista a target.

Si evidenzia che, anche in tal caso, qualora sia raggiunto un livello di performance superiore al target, sarà possibile assegnare un numero di Performance Shares superiore a quello previsto a target solo se la performance di un altro KPI (tra quelli rappresentati nei paragrafi 7.1 e 7.2) è inferiore al rispettivo target (poiché questo non determina l'assegnazione di Performance Share corrispondenti al suo target). Ciò, in ragione del fatto che, come sopra riportato, l'ammontare complessivo delle azioni maturabili complessivamente al termine dell'Accrual Period (2025) non potrà superare il 100% delle azioni maturabili in caso di raggiungimento del livello target di ciascun KPI (che equivale al numero di Azioni PSP inizialmente assegnate).

Si riporta di seguito la curva di pay-for-performance definita per tale KPI.



<u>Livelli di Performance definiti in linea con le best practice</u>	<u>Percentuale di Azioni PSP maturabili</u>
Inferiore alla soglia	Non è corrisposta alcuna quota di azioni
Soglia: la Banca occupa la posizione mediana nel peer group	Azioni maturabili: 15%
La quota di premio inizia a maturare a fronte del raggiungimento del posizionamento a mediana nel ranking	50% delle azioni assegnate a target , in line con quanto previsto per gli altri KPI
Posizionamenti intermedi tra Soglia e Target	Azioni maturabili: 22,5%
	75% delle azioni assegnate a target (i.e. 22,5%)
Target: la Banca si posiziona al 3° quartile nel peer group	Azioni maturabili: 30%
	<i>Equivale al valore inizialmente assegnato</i>
Overtarget: la Banca si posiziona oltre 3° quartile nel peer group	Azioni maturabili: 45%
	(100% + 50%) delle azioni maturabili a target, a riconoscimento di un risultato eccezionale in termini di creazione del valore per gli azionisti durante l'intero arco di Piano. Tale valore equivale - in valore assoluto - alla % di riduzione delle azioni maturabili a soglia rispetto a target. Ove questo posizionamento sia realizzato a fronte di un andamento del TSR relativo negativo (i.e. TSR <0), un cap alla quantità delle azioni maturabili coincidente con quanto previsto a target (i.e. 30%), in coerenza le best practice di mercato.
Superiore all'overtarget	Non sono previsti ulteriori incrementi della quota di azioni riconosciuta (c.d. principio del "cap").

7.4 Meccanismi di demoltiplicazione

Il PSP include meccanismi di correzione basati su target di sostenibilità che agiscono come un demoltiplicatore delle Azioni PSP a cui ogni Manager ha diritto, a seconda del livello di raggiungimento dei KPI ESG e Target di capitale.

7.4.1 II KPI ESG




Il KPI composito **Environmental, Social and Governance (ESG)** applicabile sia ai Manager delle Funzioni di Governance e di Business che a quelli delle Funzioni di Controllo, è stato introdotto secondo le *best practice* di mercato e per la sua rilevanza tra gli obiettivi del Piano d'Impresa. Infatti, come riportato nella seguente immagine, è uno dei quattro componenti del Piano d'Impresa.

Figura 5. Criteri utilizzati per selezionare il KPI ESG



Questo KPI è composto da tre sub-KPI per ciascuno dei tre fattori in cui si articola l'ESG (Environmental, Social and Governance), il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025.

Figura 6: Fattori ESG

	Peso	Soglia	Target	Overtarget
 Environmental	40%	79,2 milioni € (90% del Target)	88 milioni € (livello di performance fissato nel Piano d'Impresa)	105,6 milioni € (120% del Target)
 Social	40%	7,200 (90% del Target)	8,000 (livello di performance fissato nel Piano d'Impresa)	9,600 (120% del Target)
 Governance	20%	45% (90% del Target)	50% (livello di performance fissato nel Piano d'Impresa)	60% (120% del Target)
Punteggio di Performance ESG (tra 80% e il 100%)				

Il punteggio del KPI ESG è la somma ponderata del raggiungimento di ciascuno dei tre sub-KPI e viene misurato alla fine dell'Accrual Period del Piano. Si noti che, in ogni caso, il punteggio ESG non può superare il 100%.

Ai tre fattori è stato attribuito diverso peso per riconoscerne il differente livello di sfida: questa è, infatti, maggiore per gli ambiti *Environmental* e *Social* mentre, per quanto concerne il fattore Governance, si tratta di un obiettivo in continuità con le azioni già intraprese nel precedente Piano d'Impresa 2018-2021 in logica di ulteriore miglioramento e consolidamento.

Il KPI ESG consente di rettificare il premio maturato sulla base del raggiungimento di risultati economico-finanziari in un contesto ritenuto inadeguato in termini di sostenibilità aziendale.

In particolare, considerando che il livello target è quello fissato nel Piano d'Impresa al 2025 (termine del Piano), il mancato o parziale raggiungimento del KPI ESG agisce come demoltiplicatore riducendo il numero di Azioni PSP maturate:

- **del 10%**, se il raggiungimento del KPI ESG è < 100% (cioè il livello target) ma ≥ 80% (cioè il livello soglia);
- **del 20%** se il raggiungimento del KPI ESG è < 80% (cioè il livello di soglia).

7.4.2 Il KPI Capital Target

Il **Target di Capitale**, applicabile esclusivamente ai Manager delle Funzioni di Business e di Governance¹³, è stato introdotto al fine di rafforzare il legame tra il PSP e la base patrimoniale della Banca.

Esso consiste nel mantenimento del livello di **CET1 ≥ 12%** - ossia l'obiettivo definito nel RAF per l'orizzonte del Piano (i.e. ogni anno di durata del Piano). In particolare, questo permette di garantire il mantenimento di un certo livello di CET1 in ogni anno di durata del Piano e non solo alla fine del Piano.

Il mancato raggiungimento del Target di Capitale viene considerato come un demoltiplicatore, riducendo il numero di Azioni PSP maturate **del 10% per ogni anno di violazione** (fino ad un massimo del 40% sull'intero Accrual Period).

8. Schemi di incasso

Gli schemi di pagamento sono stati definiti indipendentemente dal modello di Global Banding, a seconda che il beneficiario sia identificato o meno come Risk Taker - e, in tal caso, anche in base allo specifico cluster di Risk Taker (es. Risk Taker Apicali di Gruppo, Risk Taker Apicali delle Legal Entity significative o altri Risk Taker) - dell'ammontare della remunerazione variabile complessiva¹⁴ (superiore o uguale/inferiore all'importo "particolarmente elevato"¹⁵ o alla "soglia di materialità"¹⁶) e del suo rapporto rispetto alla remunerazione fissa (superiore o uguale/inferiore al 100%).

Il Piano è in azioni ISP¹⁷.

Si riportano di seguito gli schemi di maturazione e liquidazione:

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

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

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (40%)	20%			4%	4%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)	20%	12%	12%	8%	8%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (40%)	20%			4%	4%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)		20%	12%	12%	8%	8%

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

¹⁴ Cioè azioni PSP e il premio annuale 2025 e qualsiasi altra remunerazione variabile di tale anno.

¹⁵ Come definito nelle Politiche di remunerazione e incentivazione in vigore al momento della maturazione del premio. Ad oggi, secondo la Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, per il triennio 2022-2024, è pari a 400.000 euro.

¹⁶ Come definito nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2025 in vigore al momento della maturazione del premio. Ad oggi, secondo le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, la soglia di materialità è pari a:

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

¹⁷ Ad eccezione dei Manager che lavorano nelle società di gestione del gruppo, per i quali, in conformità alla normativa applicabile, il Piano sarà liquidato come segue: 50% con Azioni ISP, e 50% con quote o azioni dei fondi gestiti, o di una combinazione che tenga conto il più possibile della loro proporzione, o di equivalenti partecipazioni, strumenti collegati a quote o azioni o di altri equivalenti strumenti non monetari che siano ugualmente efficaci in termini di allineamento degli incentivi.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)	20%	12%	8%	8%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	20%		4%	4%	5%	12%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)		20%	12%	8%	8%	7%

Risk Taker Apicali delle Legal Entity significative

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

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (40%)	25%				5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)	25%	10%	10%	10%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (40%)	25%				5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (60%)		25%	10%	10%	10%	5%

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

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	30%			3%	4%	8%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)	30%	8%	8%	5%	4%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AZIONI ISP non soggette a retention period (45%)	30%			3%	4%	8%
AZIONI ISP soggette a retention period (55%)		30%	8%	8%	5%	4%

Altri Risk Taker

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

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	25%	12,5%	6,25%	6,25%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	25%		6,25%	6,25%	12,5%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		25%	12,5%	6,25%	6,25%

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

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		5%	5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	30%	10%	5%	5%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2029	2030
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		5%	5%	10%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		30%	10%	5%	5%

Restanti Manager

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

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028	2026
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		7%	13%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)	30%	13%	7%	

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028	2026
AZIONI ISP non soggette a retention period (50%)	30%		7%	13%
AZIONI ISP soggette a retention period (50%)		30%	13%	7%

8. Schema 8: nel caso in cui la remunerazione variabile complessiva sia **pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa** ma **superiore alla soglia di materialità**, oppure **superiore al 100% della remunerazione fissa** ma **pari o inferiore alla soglia di materialità**, il pagamento sarà interamente in azioni ISP non soggette a retention period di cui il 60% up-front e il 40% differito su un orizzonte temporale di 2 anni.

Di seguito si riporta lo schema di maturazione e liquidazione:

SCHEMA DI MATURAZIONE	2026	2027	2028
AZIONI ISP non soggette a retention period (100%)	60%		40%

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2026	2027	2028
AZIONI ISP non soggette a retention period (100%)	60%		40%

9. Malus conditions

L'assegnazione delle quote differite è soggetta a condizioni di malus simmetriche alle condizioni di attivazione (cfr. par. 6) nonché alla verifica dei c.d. "compliance breach individuali" (cfr. par. 10).

Le Azioni PSP differite che si vestono in un determinato anno sono soggette alla verifica delle seguenti condizioni:

- (i) il CET1 deve essere almeno pari all'hard limit fissato nel RAF;
- (ii) il requisito minimo di fondi propri e passività ammissibili ("MREL") deve essere almeno pari al limite di Early Warning fissato nel RAF;
- (iii) l'indice di leva finanziaria deve essere almeno pari all'hard limit fissato nel RAF;
- (iv) il Net Stable Funding Ratio ("NSFR") deve essere almeno pari all'hard limit fissato nel RAF%;
- (v) nessuna perdita e reddito lordo positivo¹⁸;
- (vi) il Liquidity Coverage Ratio ("LCR") deve essere almeno pari all'hard limit fissato nel RAF (questa condizione si applica solo ai Risk Taker Apicali).
- (vii) valutazione dei risultati dell'Internal Capital Adequacy Assessment Process ("ICAAP")
- (viii) valutazione delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza.

¹⁸ Il reddito lordo è valutato al netto di qualsiasi contributo di profitti derivanti dal riacquisto di passività proprie della Banca, dalla valutazione al Fair Value delle passività della Banca e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili a seguito di modifiche al modello interno sui depositi di base.

Dato che i limiti Hard e di Early Warning del RAF non sono comunicati ai mercati, ma sono più sfidanti dei requisiti minimi obbligatori in ottemperanza al Supervisory Review and Evaluation Process (SREP) e al Capital Requirement Regulation (CRR), si riportano di seguito tali requisiti minimi obbligatori:

Requisiti minimi	Regolamentazione che richiede la comunicazione
CET1 \geq 8,8%	SREP
Leverage Ratio \geq 3%	CRR
NSFR \geq 100%	SREP
LCR \geq 100% (solo per i Risk Taker Apicali)	SREP

Si precisa che il requisito MREL non è noto al mercato.

Il mancato verificarsi di queste condizioni comporterà una riduzione (fino all'azzeramento) delle azioni differite.

Più specificamente:

- il mancato mantenimento di una qualsiasi delle condizioni (i)-(iv) determina la perdita delle azioni differite;
- il mancato mantenimento di una delle condizioni (v) e (vi) determina una riduzione del 50% dei differimenti;
- con riferimento alla valutazione dei risultati ICAAP: si ricorda che le azioni maturate matureranno solo a seguito dell'approvazione annuale dell'ICAAP da parte del Consiglio;
- le eventuali raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità di vigilanza europee determinano un impatto (con una riduzione anche fino a zero) che dipende dalla raccomandazione dell'Autorità.

Figura 7 – Condizioni di Malus e relative percentuali di riduzione

	% riduzione delle azioni differite da maturare in un dato anno
<ul style="list-style-type: none"> • CET1 • Leverage Ratio • MREL • NSFR 	-100%
<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di Perdita e Risultato corrente lordo positivo • LCR (solo per i Risk Taker Apicali) 	-50%
Verifica esito ICAAP	le azioni maturate matureranno solo in seguito all'approvazione annuale dell'ICAAP da parte del Consiglio
Raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità di vigilanza europee	impatto sul numero di azioni che maturano in funzione delle indicazioni del Regolatore (i.e. eventuale riduzione o azzeramento del premio)

10. Compliance breach individual e clawback

La maturazione delle Azioni PSP è soggetta alla conferma che durante l'Accrual Period non si sia verificato nessuno dei compliance breach stabiliti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo ISP¹⁹, ovvero:

- provvedimenti disciplinari che comportino la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo pari o superiore ad un giorno, anche a seguito di gravi rilievi ricevuti dalle funzioni di controllo;
- sanzioni personali irrogate dalle Autorità di Vigilanza per violazioni degli obblighi previsti dal Testo Unico Bancario in materia di requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza o in materia di operazioni con parti correlate e di obblighi in materia di remunerazione e incentivazione, qualora comportino una sanzione di importo pari o superiore a 30.000 euro;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge e regolamentari, allo Statuto o ad eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società interessata e dai quali sia derivata una "perdita significativa" per la Società o per il cliente.

In caso di misure disciplinari o sanzioni personali imposte dalle autorità di vigilanza, qualsiasi diritto relativo al PSP decade.

Gli stessi meccanismi di clawback previsti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo ISP sono estesi e applicati al PSP²⁰.

11. Eventi Straordinari

La partecipazione al PSP è subordinata al mantenimento del rapporto di lavoro con Intesa Sanpaolo o con una società del Gruppo al momento della sottoscrizione del piano.

Fino al 31 dicembre 2023, la partecipazione al PSP sarà offerta ai Manager neoassunti e in caso di promozioni per riconoscere gli avanzamenti di carriera. Il numero di Azioni PSP maturabili è determinato su base pro-rata.

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

- decadenza di qualsiasi diritto connesso al PSP in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e situazioni simili (i cosiddetti casi di "bad leaver")²¹;
- liquidazione di un numero di azioni PSP pro-rata al termine del Piano²², in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, morte del beneficiario o in caso di cessione a terzi del ramo di azienda o della Società controllata dove il Manager risulta assunto (c.d. casi di "good leaver").

¹⁹ Specifici compliance breach sono previsti nelle Politiche di Remunerazione e incentivazione delle Società di Assicurazione e di Gestione del Risparmio, nel rispetto della normativa di settore.

²⁰ In particolare, la Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo ISP prevede: "La Società si riserva la facoltà di attivare meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione dei premi già erogati come previsto dalla normativa, nell'ambito di: iniziative e provvedimenti disciplinari previsti per comportamenti fraudolenti o di grave negligenza del personale, anche in considerazione dei relativi profili giuridici, contributivi e fiscali; comportamenti non conformi alle disposizioni di legge e regolamentari, allo Statuto o ad eventuali codici etici e di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo o dalla Società interessata e dai quali sia derivata una "perdita significativa" per la Società o per il cliente. Questi meccanismi possono essere applicati nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (anticipata o differita) della remunerazione variabile

²¹ Nel caso specifico in cui la carica di amministratore delegato non venga rinnovata, il pagamento avverrà pro rata al termine del Piano. Inoltre, in caso di cessazione reciproca come conseguenza di un cambiamento organizzativo che determina l'eliminazione della posizione di un Manager, il Manager avrà diritto a un pagamento proporzionale alla durata del Piano.

²² Fermo restando l'applicazione dei meccanismi di differimento.

In caso di cambio di controllo:

- liquidazione accelerata in contanti pro-rata al Fair Value del Piano alla data dell'evento, in caso di successo di un'acquisizione considerata "ostile" dal Consiglio di Amministrazione;
- liquidazione al termine originario del Piano in azioni della nuova entità, con i necessari "aggiustamenti" se richiesti (ovvero con un'operazione di sostituzione delle azioni sottostanti), in caso di un cambio di controllo considerato "non ostile" dal Consiglio di Amministrazione.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 (Performance Share Plan) destinato al Management, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo e i restanti Risk Taker di Gruppo.

15 Marzo 2022

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 "PERFORMANCE SHARE PLAN"
PER I DIPENDENTI IDENTIFICATI NEL PROSIEGUO COME MANAGER
BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI

INTESA SANPAOLO S.p.A.

15 marzo 2022

Premessa

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

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

La pubblicazione del Documento Informativo ha formato oggetto di comunicato al mercato.

Si segnala che l’Assemblea Ordinaria dei soci, chiamata a deliberare circa l’approvazione del Performance Share Plan, è stata convocata per il 29 aprile 2022 (in unica convocazione).

Definizioni

Assemblea Ordinaria

L'assemblea ordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 29 aprile 2022 (in unica convocazione), chiamata a deliberare, *inter alia*, sui Piani di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2025 denominati (i) Performance Share Plan, destinato a tutto il Management – ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker del Gruppo Intesa Sanpaolo (congiuntamente “Manager”), (quale punto 3 f) all’ordine del giorno della stessa assemblea) e (ii) LECOIP 3.0, destinato ai Professional (perimetro Italia) non destinatari del Performance Share Plan (quale punto 3 g).

Assemblea Straordinaria

L'assemblea straordinaria di Intesa Sanpaolo convocata per il 29 aprile 2022 (in unica convocazione), chiamata a deliberare, *inter alia*, 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 Performance Shares, alle condizioni e ai termini e modalità previsti dal Performance Share Plan (quale punto 3 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 Shares e delle Matching Share, alle condizioni e ai termini e modalità previsti dal Piano LECOIP 3.0 (quale punto 2 all’ordine del giorno della stessa assemblea); e (iii) ad aumentare il capitale a pagamento con esclusione del diritto di opzione a favore dei Professional ai sensi dell’art. 2441, comma 8, del Codice civile, mediante emissione di azioni a prezzo scontato rispetto a quello di mercato delle Azioni Ordinarie ISP (*i.e.* le Azioni Scontate), da porre al servizio dell’attuazione del Piano LECOIP 3.0 (quale punto 2 all’ordine del giorno della stessa assemblea).

Azioni Ordinarie ISP

Le azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo, negoziate sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana.

Borsa Italiana

Borsa Italiana S.p.A., società appartenente al gruppo *Euronext*, con sede legale in Piazza degli Affari, 6, Milano.

CRD

Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, come successivamente modificata e integrata.

Codice civile

Il codice civile, approvato con R.D. 16 marzo 1942, n. 262.

Comitato Remunerazioni	Il comitato che svolge funzioni consultive e propositive nell'ambito del sistema di remunerazione e incentivazione ai sensi del Codice di Corporate Governance.
Comitato Rischi	Il comitato che svolge funzioni valutative e propositive nell'ambito della gestione dei rischi ai sensi del Codice di Corporate Governance.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, in carica <i>pro-tempore</i> .
CONSOB	La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in via G.B. Martini, 3, Roma.
Data di Assegnazione	La data di assegnazione ai Manager del diritto a maturare un determinato numero di Performance Share, alle condizioni, ai termini e nelle modalità di cui al Piano.
Data di Attribuzione	La data in cui il Consiglio di Amministrazione, una volta verificato il grado di conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> al termine del Piano e l'eventuale applicazione dei meccanismi di demoltiplicazione, delibera il numero delle Performance Share da attribuire ad ogni Manager.
Dipendenti o Manager	Tutto il Management a cui è rivolto il Piano Performance Share, ivi incluso il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker di Gruppo.
Documento Informativo	Il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti ed in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
Global Banding	Modello di classificazione del personale basato sul raggruppamento in fasce omogenee di posizioni manageriali assimilabili per livelli di complessità/responsabilità gestiti, misurati mediante la metodologia internazionale di valutazione dei ruoli International Position Evaluation. Nell'ambito di tale metodologia, le posizioni organizzative sono distinte in base ai seguenti job title: Chief, Executive Director, Senior Director e Head of.
Gruppo Intesa Sanpaolo o il Gruppo Intesa Sanpaolo, ISP o la Banca	Il Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo. Intesa Sanpaolo S.p.A., con sede legale in Piazza San Carlo, 156, Torino, Registro delle Imprese di Torino, P. IVA e Codice Fiscale n. 00799960158 società capogruppo del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo.
Performance Share Plan, Piano o PSP	Il Performance Share Plan rivolto ai Manager i cui termini e condizioni sono descritti nel presente Documento Informativo.
Accrual Period	Il periodo che intercorre tra la Data di Assegnazione e

	la Data di Attribuzione.
Performance Share	Le Azioni Ordinarie ISP di nuova emissione, attribuite ai Manager a fronte di un aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del Codice civile, deliberato dall'Assemblea Straordinaria.
Piano LECOIP 3.0	Il piano di incentivazione a lungo termine denominato "LECOIP 3.0" rivolto ai dipendenti Professional.
Piano di Impresa 2022-2025	Il Piano di Impresa di Intesa Sanpaolo riferito al quadriennio 2022-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 febbraio 2022.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
Risk Taker	Il personale identificato in applicazione dei criteri di cui alla CRD, al Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, alla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 e s.m.i., nonché alle specifiche regole adottate dal Gruppo e/o dalle singole Legal Entity.
Risk Taker Apicali di Gruppo	Il Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo e gli altri Responsabili Apicali. 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.
TUB	Il decreto legge del 1° settembre 1993, n. 385, come successivamente modificato ed integrato, recante il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia.
TUF	Il d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato ed integrato, recante il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.

Presentazione generale

Nel contesto del nuovo Piano di Impresa 2022–2025, Intesa Sanpaolo intende lanciare due piani di incentivazione a lungo termine per i dipendenti propri e di altre società del Gruppo Intesa Sanpaolo volti, *inter alia*, a promuovere il senso di appartenenza al Gruppo e ad allineare gli obiettivi del personale con quelli delineati nel menzionato Piano di Impresa.

In linea con quanto fatto in occasione del lancio del Piano d'Impresa 2018-2021, la Banca ha optato per l'adozione di due differenti piani di incentivazione, con diverse caratteristiche a seconda dei relativi destinatari.

In particolare, sono previsti: (i) un piano di incentivazione a lungo termine denominato "Performance Share Plan", basato sull'assegnazione di Performance Share a tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker di Gruppo del perimetro italiano e estero del Gruppo (congiuntamente "Manager"); e (ii) un piano di incentivazione per la restante popolazione dei dipendenti del perimetro italiano del Gruppo, cd. Professional, denominato "LECOIP 3.0".

Performance Share Plan

Il Performance Share Plan sarà assegnato a tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali e i restanti Risk Taker di Gruppo²³ del perimetro italiano ed estero²⁴, con l'obiettivo di adottare un Piano esplicitamente connesso al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, che abbia un profilo di rischio/rendimento adeguato al ruolo ricoperto e ai livelli di ambizione e sfida dello stesso.

Tale Piano prevede l'assegnazione a ciascun beneficiario di un certo numero di Azioni Ordinarie ISP, quale quota *equity* della remunerazione variabile, anche in funzione del professional title attribuito nell'ambito del Global Banding, nonché alle Funzioni di Business e Governance ovvero alle Funzioni di Controllo.

Al termine del Piano, il numero di azioni maturate da ciascun beneficiario è determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento di obiettivi di *performance*, nonché in applicazione dei meccanismi di demoltiplicazione previsti nel Piano. Sia gli obiettivi di performance che i meccanismi di demoltiplicazione sono strettamente correlati al conseguimento degli obiettivi strategici aziendali di lungo periodo, connessi, principalmente, al Piano d'Impresa 2022-2025 e alla creazione di valore per gli azionisti.

Pertanto, tali strumenti consentiranno di correlare la remunerazione delle risorse del Gruppo a risultati positivi nel tempo, tenuto conto delle condizioni di *performance* raggiunte, coerentemente con un approccio di sostenibilità complessiva dei meccanismi retributivi, e assicurando al contempo un adeguato livello di competitività dei pacchetti remunerativi offerti al management di ISP.

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

Si precisa che il Piano è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3 del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, fra l'altro, ad amministratori con deleghe e a dirigenti con responsabilità strategiche della Banca e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Piano di incentivazione LECOIP 3.0

Per la descrizione del Piano LECOIP 3.0 assegnato ai Professional del perimetro italiano si rimanda al relativo Documento Informativo.

²³ Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

²⁴ Con riferimento al perimetro estero, sono inclusi i Risk Taker di Gruppo e selezionati Manager Strategici solo qualora l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca estera d'appartenenza.

1. Soggetti destinatari

Il PSP ha come destinatari tutto il Management, ivi inclusi il Consigliere Delegato e CEO, gli altri Risk Taker Apicali di Gruppo e i restanti Risk Taker di Gruppo²⁵ del perimetro italiano ed estero²⁶ con leve dirette sul raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa 2022-2025.

Al fine di rafforzare la motivazione e l'engagement di tutto il management nel raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa, i soggetti destinatari possono essere identificati sino al 31 dicembre 2023²⁷.

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

Tra i beneficiari del Piano appartenenti al Consiglio di Amministrazione rileva la figura del Consigliere Delegato e CEO, dott. Carlo Messina. Si segnala che alcuni beneficiari del Piano, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, ricoprono cariche in Organi Amministrativi di società direttamente o indirettamente controllate da Intesa Sanpaolo.

Considerato che detti soggetti sono tra i potenziali destinatari del Piano in quanto dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti beneficiari, ma si fa rimando per essi alle informazioni riportate in appresso.

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

In aggiunta al Consigliere Delegato e CEO, il Piano è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo:

- Gli altri Risk Taker Apicali del Gruppo Intesa Sanpaolo come sopra definiti;
- I restanti Risk Taker di Gruppo del perimetro italiano ed estero, qualora l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca estera d'appartenenza.

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

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano

(a) *Direttori generali di Intesa Sanpaolo*

Come indicato nel precedente paragrafo 1.1., si segnala che il dott. Carlo Messina, Consigliere Delegato e CEO di Intesa Sanpaolo, ricopre anche il ruolo di Direttore Generale della Banca.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

²⁵ Ivi inclusi eventuali Risk Taker di Gruppo che non ricoprono posizioni manageriali.

²⁶ Con riferimento al perimetro estero, sono inclusi i Risk Taker di Gruppo e selezionati Manager Strategici solo qualora l'assegnazione delle azioni ISP sia conforme alle Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca estera d'appartenenza.

²⁷ Includendo sia Manager di nuova assunzione, sia soggetti che vengano promossi a ruoli manageriali.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Si specifica che tra i beneficiari del Piano, oltre al Consigliere Delegato e CEO, vi sono ulteriori n. 20 dirigenti di Intesa Sanpaolo che rientrano tra i soggetti che detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di Gruppo.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Performance Share Plan

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

In concomitanza con il lancio del Piano di Impresa 2022-2025, la Banca intende assegnare ai Manager uno strumento di incentivazione - il PSP - al fine di allineare gli obiettivi del personale con quelli di cui al Piano d'Impresa 2022-2025, nonché con l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti, nel quadro di una sana e prudente gestione.

2.1.1. Informazioni aggiuntive

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, accolto il parere positivo del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi, ha deciso di destinare ai Manager del Gruppo Intesa Sanpaolo un piano di incentivazione a lungo termine basato su azioni con le seguenti finalità:

- supportare il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2022-2025;
- garantire un collegamento stringente tra remunerazione variabile a lungo termine del Management con le performance della Banca nel tempo;
- premiare il Management in funzione della creazione di valore per gli azionisti;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità nel tempo (i.e. ESG).

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

Alla Data di Assegnazione, a ciascun Manager è assegnato il diritto a ricevere un determinato numero di Performance Share quale quota *equity* della remunerazione variabile, anche in funzione del job title attribuito nell'ambito del Global Banding e dell'appartenenza alle Funzioni di Business e Governance ovvero alle Funzioni di Controllo.

Al Data di Attribuzione (i.e. al termine del Piano), a ciascun beneficiario sarà assegnato il diritto a vedersi riconosciute un certo numero di Performance Share subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e in proporzione al livello di raggiungimento degli stessi (tenuto conto del peso attribuito a ciascuno degli obiettivi e dei meccanismi di seguito descritti).

In particolare, per i Manager delle funzioni di Business e Governance, in coerenza con il Piano d'Impresa 2022-2025 e con l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti, sono stati individuati i seguenti specifici indicatori di *performance* cui è stato attribuito un peso differente in relazione alla rilevanza che hanno nel Piano d'impresa.

Nello specifico:

- Proventi Operativi Netti in rapporto ai Risk Weighted Assets ("PON/RWA"), cui è attribuito un peso pari al 30%;
- Efficienza nella gestione dei costi ("Cost/Income"), cui è attribuito un peso pari al 25%;
- Non Performing Loans ("NPL") Ratio, cui è attribuito un peso pari al 15%. Si precisa che tale KPI è calcolato al lordo dell'importo oggetto di eventuali operazioni straordinarie di cessione per la quota eventualmente corrispondente a svalutazioni straordinarie effettuate durante l'arco del PSP o all'impatto negativo di conto economico al momento della cessione al fine di evitare che il raggiungimento di tale obiettivo possa essere ottenuto pregiudicando i livelli di profittabilità previsti a Piano.

Quanto ai valori target, questi sono definiti nel Piano d'Impresa 2022-2025 relativamente al 2025 e saranno misurati, nel 2025, al termine dello stesso.

Si precisa che, in caso di raggiungimento del livello target per ciascuno degli indicatori di performance assegnati, alla Data di Attribuzione (i.e. al termine del Piano) il numero di Performance Share maturate equivale all'ammontare inizialmente assegnato, tenuto conto dell'eventuale applicazione dei

demoltiplicatori basati su KPI di sostenibilità.

Per quanto riguarda, invece, i Manager delle funzioni di Controllo, in linea con la normativa applicabile, è stato individuato uno specifico KPI qualitativo basato sulla valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del Sistema dei Controlli nell'arco di Piano 2022-2025. A tale KPI è stato attribuito un peso pari al 70%, in linea con il peso complessivo attribuito ai KPI specifici per i Manager delle Funzioni di Business e di Governance.

Tale KPI qualitativo sarà valutato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, in applicazione di *driver* specificamente definiti.

Infine, per tutti i Manager è stato individuato, quale ulteriore indicatore di *performance*, il Total Shareholder Return relativo ("TSR Relativo") che misura la creazione di valore per gli azionisti rispetto al Peer Group di Intesa Sanpaolo. A tale KPI è stato attribuito un peso pari al 30% sia per i Manager delle Funzioni di Business/Governance che per coloro che operano nelle Funzioni di Controllo.

Quanto al valore target, per tale KPI questo equivale al posizionamento della Banca al terzo quartile nel peer group di riferimento. Sarà misurato per tutto l'arco del Piano di Impresa, nel periodo tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2026. Si precisa che il peer group di riferimento è il medesimo utilizzato nel Piano d'Impresa 2022-2025 per la misurazione degli altri indicatori economico-finanziari di performance relativa²⁸.

Si sottolinea che, indipendentemente dal grado di raggiungimento dei KPI, il numero di azioni maturabili è soggetto all'applicazione di meccanismi di demoltiplicazione delle Performance Share legati al raggiungimento di KPI di sostenibilità relativi all'ESG e al Target di Capitale.

In particolare:

- Il KPI composito ESG (Environmental, Social e Governance), applicato a tutti i Manager, è composto da un sub-KPI per ciascuno dei 3 fattori di seguito rappresentati in cui si articola ESG (Environmental, Social e Governance) il cui livello target è definito nel Piano d'Impresa 2022-2025

	Fattori	Peso
Environmental	Nuovo credito per la green/circular economy e la transizione ecologica con particolare focus sul supporto della transizione di Corporate/PMI	40%
Social	Numero di persone che abbiano completato con successo i percorsi di re-skilling e up-skilling con ricollocazione nel caso dei primi sui job di atterraggio	40%
Governance	% di donne in nuove nomine per posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO)	20%

Il livello target fissato per ciascuno dei fattori è coerente con quello indicato nel Piano d'Impresa.

Il livello di raggiungimento del KPI ESG è dato dalla somma del grado di raggiungimento di ciascun fattore, ponderato per i rispettivi pesi attribuiti.

Il mancato o parziale raggiungimento del KPI ESG determinerà la riduzione delle Performance Share attribuibili nella misura che segue:

- - 10% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < 100% (i.e. livello previsto a target) ma ≥ 80% (i.e. livello previsto a soglia);

²⁸ In particolare, i peer group di riferimento è composto da Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole SA, Commerzbank, Credit Suisse, Deutsche Bank, HSBC, ING, Lloyds Banking Gr., Nordea, Santander, Société Générale, Std Chartered, UBS, UniCredit.

-
- - 20% nel caso in cui il raggiungimento del KPI ESG sia < 80% (i.e. livello previsto a soglia).
- (i) Target di Capitale: è applicato ai soli Manager delle Funzioni di Business e Governance ed è misurato durante il periodo di accrual, al fine di garantire il mantenimento del target definito per l'orizzonte di Piano.

Infatti, tale KPI consiste nel mantenimento anno per anno dei livelli di Common Equity Tier 1 (CET1) al di sopra del target definito nel Risk Appetite Framework (RAF) per l'orizzonte del PSP.

Per ogni anno di *breach* (i.e. il livello di CET1 scende sotto il target definito nel RAF), il numero di azioni che possono maturare si riduce del 10%, fino ad un massimo del 40% per l'intera durata del Piano.

2.2.1. Informazioni aggiuntive

Il Piano è soggetto alla verifica, per ogni anno dell'Accrual Period, di condizioni minime di attivazione, in linea con quanto richiesto dalla vigente normativa applicabile e previsto nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo.

Tali condizioni si declinano come segue:

- mantenimento dei livelli di adeguatezza patrimoniale in termini di:
 - Common Equity Tier 1 (CET1)
 - coefficiente di leva finanziaria
 - minimo di fondi propri e passività ammissibili
 - Verifica dell'esito Internal Capital Adequacy Assessment Process e delle eventuali raccomandazioni delle autorità competenti e delle Autorità Europee di Supervisione.
- mantenimento di adeguati livelli di liquidità in termini di Net Stable Funding Ratio e, solo per i Risk Taker Apicali, anche in termini di *Liquidity Coverage Ratio*
- assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo.

La mancata verifica di ciascuna delle condizioni suesposte può comportare una riduzione (fino all'azzeramento) delle Performance Share.

Il Piano è, infine, subordinato in ogni caso alla verifica dell'assenza di c.d. *compliance breach* ossia:

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

In caso di verifica di un *compliance breach*, il beneficiario decade da qualsiasi diritto relativo al Piano.

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

L'ammontare delle Performance Share oggetto del Piano è differenziato tra i Manager appartenenti alle Funzioni di Business e Governance e quelli appartenenti alle Funzioni di Controllo, anche in funzione del livello del Global Banding adottato dal Gruppo Intesa Sanpaolo cui appartiene la posizione manageriale.

2.3.1. Informazioni aggiuntive

Si rinvia al paragrafo 2.3, che precede.

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

Non applicabile.

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

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

Alla data di assegnazione viene calcolato il fair value degli strumenti rappresentativi di capitale oggetto del Piano. Il Piano prevede la presenza di condizioni di servizio e di performance delle quali 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 dell'Accrual Period e fino alla scadenza. Ulteriormente, nella determinazione del fair value del Piano, occorre tener conto della presenza di condizioni di performance di "mercato".

Il costo del Piano, così definito, è imputato a conto economico (come costo del lavoro) pro rata temporis lungo l'Accrual Period del beneficio, in contropartita ad una specifica riserva di patrimonio netto. Al verificarsi degli eventi che comportano per i dipendenti la perdita del diritto ai benefici del Piano (obiettivi di performance, condizioni di attivazione e venir meno della permanenza in servizio), qualora vi sia necessità di adeguare la stima precedentemente effettuata, ISP modifica il costo del Piano a fronte di un adeguamento del Patrimonio Netto.

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

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

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

Il Piano di cui al presente Documento Informativo sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei soci di Intesa Sanpaolo del 29 aprile 2022 (in unica convocazione). L'Assemblea Straordinaria delibererà inoltre l'aumento gratuito di capitale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del Codice civile, al servizio del Piano, e la relativa delega, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile, al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso vi dia esecuzione.

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

Il Chief Operating 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 Performance Share saranno rivenienti da un aumento gratuito di capitale mediante attribuzione di utili ai dipendenti ai sensi dell'articolo 2349, primo comma, cod. civ. Il numero di Performance Share assegnate sarà differenziato a seconda dell'appartenenza alle Funzioni di Business e Governance ovvero a quelle di Controllo e del livello di Global Banding di ciascun Manager.

Ai fini della determinazione del numero di Performance Share da assegnare alla Data di Attribuzione, sono previsti indicatori di *performance* coerenti con il Piano d'Impresa 2022-2025 e legati alla creazione di valore per gli investitori, meccanismi di demoltiplicazione e le condizioni di attivazione, descritti in maggior dettaglio ai paragrafi 2.2 e 2.2.1 che precedono.

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 per le Remunerazioni, propone all'Assemblea degli Azionisti di Intesa Sanpaolo di adottare la delibera relativa al Piano.

Alcuni membri del Consiglio di Amministrazione sono anche destinatari del Piano. Al riguardo, le procedure interne richiedono al Consiglio di Amministrazione sia l'approvazione finale della proposta relativa al Piano nel contesto delle politiche di remunerazione, sia il controllo della sua esecuzione. Le deliberazioni relative al Piano sono state e saranno in ogni caso assunte dal Consiglio di Amministrazione nel pieno rispetto della normativa di legge e regolamentare applicabile.

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

Il Piano, su proposta del Comitato Remunerazioni del 7 marzo 2022, e su parere favorevole del Comitato Rischi (del 1 febbraio 2022) è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2022 e sottoposto, limitatamente agli ambiti di competenza, al voto dell'Assemblea dei soci di ISP in data 29 aprile 2022.

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 degli strumenti al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo ufficiale registrato dall'Azione Ordinaria ISP alle date del 7 marzo 2022 e del 15 marzo 2022, è oscillato da un minimo di Euro 1,82 a un massimo di Euro 2,0185.

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

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

4. Caratteristiche degli strumenti finanziari da attribuire

4.1. Descrizione della struttura del Piano

Il Piano prevede che a ciascun Manager sia assegnato un certo numero di Performance Share da parte di ISP, quale quota *equity* della remunerazione variabile, subordinatamente al raggiungimento di alcuni obiettivi di *performance* descritti al precedente paragrafo 2.2. Il numero di Performance Share oggetto di eventuale assegnazione sarà determinato in base al raggiungimento e/o superamento dei suddetti obiettivi di *performance* nonché all'eventuale applicazione di meccanismi di demoltiplicazione.

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

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

4.3. Il termine del Piano

L'orizzonte temporale del Piano è di 44 mesi.

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

Il numero massimo di Performance Share assegnate nell'ambito del Piano di Incentivazione PSP sarà determinato al momento dell'assegnazione in funzione del Fair Value dell'azione definito sulla base del modello Black-Scholes, rettificato per il vincolo di disponibilità e la probabilità di completamento del service period in azienda dei dipendenti assegnatari e di raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano, in conformità con le Politiche sul Fair Value adottate della Banca.

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

Il Piano è soggetto alla verifica, per ogni anno dell'Accrual Period, di condizioni minime di attivazione (come indicato al paragrafo 2.2.1), in linea con quanto richiesto dalla vigente normativa applicabile, e al raggiungimento degli indicatori di *performance* coerenti con il Piano d'Impresa 2022-2025 nonché volti alla creazione di valore per gli azionisti, e a meccanismi di demoltiplicazione (tali condizioni sono descritte in dettaglio ai paragrafi 2.2 e 2.2.1).

Il Piano prevede inoltre una clausola di restituzione (c.d. *claw-back*) in linea con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione, in forza della quale ISP avrà diritto a chiedere ai destinatari 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;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Banca o per la clientela.

Il meccanismo di clawback può trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento di ciascuna quota (up-front o differita) di Performance Share.

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

Una parte, almeno pari al 50%, delle Performance Share attribuite a ciascun Manager al termine dell'Accrual Period è soggetto ad un periodo di *lock-up*, in applicazione di specifici schemi di maturazione e corresponsione, definiti in linea con la normativa applicabile e con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Le Performance Share soggette a *lock-up* non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 12 mesi decorrenti dalla data di maturazione di ciascuna quota – *upfront* o differita - delle medesime secondo i citati schemi di maturazione e corresponsione.

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

Ai sensi delle vigenti Politiche di Remunerazione e del Codice di Comportamento di Gruppo e in conformità con la Regolamentazione, 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 beneficiari non potranno effettuare operazioni di *hedging* sugli strumenti finanziari attribuiti nell'ambito del Piano.

4.8. **Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

La partecipazione al Piano rimane subordinata alla verifica circa la sussistenza del rapporto di lavoro con Intesa Sanpaolo oppure con una delle società appartenenti al Gruppo al momento dell'effettiva adesione al Piano.

In particolare, è prevista la decadenza di qualsiasi diritto in caso di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo dei dipendenti interessati, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro²⁹ e situazioni simili, mentre sarà riconosciuta, al termine dell'Accrual Period e secondo lo schema previsto dal Piano, la quota calcolata *pro rata* in caso di cessazione del rapporto di lavoro per raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà, ovvero in caso di morte del beneficiario o di cessione del ramo di azienda o della società del Gruppo di cui il Manager è dipendente a una società terza.

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

In caso di cambio di controllo sono previste due ipotesi a seconda che il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Intesa Sanpaolo caratterizzi tale operazione come ostile o meno.

In particolare, nel caso di cambio di controllo ostile è prevista la liquidazione accelerata delle Performance Share in contanti, con valorizzazione pro rata del Piano al *fair value*; mentre in caso di cambio di controllo non ostile si procederà con la liquidazione in azioni della nuova entità alla naturale scadenza del Piano di Incentivazione, una volta effettuati gli aggiustamenti necessari (es. concambio azioni sottostanti).

4.10. **Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 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**

²⁹Nel particolare caso di mancato rinnovo del mandato di un membro esecutivo del Consiglio di Amministrazione si prevede la liquidazione a termine pro rata delle Performance Share. In caso di modifica organizzativa comportante la cancellazione della posizione e conseguente risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si prevede la liquidazione *pro rata* proporzionale alla durata del Piano al termine.

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Alla luce dei criteri, dei parametri, delle caratteristiche del Piano e, più in generale, delle informazioni disponibili alla data del presente Documento Informativo, è possibile stimare un onere complessivo – comprensivo degli oneri indiretti a carico del datore di lavoro – per i beneficiari del Piano, pari a Euro 180 milioni per il periodo 2022-2025.

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

L'effetto diluitivo complessivo sul capitale sociale di ISP sarebbe pari al 0,51% circa, ipotizzando un prezzo di mercato delle azioni ISP pari a €2,20.

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

I Manager potranno godere dei diritti patrimoniali relativi alle Performance Share dall'inizio del periodo di lock-up (cfr. punto 4.6) e dei diritti amministrativi dal termine dello stesso.

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

Non applicabile.

- 4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

- 4.17. Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

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

4.24. Tabella relativa al Piano

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

Data: 15 / 03 / 2022

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati	Data dell'assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting		
Messina Carlo	Consigliere Delegato e CEO	29/04/2022	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)		29/04/2022	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Risk Taker di Gruppo (2)		29/04/2022	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)
Altri Manager		29/04/2022	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Intesa Sanpaolo	n.d. (*)	n.d.	n.d. (**)	n.d.	(***)

Note:

(1) diversi dal Consigliere Delegato e CEO

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

(*) N. massime 105.000.000 di azioni ordinarie assegnabili gratuitamente.

(**) Il prezzo delle azioni verrà calcolato come la media dei prezzi osservati nei 30 giorni precedenti alla data di assegnazione.

(***) Successivamente all'assegnazione le azioni gratuite saranno sottoposte ad un periodo di indisponibilità di almeno 3 anni.