PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE LECOIP 2026-2029

In Milano, in data 30 aprile 2026

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)

e

- le Delegazioni Sindacali di Gruppo FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN;
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali e di Gruppo Assicurativo FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA SFNIA e UILCA;

premesso che

- il nuovo Piano d'Impresa 2026-2029 (di seguito Piano), si sviluppa su tre pilastri: la riduzione dei costi, la crescita dei ricavi, e la costante attenzione alla riduzione del rischio. Individua inoltre tra gli altri come fattori abilitanti l'attenzione per l'impatto sociale, l'impegno per l'inclusività e la transizione sostenibile con un'elevata connotazione ESG (Environmental, Social, Governance);

- il Gruppo Intesa Sanpaolo ha confermato l'adozione di Piani di Incentivazione a Lungo Termine (LTI), per le proprie persone, ritenute la risorsa più importante, in coerenza con i principi di inclusività e coesione, la valorizzazione dell'apporto delle persone, il potenziamento delle competenze, la piena integrazione all'interno del Gruppo, il rafforzamento della cultura e il miglioramento del welfare;

- le Parti condividono la volontà di valorizzare l'apporto del personale del Gruppo e si sono incontrate, in data 1, 2, 20, 22, 24, 28 e 29 aprile, e in tale ambito l'Azienda ha illustrato alle OO.SS. gli elementi costitutivi del piano Leveraged Employee Co-Investiment Plan LECOIP 2026-2029 (di seguito LECOIP 2026-2029), il funzionamento dello stesso in relazione all'andamento del Piano nonché i fattori che possono impattare sulle situazioni individuali, cui il personale delle Società italiane del Gruppo ISP potrà aderire una volta deliberato dall'assemblea dei soci del 30 aprile 2026;

- in tale quadro le Parti hanno condiviso che il nuovo LECOIP 2026 - 2029, parte integrante dei sistemi incentivanti di Gruppo, destinato ai Professional, in sostanziale continuità con le esperienze precedenti (LECOIP 2014-2017, LECOIP 2.0 e LECOIP 3.0), consente di valorizzare l'impegno di tutte le persone del Gruppo;

- in data odierna le Parti hanno sottoscritto gli accordi PVR 2026 e PAV 2026, nei quali hanno tra l'altro regolato la possibilità di erogare un anticipo sui premi relativi all'anno 2026 e di richiedere che tale anticipo venga convertito in azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo destinate a LECOIP 2026-2029;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo;

2. LECOIP 2026-2029 è rivolto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato presso le Aziende riportate nell'allegato 1, con esclusione dei dipendenti con ruoli manageriali previsti dal "*Global Banding"* e dei Direttori di Area;

3. allo scopo di favorire la più ampia adesione all'iniziativa di cui in premessa, le Parti hanno condiviso, con gli accordi PVR 2026 Credito e PAV 2026 Assicurativo sopra citati, il pagamento di un anticipo tabellare di complessivi euro 1.500 che potrà essere volontariamente utilizzato dal personale per l'acquisto di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (free shares) per un pari valore da destinare a LECOIP 2026-2029, cui saranno aggiunte ulteriori azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (matching shares) con onere a carico delle Aziende.

   Le Parti si danno atto che, ai soli fini delle presenti intese:
   - il c.d. "capitale protetto" o "capitale inizialmente assegnato" è l'importo complessivo corrispondente al controvalore totale delle free shares e delle matching shares. Si citano a titolo esemplificativo per alcune figure professionali/title professional, gli importi corrispondenti al cosiddetto "capitale protetto" di riferimento:
     - 2.200 euro per la figura professionale del Gestore Base,
     - 2.200 euro per il title Analyst,
     - 2.300 euro per la figura professionale del Gestore Privati/Gestore Aziende Retail,
     - 2.600 euro per il title Specialist,
     - 2.600 euro per il title Mestiere,
     - 5.200 euro per il title Senior Expert – famiglia professionale commerciale *Insurance*,
     - 6.000 euro per la figura professionale del Direttore di Filiale con complessità 5;

   - detto "capitale protetto" può essere annualmente ridotto del 25% del valore delle matching shares nel caso in cui non sia raggiunto l'obiettivo minimo annuale di CET1 di Gruppo almeno uguale al limite Hard previsto dal RAF di Gruppo;

   - in caso di raggiungimento da parte del Gruppo del livello target del KPI ESG composto dai 3 fattori individuati nel Piano d'Impresa 2026-2029, è corrisposto un apprezzamento minimo pari al 10% calcolato come percentuale fissa del Capitale Inizialmente Assegnato:

	Fattori	Peso
Persone riconvertite/riqualificate	Persone coinvolte in programmi di riqualificazione e riconversione	40%
Giovani coinvolti in programmi di sviluppo dedicati	Persone coinvolte in programmi di formazione trasformativi/Academy	40%
Sustainable Lending	Flusso nuovo sustainable lending erogato nel quadriennio / flusso totale nuovo credito a medio-lungo termine erogato nel quadriennio	20%

   - si precisa che l'ammontare del "capitale protetto" è assegnato individualmente sulla base della figura professionale/title professional in essere al 31 marzo 2026, e qualora la stessa non risultasse attribuita a tale data, sarà convenzionalmente riconosciuto il controvalore del Gestore Base/Analyst;

4. è fornito elenco completo del c.d. "capitale protetto" di riferimento attribuito alle diverse figure professionali/title professional nonché il costo teorico totale di LECOIP 2026-2029, equivalente alla somma del costo delle free shares e delle matching shares oltre ad ogni ulteriore aggravio di legge collegato alla partecipazione allo stesso, che sarà computato quale anticipo sugli importi complessivamente spettanti a titolo di Premio Aziendale ovvero di Premio Variabile di Risultato e di Premio Aggiuntivo Variabile per il quadriennio 2026-2029.

Alla data di chiusura del periodo di adesione a LECOIP 2026-2029 saranno comunicati alle OO.SS. i dati relativi alle adesioni stesse;

5. nel caso di adesione non totalitaria a LECOIP 2026-2029 la differenza tra il costo di cui al punto precedente e il costo riferito agli aderenti effettivi sarà ripartito in quote di ugual misura di "capitale protetto" tra tutti gli aderenti, tenendo conto nella ripartizione complessiva di tutte le componenti necessarie per il Certificate e di tutti i relativi oneri;

6. in caso di provvedimento disciplinare che comporti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari ad almeno 1 giorno e fino a 4 giorni, si avrà la riduzione del 25% dei diritti derivanti da LECOIP, ossia il 25% del valore finale teoricamente spettante. Nei casi di "licenziamento", di provvedimenti disciplinari di "sospensione dal servizio e dal trattamento economico" di almeno 5 giorni o in caso di irrogazione di un ulteriore provvedimento di "sospensione dal servizio e dal trattamento economico" nel corso del Piano 2026-2029 si avrà la perdita del 100% dei diritti derivanti da LECOIP 2026-2029.
   L'Azienda conferma l'impegno a devolvere il controvalore del non liquidato per effetto dei provvedimenti disciplinari sopraindicati ripartendolo in egual misura tra la Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico ed la Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo - Ente del Terzo Settore, alla scadenza di LECOIP 2026-2029.

   Si precisa che in via del tutto eccezionale si prevede che in caso di provvedimenti disciplinari irrogati per eventi relativi al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 16 marzo 2026 che abbiano comportato la decadenza dal diritto alla liquidazione di LECOIP 3.0, viene comunque data la possibilità ai lavoratori interessati di poter aderire a LECOIP 2026-2029 senza che si determinino effetti sullo stesso per i medesimi provvedimenti.

   DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

   Qualora un provvedimento disciplinare abbia ad oggetto comportamenti tenuti in esercizi differenti, al fine di evitare un doppio impatto sulla partecipazione ai sistemi LECOIP, l'Azienda dichiara che prenderà in considerazione la data dell'ultimo evento, fatto salvo il caso in cui l'evento più rilevante ai fini disciplinari sia antecedente, in tal caso andrà preso in considerazione quest'ultimo.

7. alla conclusione del periodo di validità di LECOIP 2026 – 2029, in sede di liquidazione del LECOIP Certificate sottoscritto, verificate le condizioni che possono comportare la riduzione dell'importo liquidato, sarà consentita la possibilità di richiedere la liquidazione: in contanti, in azioni, metà in contanti e metà in azioni.
   Si precisa che l'importo del Piano LECOIP 2026-2029, ove spettante, maturato alla data di cessazione sarà liquidato pro-rata al termine del Piano stesso nei casi di:
   - cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dei requisiti pensionistici diretti o mediante accesso al Fondo di Solidarietà,
   - decesso o sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determini la cessazione del rapporto di lavoro;

8. gli importi relativi al controvalore degli oneri contributivi e fiscali direttamente correlati all'adesione a LECOIP 2026-2029 da parte dei dipendenti non saranno considerati ai fini:
   - della contribuzione a carico del dipendente per il Fondo Sanitario Integrativo per sé e per i familiari a carico e non;
   - della contribuzione a carico sia dei dipendenti che dell'Azienda per la previdenza complementare al Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo e Fondo Pensioni per il Personale Cariplo che utilizzano la base INPS quale base imponibile;

- della determinazione della base di calcolo dell'indennità perequativa Cariplo e Banca CR Firenze ovvero della rivalsa prevista dall'accordo della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo del 7 febbraio 1992;
- della determinazione del reddito utile ai fini della richiesta di "Mutuo Amico" o "XME Prestito Amico";

9. nel caso eventuale in cui si determini una differenza tra il premio individualmente spettante e l'anticipo corrisposto per l'acquisto del Certificate la stessa sarà individualmente recuperata in sede di liquidazione del LECOIP Certificate sottoscritto. Nel caso in cui non sia disponibile o capiente il controvalore accreditato per il LECOIP Certificate, il previsto recupero sarà effettuato a valere sulle prime competenze utili successive.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

UNISIN

Allegato 1

INTESA SANPAOLO
ACANTUS
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR*
EURIZON CAPITAL SGR*
EXETRA
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
FIDEURAM VITA
INSALUTE SERVIZI
INTESA SANPAOLO ASSICURAZIONI
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO INSURANCE AGENCY
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO PROTEZIONE
INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES – Sede Secondaria di Parma
ISYBANK
NEVA SGR*
PRESTITALIA
SIREF FIDUCIARIA

*destinatari a condizione che ciò non sia incompatibile con la normativa di settore