PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2026

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

premesso che:

- con l'accordo sottoscritto in data 24 dicembre 2025, le Parti hanno confermato tra gli argomenti da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo ISP (di seguito Contratto di secondo livello), il premio aziendale/premio variabile di risultato (di seguito PVR), ai sensi degli artt. 52 e 56 del CCNL 23 novembre 2023;

- in data 2 febbraio 2026, nel corso di specifico incontro, l'Azienda, confermando il ruolo centrale delle Persone del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo), ha rappresentato alle OO.SS. le politiche e gli indirizzi del Piano d'Impresa 2026-2029 (di seguito Piano);

- la partecipazione e la valorizzazione di tutte le persone del Gruppo costituiscono presupposto fondamentale per la realizzazione degli importanti obiettivi del nuovo Piano da attuare anche attraverso piani di incentivazione a lungo termine (Leveraged Employee Co-Investment Plan LECOIP 2026-2029) finalizzati a riconoscere l'apporto delle persone alla realizzazione degli obiettivi di Gruppo;

- le Parti considerano fondamentali la valorizzazione, la motivazione e la crescita professionale delle persone e si impegnano a realizzare programmi strutturati di formazione e sviluppo delle competenze con focus su quelle digitali, tenendo conto dell'accelerazione della trasformazione tecnologica nell'industria bancaria, confermando l'attenzione alle politiche di welfare;

- le Parti confermano la volontà di definire un PVR, basato su principi di trasparenza, inclusione, riconoscimento del merito e orientamento al conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, garantendo una piena partecipazione al Piano di Innovazione definito e una diffusa conoscenza di tutti gli elementi che concorrono alla determinazione del premio;

- il PVR così definito è connesso a incrementi di redditività, produttività aggiuntiva, innovazione, qualità ed efficienza, ai sensi dell'art 1, commi 182-189, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modificazioni e integrazioni e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, al fine di applicare la tassazione agevolata e decontribuzione ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge;

- il Protocollo delle Relazioni Industriali, così come rinnovato il 18 luglio 2025, ha confermato il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare), quale organismo bilaterale permanente, composto da rappresentanti delle Aziende del Gruppo e del personale, che realizza il coinvolgimento del personale mediante momenti di ascolto e di monitoraggio, anche in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni fiscali e contributive in materia, al fine di individuare modalità di organizzazione del lavoro che possano migliorare la produttività e portare vantaggi per le persone del Gruppo;

- detto organismo, nell'ambito degli argomenti di competenza, identifica anche specifici indicatori che consentano di monitorare il raggiungimento degli obiettivi di produttività e/o redditività e dei vantaggi per il personale, prevedendo le modalità di partecipazione paritetica;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo, che costituisce appendice del Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera e., con le specificità di seguito indicate;

2. il PVR 2026 è rivolto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante) presso le Aziende riportate nell'allegato 1, con esclusione dei dipendenti con ruoli manageriali previsti dal "*Global Banding"* e dei Direttori di Area.
   I dipendenti di Exetra sono destinatari del PVR 2026 esclusivamente nei termini di cui al successivo punto 6;

3. per garantire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno profuso da ogni persona del Gruppo per la realizzazione del Piano, sono confermate le logiche di attribuzione dei premi sulla base delle figure professionali/title professional rivestite nel corso dell'anno e la coerenza degli importi individuali con il complessivo assetto dei title e delle figure professionali ad oggi esistenti presso il Gruppo stesso.
   Tenuto conto dell'importanza della motivazione delle persone del Gruppo per garantire un servizio di qualità alla clientela interna ed esterna e una consulenza rispettosa dei principi previsti dalle normative di legge e di Contratto, ISP si impegna a garantire la trasparenza sul raggiungimento dei risultati utili alla determinazione dei premi e sugli elementi che possono impattare sulle situazioni individuali come dettagliate di seguito.

   Il PVR 2026, unitariamente determinato sulla base delle sue componenti secondo la gradualità e la misura individuata nei punti 4 e 5 del presente Accordo, sarà erogabile al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi di redditività/produttività/innovazione/qualità ed efficienza aggiuntiva individuati:
   - nell'incremento del Risultato Lordo del Gruppo ISP - Perimetro Italia - al 31 dicembre 2026 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2025;
   - nella riduzione dei Proventi Operativi Netti del Gruppo ISP – Perimetro Italia del Gruppo ISP al 31 dicembre 2026 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2025;
   - nell'incremento del valore della somma della raccolta premi di gestione assicurativa danni captive, incluse le CPI Proteggi Smart Mutuo, Perimetro Italia del Gruppo ISP al 31 dicembre 2026 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2025;
   - nell'incremento delle ore di Formazione Flessibile effettuate dai dipendenti del Perimetro Italia del Gruppo ISP al 31 dicembre 2026 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2025.

   Tali indicatori sono tra loro alternativi e concorrono alla corresponsione dell'unico PVR 2026, unitariamente determinato nelle sue componenti di cui al punto 4 del presente Accordo.

   Le Parti si danno inoltre atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è incerto, tenuto conto che l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità alla data di stipula, anche a causa dell'incerto scenario economico e finanziario internazionale.

   La normativa in materia di tassazione agevolata richiamata in premessa risulterà dunque applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori di redditività/produttività aggiuntiva/innovazione/qualità ed efficienza sopra indicati rispetto ai risultati raggiunti nell'anno precedente.

Il bonus pool, pari a 177 milioni di euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) sarà messo a disposizione per il PVR 2026 al raggiungimento di uno degli obiettivi sopra individuati nelle misure e alle condizioni stabilite al punto 5 e con gli eventuali incrementi previsti in caso di superamento del budget indicati ai punti 4 e 5.

Per il corrente esercizio, inoltre, in coerenza con gli obiettivi di partecipazione declinati in premessa ed in considerazione dell'avvio del nuovo Piano, viene messo a disposizione un bonus pool aggiuntivo di ulteriori 96 milioni quale riconoscimento dell'impegno che sarà richiesto per la realizzazione del Piano stesso (Welcome Bonus di Piano);

4. il bonus pool complessivamente considerato finanzia le due componenti di premio di seguito indicate e la cui misura deriva dall'interpolazione delle percentuali di raggiungimento delle percentuali di valori di budget dei risultati individuati per ciascuna componente:
   - un premio base, per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 117 milioni del bonus pool del PVR 2026, erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo risulta superiore al 90% del valore di budget cui si aggiunge, esclusivamente per il 2026, anno di avvio del Piano, il Welcome Bonus di Piano sopra definito;

   - un premio di eccellenza, di cui una:
     - quota ALFA, per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 60 milioni del bonus pool del PVR 2026, erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è almeno pari al valore di budget, cui si aggiunge l'ammontare finanziato attraverso i ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori secondo il meccanismo dettagliato ai punti 5 lett. d.1 e 6; l'erogazione del premio di eccellenza quota ALFA avviene se sono conseguite performance distintive misurate sulla base della valutazione professionale e degli obiettivi della scorecard della quota ALFA (i.e. "scorecard quota ALFA") di riferimento per la Rete BDT, per l'unità Reclami di BDT e per gli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese;

     - quota GAMMA, per un costo complessivo finanziato attraverso i ricavi commissionali della Divisione Banca dei Territori secondo il meccanismo dettagliato al punto 5 lett. e, erogabile se il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo e della Divisione Banca dei Territori è positivo; l'erogazione del premio di eccellenza quota GAMMA avviene per le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness e Terzo Settore della Divisione Banca dei Territori al raggiungimento, a livello di singola filiale, di almeno il 105% del budget dei ricavi commissionali per le filiali con organico pari o superiore a 20 persone al 31 gennaio 2026 o il 110% del medesimo budget per le altre filiali (allegato 6), con Indicatore di Eccellenza operativa (come definita nell'ambito della scheda Seiok 2026, di seguito Eccellenza operativa, allegato 6 bis) misurato nella scorecard quota ALFA almeno pari al 100% del target.

   L'importo di 173 milioni, derivante dalla somma dei bonus pool relativi al premio Base e alla Quota ALFA del premio di eccellenza, viene maggiorato con una progressione di tipo lineare sino a un massimo del 30% del valore iniziale nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia superiore al dato di budget sino a un massimo del 20%.

   Per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione si farà sempre riferimento al solo "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo;

5. nel caso in cui siano presenti un:
   - Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) di Gruppo almeno pari al limite hard previsto dal Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo,
   - coefficiente di leva finanziaria almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,

- minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
- "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo (al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista) positivo,

verificato inoltre l'esito dell'ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) e delle eventuali raccomandazioni sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e di vigilanza europee, i bonus pool sono resi disponibili nelle misure sintetizzate nella tabella sotto riportata e come di seguito dettagliato:

<table>
<tr><td colspan="2"></td><td></td><td colspan="4">Risultato Corrente Lordo di Divisione
rispetto al valore di budget</td></tr>
<tr><td colspan="2">Risultato Corrente Lordo di Gruppo rispetto al valore di budget</td><td>PREMIO</td><td>> 0 e < =90%</td><td>>90 e < = 95%</td><td>> 95 e < 100</td><td>>= 100%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">a</td><td rowspan="2">> 0 e <= 90%</td><td>BASE</td><td colspan="2">80%</td><td>90%</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>ECCELLENZA QUOTA ALFA*</td><td colspan="4">Non spetta</td></tr>
<tr><td rowspan="2">b</td><td rowspan="2">>90 e < =95%</td><td>BASE</td><td colspan="4">100%</td></tr>
<tr><td>ECCELLENZA QUOTA ALFA*</td><td colspan="3">Non spetta</td><td>50%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">c</td><td rowspan="2">> 95 e < 100%</td><td>BASE</td><td colspan="4">100%</td></tr>
<tr><td>ECCELLENZA QUOTA ALFA*</td><td colspan="2">Non spetta</td><td>50%</td><td>75%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">d</td><td rowspan="2">> =100%</td><td>BASE</td><td colspan="4">100%</td></tr>
<tr><td>ECCELLENZA QUOTA ALFA*</td><td>Non spetta</td><td>50%</td><td>75%</td><td>100%</td></tr>
</table>

* per i Territori Commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori inoltre trova applicazione quanto segue:

<table>
<tr><td colspan="5">TERRITORIO COMMERCIALE RETAIL</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Risultato Corrente Lordo di Gruppo rispetto al valore di budget</td><td rowspan="2">PREMIO</td><td colspan="4">RISULTATO COMMISSIONI rispetto al valore di budget</td></tr>
<tr><td>>=90 e < 95%</td><td>>= 95 e <= 100%</td><td>> 100 e < 105%</td><td>>= 105%</td></tr>
<tr><td>>90%</td><td>ECCELLENZA QUOTA ALFA</td><td>1,40%</td><td>1,50%</td><td>1,60%</td><td>1,70%</td></tr>
<tr><td colspan="5"></td></tr>
</table>

TERRITORIO COMMERCIALE EXCLUSIVE					
Risultato Corrente Lordo di Gruppo rispetto al valore di budget	PREMIO	RISULTATO COMMISSIONI rispetto al valore di budget			
		>=90 e < 95%	>= 95 e <= 100%	> 100 e < 105%	>=105%
>90%	ECCELLENZA QUOTA ALFA	0,65%	0,72%	0,78%	0,85%

Per gli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese si terrà conto dell'andamento delle scorecard quota ALFA delle Filiali di riferimento.

Inoltre, per le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness e Terzo Settore della Divisione Banca dei Territori trova applicazione quanto segue:

TERRITORI COMMERCIALI DIVISIONE BDT						
Risultato Corrente Lordo di Gruppo e della Divisione Banca dei Territori > 0	PREMIO	RISULTATO COMMISSIONI Divisione Banca dei Territori rispetto al valore di budget				
		>=70 e <80%	>=80 e <90%	>=90 e <=100%	>100 e <105%	>=105%
	ECCELLENZA - QUOTA GAMMA	0,35%	0,50%	0,60%	0,62%	0,70%

nel caso in cui le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness e Terzo Settore raggiungano, a livello di singola Filiale almeno il 105% del budget dei ricavi commissionali per le filiali con organico pari o superiore a 20 persone al 31 gennaio 2026 o il 110% del medesimo budget per le altre filiali, con Indicatore di Eccellenza operativa misurato nella scorecard quota ALFA almeno pari al 100% del target assegnato.

Con riferimento al premio Base e al premio di eccellenza quota ALFA:

a. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore a zero e inferiore o uguale al 90% del risultato di budget: sarà resa disponibile esclusivamente la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2026 di cui al punto 4. per il premio Base pari:
   - all'80% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore positivo inferiore o uguale al 95% del valore di budget;
   - al 90% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget;
   - al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia almeno pari al valore di budget.

b. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% rispetto al valore di budget ed inferiore o uguale al 95% del risultato di budget stesso: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2026 di cui al punto 4. per il premio Base.

   In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza quota ALFA:
   - non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni sotto il 100% del valore di budget;
   - sarà pari al 50% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100% del valore di budget.

c. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2026 di cui al punto 4. per il premio Base.

In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza quota ALFA:
- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni sino al 95% del valore di budget;
- sarà pari al 50% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore superiore al 95% del valore di budget ma inferiore al 100% dello stesso;
- sarà pari al 75% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100% del valore di budget.

d. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo uguale o superiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2026 di cui al punto 4. per il premio Base**.**

In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza quota ALFA:
- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni sino al 90% del valore di budget;
- sarà pari al 50% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore superiore al 90% del valore di budget e sino al 95% dello stesso;
- sarà pari al 75% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget;
- sarà pari al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100% del valore di budget;

d.1. per i territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori nel caso di "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% del valore di budget: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2026 di cui al punto 4. per il premio Base.

In tale evenienza per il territorio commerciale Retail l'ammontare di bonus pool per il premio di eccellenza quota ALFA:
- sarà pari allo 1,40% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 90% del valore di budget e inferiore al 95% dello stesso;
- sarà pari allo 1,50% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 95% del valore di budget e pari o inferiore al 100% dello stesso;
- sarà pari allo 1,60% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore superiore al 100% del valore di budget e inferiore al 105% dello stesso;
- sarà pari allo 1,70% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 105% del valore di budget.

Per il territorio commerciale Exclusive l'ammontare di bonus pool per il premio di eccellenza quota ALFA:
- sarà pari allo 0,65% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 90% del valore di budget e inferiore al 95% dello stesso;

- sarà pari allo 0,72% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 95% del valore di budget e pari o inferiore al 100% dello stesso;
- sarà pari allo 0,78% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore superiore al 100% del valore di budget e inferiore al 105% dello stesso;
- sarà pari allo 0,85% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 105% del valore di budget.

e. Con riferimento al premio eccellenza quota GAMMA:
Per le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness e Terzo Settore della Divisione Banca dei Territori, nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e il Risultato Corrente Lordo della Divisione Banca dei Territori siano positivi, e le Filiali, a livello di singola Filiale, raggiungano:
- almeno il 105% del budget dei ricavi commissionali per le filiali con organico pari o superiore a 20 persone al 31 gennaio 2026 o il 110% del medesimo budget per le altre filiali,
- l'Indicatore di Eccellenza operativa misurato nella scorecard quota ALFA almeno pari al 100% del target assegnato,

l'ammontare di bonus pool per il premio di eccellenza quota GAMMA:
- sarà pari allo 0,35% del risultato delle Commissioni della Divisione Banca dei Territori nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 70% del valore di budget e inferiore all'80% dello stesso;
- sarà pari allo 0,50% del risultato delle Commissioni della Divisione Banca dei Territori nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore all'80% del valore di budget e inferiore al 90% dello stesso;
- sarà pari allo 0,60% del risultato delle Commissioni della Divisione Banca dei Territori nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 90% del valore di budget e pari o inferiore al 100% dello stesso;
- sarà pari allo 0,62% del risultato delle Commissioni della Divisione Banca dei Territori nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore superiore al 100% del valore di budget inferiore al 105% dello stesso;
- sarà pari allo 0,70% del risultato delle Commissioni della Divisione Banca dei Territori nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 105% del valore di budget.

6. ferme restando la strutturazione del PVR, le misure e le condizioni di pagamento del PVR delle varie componenti indicate ai punti 4. e 5. che compongono unitariamente il PVR 2026:
   - il valore tabellare del premio Base è composto dalle seguenti quote:
     - quota 1, è riconosciuta in funzione della figura professionale o del title professional assegnati (allegato 2); tale importo è incrementabile nella misura massima del 30% con progressione di tipo lineare nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%;

       Al personale che abbia percepito nel 2026 un reddito di lavoro dipendente non superiore ai limiti di legge per poter beneficiare della tassazione agevolata, qualora converta in Conto Sociale un importo pari all'intera quota 1, viene riconosciuta, al fine di favorire l'utilizzo di misure welfare, una specifica quota aggiuntiva welfare, così come definito nell'allegato 2 (importi differenziati per Figura Professionale/title professional non incrementabili secondo il meccanismo di cui al punto precedente), affinché l'intero valore (denominato "Valore Welfare") così determinato possa essere fruito esclusivamente sotto forma di servizi welfare, senza possibilità di monetizzazione.

Nel caso in cui, entro il 31 dicembre 2027, il Valore Welfare come sopra definito non sia stato interamente fruito, l'eventuale quota residua verrà destinata, previa effettuazione delle trattenute di legge, alla posizione di previdenza complementare a contribuzione definita in capo all'interessato presso il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo. Nel caso in cui non sia aperta una posizione presso il Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo il residuo non potrà essere ulteriormente utilizzato né monetizzato.

- quota 2, riconosciuta nell'importo di:
  - 150 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) al 31 dicembre 2026 sia inferiore o pari a 37.000 euro;
  - 100 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) al 31 dicembre 2026 sia superiore a 37.000 euro e inferiore o pari a 40.000 euro;
- quota 3 dell'importo di 450 euro lordi è riconosciuta esclusivamente al personale assunto dal 1° luglio 2026 che abbia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2026.
- quota 4, relativa al Welcome Bonus di Piano, di 1.500 euro lordi.

Le quote 1 e 2 del premio Base sono ridotte del 50% in caso di valutazione negativa ("Inadeguato");

Ai dipendenti di Exetra viene riconosciuta esclusivamente la quota 4 relativa al Welcome Bonus di Piano.

- il valore tabellare del premio di eccellenza è composto dalle seguenti quote:
  - quota ALFA ottenuta per le strutture della Rete BDT con scorecard contenenti obiettivi di natura quantitativa e anche qualitativa (allegato 3) è corrispondente al valore riportato per figura professionale e per posizionamento della filiale di assegnazione nelle fasce definite per ciascun territorio commerciale indicate nell'allegato 4;
    Nel caso in cui il risultato di Divisione sia almeno pari al 100% del valore di budget, per le filiali con scorecard quota ALFA si procederà al pagamento del premio a tutte le filiali per ciascun territorio commerciale, a condizione che il risultato della relativa scorecard quota ALFA sia almeno pari a 100 e comunque entro il limite del bonus pool di riferimento della Divisione.

    Per quanto concerne i territori commerciali Retail ed Exclusive, in aggiunta alla quota parte del suddetto bonus pool, si conferma il meccanismo di collegamento deterministico fra le commissioni generate dal singolo territorio commerciale e il bonus pool messo a disposizione per il premio di Eccellenza di ciascun territorio: nel caso in cui le commissioni realizzate al 31 dicembre 2026 risultino almeno pari o superiori al 90% del budget assegnato a ciascun territorio commerciale, il monte bonus destinato al premio di eccellenza per le filiali di quel territorio il cui risultato sia almeno pari a 100 della relativa scorecard quota ALFA sarà finanziato dal risultato realizzato in termini di ricavi commissionali, come descritto al precedente punto 5 d.1).

    Per le filiali Retail, Exclusive, Imprese ed Agribusiness, in caso di conseguimento degli obiettivi Tutela e, fermo restando il raggiungimento del 100% del target dell'Indicatore di Eccellenza operativa nella proposizione delle polizze che include Formazione IVASS Preventiva, Reclami polizze Danni e Recessi polizze CPI, disdette polizze Danni No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito a indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor, saranno applicate le maggiorazioni ai premi come rappresentato nell'allegato 4 sulla base della scorecard quota ALFA (allegato 3) con arrotondamento a 100 euro in caso di valore maggiore di 50 euro ed arrotondamento a 50 euro in caso di valore uguale o inferiore.

Nel caso in cui la percentuale di filiali in uno o più territori commerciali con risultato di scorecard quota ALFA almeno pari a 100 non permetta di erogare tutto il bonus pool di riferimento della Divisione, il bonus pool di eccellenza non speso sarà ripartito proporzionalmente fra tutti gli aventi diritto e sulla base dei risultati dei territori commerciali, sino ad un incremento massimo del 50% dei premi di riferimento sempre in funzione dei risultati delle scorecard quota ALFA.
Nell'evenienza in cui, pur procedendo secondo quanto precedentemente indicato, non si riesca a erogare tutto il bonus pool corrispondente, si procederà con l'ampliamento alle filiali rientranti nel miglior 20% delle stesse che non abbiano raggiunto il risultato della scorecard almeno pari a 100, scendendo gradualmente e parallelamente di punteggio per ciascun territorio commerciale, sino ad arrivare alla completa distribuzione del bonus pool di competenza.
Nel caso in cui non vengano raggiunti i limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per la Divisione Banca dei Territori, la quota ALFA del premio di eccellenza sarà riproporzionata al fine di rientrare nell'ambito di spesa del bonus pool stesso.

Con riferimento a quanto previsto:
- al punto 5.b del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia pari o superiore al 100% del valore di budget,
- al punto 5.c del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 95% del valore di budget ma inferiore al 100% dello stesso,
- al punto 5.d del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 90% del valore di budget ma inferiore al 100% dello stesso,

la quota di bonus pool spettante sarà attribuita al personale delle Filiali che abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 100 nella scorecard quota ALFA e cui sia stata attribuita una valutazione elevata, per tale intendendosi una valutazione corrispondente ad uno dei tre livelli più elevati dell'attuale valutazione ("sopra le aspettative", "ampiamente sopra le aspettative" ed "eccellente").

- fermo quanto stabilito al punto 5.b, 5.c e 5.d del presente accordo, per le funzioni dell'unità Reclami di BDT la quota ALFA è assegnata sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento a condizione che il risultato della relativa scorecard (allegato 5) sia almeno pari a 100;

- fermo quanto stabilito al punto 5.b, 5.c e 5.d del presente accordo, per gli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese la quota ALFA è assegnata anche sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento, a condizione che il risultato della relativa scorecard (allegato 3) sia almeno pari a 100;

- fermo quanto stabilito al punto 5.b, 5.c e 5.d del presente accordo, per le altre strutture la quota ALFA è assegnata sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento;

- quota GAMMA, destinata al personale in servizio presso le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness e Terzo Settore della Divisione Banca dei Territori, è corrispondente al valore riportato per figura professionale (allegato 7).

Resta confermato che il premio di eccellenza non spetta in caso di valutazione non pienamente positiva ("Inadeguato", "Sotto le aspettative" e "Quasi in linea con le aspettative").

In applicazione delle azioni richieste dalle autorità di vigilanza il premio di eccellenza è inoltre subordinato alla fruizione nell'anno 2026 della formazione obbligatoria assegnata entro i tempi previsti.
Nel caso di periodi di assenze non programmabili continuative, pari ad almeno il 50%, registrati nel periodo di fruizione dei singoli corsi di formazione rilevanti a questi fini ovvero che l'assenza nell'ultimo giorno lavorativo del periodo di fruizione dei singoli corsi di formazione si protragga per almeno 7 giorni di calendario, l'Azienda riconoscerà un ulteriore termine per la fruizione utile al soddisfacimento della presente condizione e continuerà a prestare la massima attenzione all'effettivo rientro da maternità o da lungo assenze per malattie per la scadenza dei termini di fruizione.
Fermo restando che il premio di eccellenza non potrà essere erogato in caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi formativi, nel caso di completamento degli obblighi formativi digitali oltre i termini di scadenza previsti, ma comunque entro il 15 febbraio 2027, il premio di eccellenza eventualmente spettante sarà riconosciuto con una decurtazione del 10% se il ritardo nella fruizione rispetto ai termini di scadenza previsti per il singolo corso è inferiore o uguale a 15 giorni di calendario ovvero del 30% in caso di ritardo rispetto ai termini di scadenza previsti per il singolo corso superiore ai 15 giorni di calendario. L'Azienda si impegna a valutare possibili interventi finalizzati a favorire l'omogeneità nell'applicazione con gli altri sistemi incentivanti.

Le Parti confermano la volontà che la formazione sia fruita durante l'orario di lavoro e, come condiviso negli Accordi 31 marzo 2023 e 4 dicembre 2024, che tutto il personale possa fruire volontariamente della Formazione Flessibile programmata e, nel caso di impossibilità di utilizzo, ripianificata al fine di renderne assicurata la fruizione.

L'Azienda conferma altresì l'impegno a valutare con attenzione che gli eventuali corsi resi disponibili nel mese di dicembre 2026 abbiano le caratteristiche di urgenza e necessità tali da non consentire il differimento al mese di gennaio 2027.

I dipendenti in servizio presso le strutture dettagliate nell'allegato 8 sono esclusi dall'attribuzione del premio di eccellenza (che conseguentemente non rilevano ai fini della determinazione del costo aziendale rientrante nel bonus pool del PVR 2026) in quanto destinatari di sistemi incentivanti ad hoc, sostitutivi del suddetto premio e che assorbono – ove erogati – le quote 1 e 2 del premio Base individualmente spettante.
Parimenti sono esclusi dall'attribuzione del premio di eccellenza i dipendenti di Exetra;

7. il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
   - abbia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2026;
   - risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR.

   Al personale assunto a decorrere dal 1° luglio 2026 viene riconosciuta esclusivamente la quota 3 del premio Base;

8. il PVR non compete al personale di cui al punto 2. che risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento";

9. in caso di assenze:
   - retribuite – per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi L.104/92, congedo per le donne vittime di violenza di genere, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG) e per interdizione anticipata (c.d. gravidanza a rischio) e per astensione obbligatoria per maternità, permessi connessi alla fruizione del "permesso settimanale volontario" e "settimana cortissima", congedi del padre per nascita figlio e permessi nascita figlio – che nell'anno superino i 150 giorni lavorativi, il PVR eventualmente dovuto, verrà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi; detta riduzione non si

applica per i primi 150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno;
- non retribuite (a titolo esemplificativo aspettativa per motivi personali, SVL - Sospensione Volontaria dell'Attività Lavorativa), il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza;
- dovute a congedi parentali, in considerazione della condivisa attenzione agli strumenti relativi alla genitorialità, tali assenze non saranno conteggiate ai fini della determinazione del premio nel limite massimo di 90 giorni lavorativi;

10. in caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, la quota 1 del premio Base inclusa l'eventuale quota aggiuntiva welfare, il premio di eccellenza (quota ALFA e quota GAMMA) eventualmente spettanti saranno determinati "pro quota" in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa. Analogo criterio si applica in caso di variazione della figura professionale/title professional in corso d'anno.

11. nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori delle varie componenti eventualmente spettanti, ad esclusione della quota 2 del premio Base, saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro individuale osservato nel corso dell'anno;

12. nel caso in cui siano presenti un:
    - Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) di Gruppo almeno pari al limite hard previsto dal Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo,
    - coefficiente di leva finanziaria almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
    - minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
    - Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
    - "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo (al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista) positivo,

    verificato inoltre l'esito dell'ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) e delle eventuali raccomandazioni sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e di vigilanza europee,
    le Parti stabiliscono di procedere nel mese di luglio 2026 all'erogazione, al personale in servizio alla stessa data dell'erogazione, di un anticipo del PVR 2026 pari a 1.500 euro pro-capite, ridotto pro-quota in presenza di rapporto di lavoro part time, ed assoggettato al regime fiscale previsto dalle disposizioni richiamate in premessa, qualora alla suddetta data almeno uno degli indicatori individuati al punto 3 che precede presenti un andamento incrementale rispetto alla situazione al 31 dicembre 2025 e il destinatario rientri nell'ambito di applicazione della citata normativa.

    Tale anticipo sarà convertito, a richiesta della persona interessata, in azioni ordinarie Intesa Sanpaolo destinate al Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 2026-2029.

13. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento prima dell'erogazione del PVR 2026, l'anticipo erogato verrà trattenuto dalle competenze di fine rapporto.

    Nel caso in cui venissero meno le condizioni, anche individuali, per l'erogazione del PVR 2026, ovvero il premio individualmente spettante risultasse di importo inferiore all'anticipo PVR 2026 corrisposto, fatta eccezione per il caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per accesso al Fondo di solidarietà o pensionamento, l'anticipo percepito o l'eventuale differenza tra il premio individualmente spettante ove inferiore all'anticipo e l'anticipo stesso sarà trattenuto:
    - dal PVR /Premio Aziendale 2027 ove individualmente spettante, ovvero dallo stipendio del mese di maggio 2028;
    - in caso di adesione al Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 2026-2029 in sede di liquidazione del LECOIP Certificate sottoscritto;

- nel caso di indisponibilità/incapienza del Certificate al momento della liquidazione sulle prime competenze utili, fatta eccezione per il personale destinatario di provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" al fine di evitare il doppio intervento;

14. tutte le erogazioni descritte nel presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto, sono comprensive dell'indennità perequativa e non sono considerate valide ai fini dell'assegno di rivalsa di cui all'accordo della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992, saranno riconosciute entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2026 da parte dell'assemblea;

15. al fine di garantire piena trasparenza sui risultati e fornire tutti gli elementi utili alla determinazione del PVR 2026, le Parti si incontreranno:

    - nel corso dell'anno, di massima entro i mesi di luglio e ottobre 2026 nonché di gennaio 2027, per analizzare l'andamento delle filiali della Divisione Banca dei Territori, aggregate per territorio commerciale, relativamente alle condizioni stimate di accesso alle quote di eccellenza del PVR 2026 con focus, inoltre, sulla platea dei gestori con portafoglio – andamento dei risultati della Divisione BdT, l'applicazione dei criteri e indicatori delle scorecard, eventuali rettifiche sui budget;
    - non appena disponibili tutti gli elementi necessari alla determinazione del PVR stesso (di massima prima decade del mese di aprile 2027) per verificare la corretta applicazione del presente accordo e confrontarsi preventivamente sulle modalità di intervento con particolare riferimento a:
        - risultati conseguiti a livello di Gruppo e delle varie Divisioni,
        - eventuale rivalutazione dei bonus pool,
        - numerosità del personale destinatario del Premio Base per figura professionale/title professional e relativi importi eventualmente rivalutati,
        - numerosità del personale e controvalore riferibili alle caratteristiche individuali definite per la Quota 1, Quota 2, Quota 3 e Quota 4 del Premio Base,
        - relativamente alle quote del premio di eccellenza il numero delle Filiali premiate per fascia e territorio commerciale e numero dei dipendenti delle stesse premiati e, quando disponibili, i dati relativi alle strutture senza scorecard,
        - strumenti messi in atto dall'Azienda per garantire la trasparenza:
            - degli indicatori e delle scorecard utili alla determinazione dei premi: a tal fine ISP conferma il proprio impegno affinché in occasione della pubblicazione della normativa, anche attraverso incontri di approfondimento svolti per i Direttori di Filiale con le competenti funzioni della Divisione Banca dei Territori, siano oggetto di approfondimento tutti gli elementi contenuti nelle scorecard che concorrono alla determinazione del livello di performance del perimetro di riferimento, al fine di favorire la più ampia conoscenza di tali indicatori e del relativo andamento;
            - sugli elementi che possono impattare sulle situazioni individuali;

16. le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo 2027 per la verifica delle condizioni di erogazione del PVR, di cui al punto 3 del presente Accordo, per la verifica della possibilità di applicazione della normativa in materia di tassazione agevolata e per stabilire le modalità di attivazione della possibilità di destinazione del PVR individualmente spettante al Conto Sociale, oltre all'importo "Valore Welfare" di cui al punto 6.

*** *** ***

Le Parti si danno atto che continueranno a ricercare miglioramento al PVR con l'obiettivo di renderlo sempre più trasparente, semplificato e condiviso.

*** *** ***

Al fine di garantire un sempre più efficace processo di coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi di incremento di efficienza e produttività, nonché il miglioramento della qualità di vita e l'organizzazione del lavoro, le Parti, come già definito nell'ambito della Contrattazione di secondo livello del Gruppo rinnovata il 24 dicembre 2025, hanno condiviso di proseguire con il Piano di Innovazione già iniziato nel 2022 denominato "Progetto Innovazione e Sostenibilità per le Persone" (di seguito Progetto) integrandolo con ulteriori ambiti:

- utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro introdotti con il Contratto di secondo livello con particolare riferimento alla Banca del Tempo, come strumento di solidarietà, alla Sospensione Volontaria dell'attività Lavorativa e agli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale tra cui la "settimana cortissima";
- utilizzo delle ulteriori modalità di conciliazione delle esigenze personali e professionali previste dal Contratto di secondo livello con particolare riferimento al "Lavoro Flessibile" e alla "settimana corta";
- individuazione di proposte su temi di benessere lavorativo e organizzazione del lavoro rinvenienti dai "Gruppi di Discussione" organizzati nel corso del 2025 presso le Direzioni Regionali e le Direzioni Centrali, basati sulla partecipazione volontaria e il coinvolgimento di tutte le persone del Gruppo;
- diffusione della cultura della sostenibilità anche in termini di gestione responsabile delle risorse (consumables);
- iniziative in tema di "Inclusione" e "Disability Management".

Gli obiettivi, alternativi tra loro, che sono stati individuati dalle Parti per il 2026 sono, relativamente ai dati del perimetro Italia di Gruppo:

- incremento delle ore donate alla Banca del Tempo nel corso dell'anno 2026 rispetto all'anno 2025;
- incremento delle giornate di Sospensione Volontaria dell'attività Lavorativa fruite nel corso dell'anno 2026 rispetto all'anno 2025 (inclusa la Sospensione Volontaria Genitori);
- incremento del numero di ore di formazione tematica ESG fruite nel corso del 2026 rispetto all'anno 2025;
- diminuzione dei consumi di carta in termini di tonnellate di carta acquistata nel 2026 rispetto all'anno 2025;
- diminuzione della produzione di rifiuti in termini di tonnellate prodotte nel 2026 rispetto al 2025;
- nuove iniziative in materia di "Inclusione" e "Disability Management" proposte e sviluppate con il contributo del Comitato Welfare o dal gruppo interfunzionale "InSUPERabili";
- incremento del numero di "settimane corte" e "settimane cortissime" fruite nell'anno 2026 rispetto al numero di "settimane corte" fruite nell'anno 2025;
- incremento dell'incidenza percentuale delle giornate di Lavoro Flessibile da casa fruite nell'anno 2026 rispetto all'anno 2025.

Nell'ambito della condivisa volontà di riconfermare efficaci modalità di coinvolgimento paritetico del personale e considerata la complessa articolazione organizzativa, societaria e territoriale, le Parti confermano che, con specifico riferimento al predetto Progetto, il Comitato Welfare è l'organismo permanente di coinvolgimento paritetico del personale e delle loro rappresentanze sindacali nell'organizzazione del lavoro al fine di conseguire gli obiettivi di cui sopra. Il Comitato Welfare si riunirà entro il 31 luglio, 30 settembre e 31 dicembre 2026 e successivamente entro il 28 febbraio 2027 per verificare l'andamento degli obiettivi definiti nel Progetto, e in particolare:

- verificare l'andamento dei dati relativi agli strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro con particolare riferimento a Banca del Tempo e Sospensione Volontaria attività Lavorativa;
- analizzare le tematiche relativi agli indicatori ESG;
- analizzare e/o formulare le proposte in materia di "Inclusione" e "Disability Management";
- verificare l'incidenza percentuale delle giornate di Lavoro Flessibile da casa e l'andamento della fruizione di "settimane corte"/"settimane cortissime".

Dichiarazione delle Parti

Alla luce delle previsioni normative introdotte con la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 - così come successivamente integrata con la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, con il Decreto Legge n. 50 del 24 aprile 2017 convertito con Legge n. 96 del 21 giugno 2017 - con la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché della prassi amministrativa in materia, le Parti si danno atto che le erogazioni definite col presente accordo costituiscono remunerazione della produttività del lavoro effettivamente raggiunta e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata e confermano il Comitato Welfare quale organo di coinvolgimento paritetico del personale nell'organizzazione del lavoro anche ai fini della decontribuzione così come prevista dall'art. 55 del D.L. n. 50 del 24 aprile 2017 convertito dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017.

Le Parti firmatarie del presente Accordo si impegnano, in occasione della verifica prevista al punto 16, a definire le condizioni per riconoscere, a scelta del personale, le quote di PVR individualmente maturate, oltre all'importo "Valore Welfare" come definito al punto 6, mediante servizi di welfare nell'ambito delle possibilità previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR attraverso il c.d. Conto Sociale compresa la gamma di servizi resi disponibili mediante convenzionamenti, continuando a ricercare, nel rispetto della normativa fiscale, ulteriori ampliamenti delle opportunità disponibili al fine di promuovere l'utilizzo dello strumento.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
in qualità di Capogruppo

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL

UILCA UNISIN