



Regole in materia di Premio Variabile di Risultato 2016

Emittente:

Direzione Centrale Risorse Umane

Destinatari:

Intesa Sanpaolo

Intesa Sanpaolo Group Services

Banche della Divisione Banca dei Territori

Banca Prossima

Mediocredito Italiano

Intesa Sanpaolo Private Banking

Banca IMI

Percorso:

Arco – Regole – Gestione Risorse – Gestione Risorse Umane

Il presente documento è valido anche per le seguenti società: Fideuram Investimenti, Equiter, Oldequiter, Epsilon SGR, Eurizon Capital, Accedo, Intesa Sanpaolo Provis, Sirefid, Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking, Imi Fondi Chiusi, IMI Investimenti, Fideuram Fiduciaria, Intesa Sanpaolo Formazione, Sanpaolo Invest SIM.

Decorrenza: Gennaio 2016

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Premessa

Nel quadro del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stata confermata l'applicazione in via sperimentale del Premio Variabile di Risultato (di seguito PVR), in sostituzione del premio aziendale di produttività (ex VAP) e del sistema incentivante, in sostanziale continuità con quanto previsto per l'esercizio 2015.

Le finalità del PVR sono:

- Riconoscere il contributo di ognuno alla realizzazione del Piano d'Impresa 2014-2017;
- Collegare più direttamente la produttività e la redditività realizzata a livello di Gruppo e di Divisione alla retribuzione variabile di ogni risorsa, anche in base al ruolo ricoperto in azienda e alla seniority raggiunta;
- Contribuire a sostenere l'equità interna, con meccanismi di riconoscimento di premi più elevati alle retribuzioni inferiori;
- Premiare in modo distintivo il merito individuale e di squadra.

Date le finalità sopra richiamate e secondo le modalità di seguito illustrate, il PVR rappresenta un premio che si compone di una o più quote:

- Premio base;
- Premio aggiuntivo;
- Premio di eccellenza.

Il PVR è destinato a tutto il personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con il contratto di apprendistato professionalizzante) presso le aziende che applicano il CCNL del Credito del Gruppo Intesa Sanpaolo (fatta eccezione per Intesa Sanpaolo Casa) e con esclusione dei dipendenti cui sia attribuita la seniority 6 che, ricoprendo un ruolo manageriale, sono destinatari di un sistema incentivante specifico.

Il PVR è destinato a tutto il personale sopra richiamato (di seguito "Destinatari"), con l'eccezione di coloro i quali appartengano a specifici business (vedi Allegato 1 "Strutture destinatarie di sistemi di incentivazione specifici"), per i quali sono previsti sistemi incentivanti ad hoc che ricomprendono – ove spettanti - anche la componente di Premio base.

Il PVR sarà riconosciuto ai dipendenti in servizio al momento della relativa erogazione (entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2016 da parte dell'Assemblea) secondo quanto indicato nell'Allegato 2 "Regolamento".

1. Condizioni minime di attivazione

Le condizioni minime di attivazione del PVR, in linea con quanto richiesto dal Regolatore e previste nelle Politiche di remunerazione di Gruppo, sono ispirate ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile dei compensi e rappresentate, quindi, dalla verifica della "qualità" dei risultati reddituali raggiunti

e della coerenza con i limiti previsti nell'ambito del proprio "quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio" (Risk Appetite Framework, d'ora innanzi, RAF).

Tali condizioni, definite a livello di Gruppo, si declinano come segue:

1. Common Equity Tier Ratio (CET1) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
2. Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno uguale al limite previsto nel RAF;
3. Risultato Corrente al Lordo delle Imposte positivo, 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.

Il mancato raggiungimento di anche una sola delle condizioni sopradescritte comporta la non attivazione del PVR.

2. Condizioni di funding

Il bonus pool del PVR è tripartito, in quanto destinato a finanziare in modo specifico le tre parti di premio di cui si compone il PVR. Per l'anno 2016, il bonus pool disponibile per il finanziamento del PVR al raggiungimento del valore di budget del Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Gruppo è pari a 78 mln di euro. Tale bonus pool PVR a budget, verificate le condizioni di funding (vedi infra, punto 2.b), è ripartito nella misura di 25 milioni di euro al finanziamento del Premio base, di 30 milioni di euro al finanziamento del Premio aggiuntivo, di 23 milioni al finanziamento del Premio di eccellenza.

Il PVR è finanziato da un meccanismo strutturato di bonus pool che richiede l'attivazione di condizioni di finanziamento sia a livello di Gruppo che di Struttura:

A. Condizione di funding a livello di Gruppo

Il bonus pool del PVR si attiva e finanzia la quota destinata al Premio base se, verificate le condizioni di cui al punto precedente, il Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Gruppo supera la Soglia di accesso (cancello) e si incrementa progressivamente in caso di superamento, fino ad un massimo (cap) predefinito.

Per il 2016, la Soglia di attivazione del PVR è stata definita al livello di budget di Gruppo ed il cap al 120% del livello previsto da budget. Il bonus pool del PVR è finanziato al 100% al conseguimento del Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Gruppo e si incrementa con progressione di tipo lineare fino al 130% al risultato massimo (cap).

Verificate le condizioni minime di attivazione di cui al punto 1, il meccanismo di funding di Gruppo e le condizioni di accesso individuali (vedi infra, punto 4), il Premio base è assegnato a tutti i dipendenti del Gruppo indicati in premessa (confronta l'Allegato 2 "Regolamento" per le eccezioni).

B. Condizione di funding a livello di struttura

Il bonus pool del PVR si attiva e finanzia la quota destinata al Premio aggiuntivo e al Premio di eccellenza se, verificate le condizioni di cui al punto 1 e la condizione di finanziamento a livello di Gruppo (Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Gruppo superiore al budget), il Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Struttura è pari o superiore al budget.

Verificate le condizioni minime di attivazione di cui al punto 1, il meccanismo di funding di Gruppo e di Struttura nonché le condizioni di accesso individuali (vedi infra, punto 4), il Premio aggiuntivo e di eccellenza sono assegnati ai Destinatari come descritto rispettivamente ai punti 6 e 7.

Per le Direzioni Centrali, ISGS e la Capital Light Bank, il Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Struttura coincide con il Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Gruppo.

Nelle Divisioni, per Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Struttura si intende il Risultato di Divisione.

3. Condizioni di salvaguardia del Premio base e del Premio aggiuntivo

Nei casi particolari in cui sono verificate le condizioni minime di attivazione di cui al punto 1 ma le condizioni di funding a livello di Gruppo e/o di Struttura di cui al punto 2 non risultano conseguite, le condizioni di salvaguardia sono volte a tutelare quote del bonus pool destinate al Premio base e al Premio aggiuntivo.

Nello specifico, nell'eventualità in cui, verificate le condizioni minime di attivazione, il Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Gruppo non superi la Soglia di accesso (100% del livello previsto a budget) e:

- si posizioni sopra il 95% e fino al 99,9% del livello previsto a budget, sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo pari al 90% della disponibilità prevista per il Premio base finanziata a budget. In tale evenienza il bonus pool destinato a finanziare il Premio aggiuntivo:
 - non sarà attribuito agli appartenenti alla Divisione il cui Risultato Corrente al Lordo delle Imposte si posizioni fino al 95% del valore di budget;
 - sarà attribuito nella misura del 60% di quanto previsto a budget nel caso in cui il citato Risultato di Divisione sia superiore al 95% e fino al 99,9% del valore di budget;
 - sarà attribuito nella misura dell'80% di quanto previsto a budget nel caso in cui il cui Risultato Corrente al Lordo delle Imposte della Divisione sia pari o superiore al 100% del valore di budget.
- si posizioni fino al 95% del livello previsto a budget, sarà resa disponibile unicamente una quota del bonus pool di Gruppo pari all'80% della disponibilità prevista per il Premio base finanziata a budget.

Viceversa, nel caso particolare in cui il Risultato Corrente al Lordo delle Imposte 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) raggiunga il valore di budget, ma la Divisione non consegna il proprio risultato, il bonus pool destinato a finanziare il Premio aggiuntivo:

- non sarà corrisposto laddove il Risultato Corrente al lordo delle Imposte di Divisione sia inferiore o pari al 95% del valore di budget;
- sarà attribuito nella misura del 80% del livello previsto a budget nel caso in cui il citato Risultato di Divisione sia superiore al 95% e fino al 99,9%.

4. Condizioni di accesso individuali

In linea con quanto richiesto dal Regolatore e previsto nelle Politiche di remunerazione di Gruppo, verificate le condizioni di funding o di salvaguardia di cui ai punti 2 e 3, l'assegnazione del PVR nelle

componenti di Premio base, Premio aggiuntivo e Premio di eccellenza, è in ogni caso subordinata all'assenza di provvedimenti disciplinari che determinino la "sospensione dal servizio" o il "licenziamento".

Inoltre, sono previste specifiche condizioni di accesso individuale al Premio aggiuntivo e al Premio di eccellenza; in particolare:

- il Premio aggiuntivo non è corrisposto in caso di valutazione "non in linea con le attese di ruolo";
- il Premio di eccellenza non è corrisposto in caso di valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo" e "non in linea con le attese di ruolo".

5. Premio base

Il Premio base è destinato, in primis, a premiare i dipendenti del Gruppo come indicati in premessa per il contributo fornito a livello collettivo al raggiungimento dei Risultati previsti dal Piano d'Impresa nonché a sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse. Data la finalità "partecipativa", il Premio base è indipendente dall'inquadramento e dal ruolo professionale ricoperto / seniority maturata.

Per l'anno 2016, in caso di finanziamento del bonus pool a budget, il Premio base viene riconosciuto nell'importo tabellare pari a 300 euro lordi, incrementato di 100 euro lordi nei confronti del personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2016 sia inferiore a 35.000 euro.

Ai fini di quanto sopra la RAL al 31 dicembre 2016 per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è determinata in via convenzionale sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

6. Premio aggiuntivo

Il Premio aggiuntivo è finalizzato a:

- riconoscere il contributo fornito "per ruolo" ai risultati della Struttura di appartenenza;
- differenziare il livello di prestazione/ performance agito dalla persona/ squadra;
- contribuire ad una maggiore equità interna in termini di retribuzione totale.

In particolare, il Premio aggiuntivo è differenziato per figura professionale e, ove non disponibile, per seniority e cluster di famiglia professionale al fine di valorizzare lo specifico contributo ai risultati di Struttura, tenuto anche conto del mercato retributivo esterno di riferimento. Nell'Allegato 3 "Premi aggiuntivi", sono riportati i valori tabellari del Premio aggiuntivo erogabili al finanziamento del bonus pool PVR a budget per seniority e cluster di famiglia "Staff di Governo" e "Staff Risk management e crediti" e per figura professionale, ove identificata.

Il valore tabellare del Premio aggiuntivo è collegato alla performance collettiva/ individuale misurata per quanto concerne le figure professionali della Rete Banca dei Territori destinatarie di performance scorecard dal risultato della stessa relativa al perimetro di riferimento (area/filiale) – *figure professionali di Filiale/ Area Rete BdT¹* – e dalla valutazione della prestazione per il restante personale.

¹ Direttore Area Imprese, Direttore Area Personal, Direttore Area Retail, Direttore Filiale (Fascia 5), Direttore Filiale (Fascia 4), Direttore Filiale (Fascia 3), Direttore Filiale (Fascia 2), Direttore Filiale (Fascia 1), Coordinatore Imprese, Coordinatore Commerciale, Gestore Imprese, Gestore Privati e Aziende Retail, Specialista Estero, Addetto Imprese, Assistente Clientela, Ausiliario

In particolare:

- per le figure professionali di Filiale/ Rete BdT appartenente alle Strutture meno performanti² (ovvero il 20% di aree/filiali il cui indicatore sintetico di performance della scorecard registri il punteggio inferiore per territorio commerciale), il valore tabellare del Premio aggiuntivo è ridotto del 50%;
- per il restante personale:
 - che riceva una valutazione “parzialmente in linea con le attese di ruolo”, il valore tabellare del Premio aggiuntivo è ridotto del 50%;
 - che riceva una valutazione “molto al di sopra delle attese di ruolo”, il valore tabellare del Premio aggiuntivo è incrementato del 25%.

Al fine di sostenere l'equità retributiva interna, è previsto il seguente meccanismo di riduzione della quota di Premio aggiuntivo in funzione della RAL; in particolare, il valore tabellare del Premio aggiuntivo è ridotto del:

- 25% per il personale la cui RAL (determinata al 31 dicembre 2016) sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 20% ed entro il 59,9%;
- 40% per il personale la cui RAL (determinata al 31 dicembre 2016) sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 60%.

Ai fini di quanto sopra la RAL al 31 dicembre 2016 per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è determinata in via convenzionale sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

7. Premio di eccellenza

Il Premio di eccellenza è destinato a premiare il merito individuale e il contributo distintivo portato ai risultati della squadra, con modalità differenziate per la generalità della popolazione e figure professionali di Filiale/ Area Rete BdT.

Per la generalità della popolazione, l'assegnazione individuale del Premio di eccellenza avviene al conseguimento di performance eccellenti, determinate sulla base del complessivo giudizio del Responsabile di riferimento, tenendo anche in considerazione la valutazione professionale, nei limiti del bonus pool assegnato e in coerenza con le indicazioni definite da Direzione Centrale Risorse Umane. A tal proposito, la Direzione Centrale Risorse Umane provvede ad indicare il bonus pool destinato a ogni Struttura a finanziamento dei premi di eccellenza in coerenza con le risorse finanziarie disponibili.

Per le figure professionali di Filiale/ Area Rete BdT, il Premio di eccellenza è destinato a premiare il lavoro delle migliori squadre e a valorizzare i comportamenti distintivi, con focus sul conseguimento di performance sostenibili nel medio-lungo periodo in termini di redditività, estensività, qualità del credito, crescita sostenibile, qualità del servizio, soddisfazione dei clienti, corresponsabilità, spinta sulla multicanalità e in coerenza con le risorse finanziarie disponibili.

Nel limite del bonus pool di riferimento, il Premio di eccellenza è destinato a premiare fino al 20% delle migliori filiali e fino al 30% delle aree più performanti per ciascun territorio commerciale a condizione che

² Confronta Allegato 4 “Scorecard e Meccanismo di determinazione del Premio di Eccellenza” e Allegato 5 “Descrizione KPI”

siano raggiunti i seguenti parametri (confronta Allegato 4 “Scorecard e Meccanismo di determinazione del Premio di Eccellenza” e Allegato 5 “Descrizione KPI”):

- punteggio minimo previsto per l’Indicatore sintetico di performance (100);
- 100% del target assegnato sul KPI di Eccellenza Operativa;
- 100% del target assegnato sul KPI di Eccellenza del Credito.

Il Premio di eccellenza (inclusivo delle quote relative al Premio base e al Premio aggiuntivo) è proporzionale alle performance conseguite e misurate attraverso l’Indicatore sintetico di performance per fasce di risultato. In particolare, il Premio di eccellenza è definito applicando alla somma del valore tabellare del Premio base e del Premio aggiuntivo, i seguenti moltiplicatori determinati in funzione della fascia di risultato del punto operativo e dell’aggregato professionale:

	I FASCIA	II FASCIA	III FASCIA	IV FASCIA
Coordinatori				
Direttore Area Imprese	x 8	x 6	x 3,5	x 2,5
Direttore Area Personal				
Direttore Area Retail				
Direttore Filiale (Fascia 5)				
Direttore Filiale (Fascia 4)				
Direttore Filiale (Fascia 3)				
Direttore Filiale (Fascia 2)				
Direttore Filiale (Fascia 1)				
Coordinatore Imprese				
Coordinatore Commerciale				
Gestori				
Gestore Imprese	x 6	x 5	x 3	x 2
Gestore Privati e Aziende Retail				
Supporto				
Specialista Estero	x 4,5	x 3,5	x 2	x 1,5
Addetto Imprese				

Assistente Clientela				
Ausiliario				

Il Premio di eccellenza risultante è eventualmente incrementato/ridotto su base individuale, tenendo conto di quanto definito nei precedenti paragrafi 5 e 6. Successivamente, al Premio di eccellenza così calcolato può essere applicato il correttivo incrementale/decrementale del 10% in funzione del risultato del punto operativo relativi al KPI “Multicanalità” (confronta Allegato 4 “Scorecard e Meccanismo di determinazione del Premio di Eccellenza” e Allegato 5 “Descrizione KPI”).

I dipendenti in servizio presso Monte Pegni, Tesorerie, Mediocredito, Banca Prossima, nonché le figure professionali della Filiale on line, ai fini della determinazione del Premio di eccellenza, rientrano nella generalità della popolazione.

Infine, verificati i parametri relativi all’Indicatore sintetico di performance e ai KPI di conformità di eccellenza operativa e di eccellenza del credito, in coerenza con le risorse finanziarie disponibili, è previsto che il Premio di eccellenza, come poc’anzi definito, sia assegnato al 20% delle filiali e al 30% delle aree più performanti per ciascun territorio commerciale, entro il limite del bonus pool di riferimento della Divisione. Nel caso in cui il bonus pool non sia capiente, i premi di eccellenza saranno conseguentemente riproporzionati. Nel caso in cui, invece, la percentuale di filiali performanti in uno o più territori commerciali (ovvero il cui indicatore sintetico di performance della scorecard registri un punteggio pari o superiore a 100) sia inferiore al 20%, il bonus pool di eccellenza non speso sarà attribuito agli altri territori commerciali sempre in funzione dei risultati di performance.

a. Punteggio dell’Indicatore sintetico di performance - Filiali Retail, Filiali Personal, Filiali Imprese, Aree Retail, Aree Personal, Aree Imprese

Il punteggio relativo all’Indicatore sintetico di performance è determinato come media ponderata delle percentuali di raggiungimento del budget dei seguenti KPI:

Filiali Retail e Aree Retail

- Ricavi Lordi Retail + Personal
 - di cui Ricavi Banca 5®
- Rettifiche su Crediti
- Perdita attesa su Crediti in bonis (%)
- Flusso Netto Attività Finanziarie Retail e Personal
- Erogazioni MLT Retail
- Indicatore di Eccellenza di Filiale/Area che include:
 - Indice di eccellenza operativa
 - Indice di eccellenza nel credito
 - Indice di eccellenza nel servizio
 - Indice di net promoter score

Per le Filiali Retail i punteggi relativi a “Ricavi Lordi Retail + Personal” e “Ricavi Banca 5®” sono confermati oppure incrementati/decurtati del 15% per tener conto dei KPI di Estensività “Quota Clienti con successo” e “Quota Clienti con successo su clientela Base”.

Per le Aree Retail i punteggi relativi a *“Ricavi Lordi Retail + Personal”* e *“Ricavi Banca 5[®]”* sono confermati oppure incrementati del 15% per tener conto del KPI di Estensività (*Coralità: percentuale di Filiali Retail che hanno raggiunto o superato un punteggio pari a 100*).

Filiali Personal e Aree Personal

- Ricavi Lordi Personal + Retail
 - di cui Ricavi al netto delle Attività Finanziarie
- Flusso Netto Attività Finanziarie Personal e Retail
- Flusso Netto Raccolta Gestita
- Flusso Netto Clienti
- Indicatore di Eccellenza di Filiale/Area che include:
 - Indice di eccellenza operativa
 - Indice di eccellenza nel credito
 - Indice di eccellenza nel servizio
 - Indice di net promoter score

Per le Filiali Personal i punteggi relativi a *“Ricavi Lordi Personal + Retail”* e *“Ricavi al netto delle Attività Finanziarie”* sono confermati oppure incrementati/decurtati del 15% per tener conto del KPI di Estensività *“Quota Clienti con successo”*.

Per le Aree Personal i punteggi relativi a *“Ricavi Lordi Personal e Retail”* e *“Ricavi al netto delle Attività Finanziarie”* sono confermati oppure incrementati del 15% per tener conto del KPI di Estensività (*Coralità: percentuale di Filiali Personal che hanno raggiunto o superato un punteggio pari a 100*).

Filiali Imprese e Aree Imprese

- Ricavi Lordi
 - di cui Ricavi Piccole Imprese
- Perdita attesa su Crediti in bonis (%)
- Rettifiche su Crediti
- Crescita Impieghi (variazione saldo)
- Indicatore di Eccellenza di Filiale/Area che include:
 - Indice di eccellenza operativa
 - Indice di eccellenza nel credito
 - Indice di eccellenza nel servizio
 - Indice di net promoter score
- Ricavi Lordi Personal + Retail

Per le Filiali Imprese i punteggi relativi a:

- *“Ricavi Lordi”* e *“Ricavi Piccole Imprese”* sono confermati oppure incrementati/decurtati del 15% per tener conto del KPI di Estensività *“Indice di Intensità di presidio”*;
- *“Rettifiche su crediti”* e *“Perdita attesa su crediti in bonis”* sono confermati oppure incrementati del 15% per tener conto del KPI *“Indice di recupero”*.

Per le Aree Imprese i punteggi relativi a:

- “Ricavi Lordi” e “Ricavi Piccole Imprese” sono confermati oppure incrementati del 15% per tener conto del KPI di Estensività (*Coralità: percentuale di Filiali Imprese che hanno raggiunto o superato un punteggio pari a 100*);
- “Rettifiche su crediti” e “Perdita attesa su crediti in bonis” sono confermati oppure incrementati del 15% per tener conto del KPI “Indice di recupero”.

Per ulteriori dettagli sul contenuto di KPI e correttivi e sul meccanismo di funzionamento, si rimanda all’Allegato 4 “Scorecard e Meccanismo di determinazione del premio” e all’Allegato 5 “Descrizione KPI”.

b. Punteggio minimo e Fasce di risultato dell’Indicatore sintetico di performance - Filiali Retail, Filiali Personal, Filiali Imprese, Aree Retail, Aree Personal, Aree Imprese

Il punteggio minimo dell’Indicatore sintetico di performance è pari a 100.

Filiali Retail, Personal e Imprese, Aree Retail, Personal e Imprese con punteggio ≥ 100 saranno divise in quattro fasce, come di seguito rappresentato:

Punteggio finale indicatore sintetico di performance	Fascia
125+	I FASCIA
da 124,9 a 120	II FASCIA
da 119,9 a 110	III FASCIA
da 109,9 a 100	IV FASCIA

In ogni caso, il Premio di eccellenza è destinato al massimo al 20% delle filiali e al 30% delle aree per ciascun territorio commerciale con punteggio finale dell’indicatore sintetico più elevato (a esaurimento progressivo delle fasce soprariportate).

Allegato 1 “Strutture destinatarie di sistemi di incentivazione specifici”

AREA CFO

Direzione Centrale Studi e Ricerche

- Servizio Equity & Credit Research

Direzione Centrale Tesoreria (con l’eccezione di coloro i quali siano impiegati presso il Servizio Coordinamento e Controllo di Gestione Tesoreria)

Direzione Centrale Pianificazione e AVM

- Servizio AVM Operativo

Servizio Investor Relations & Price-Sensitive Communication

Servizio Rating Agencies e Investor Coverage

AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions

DIVISIONE CAPITAL LIGHT BANK

Direzione Gestione Partecipazioni

Direzione Strategies and Solutions

Provis

- Asset Class Real Estate
- Asset Class Mobiliare

IMI Investimenti

- Partecipazioni e Investimenti Business

IMI Fondi Chiusi

DIVISIONE CORPORATE & INVESTMENT BANKING/ BANCA IMI

Servizio Proprietary Trading

Global Relationship Manager

Banca IMI

- Business unit Global Markets
- Business unit Corporate & Strategic Finance

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

EPSILON

Investimenti Quantitativi

Gestione Discrezionale e Total Return

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Area Governo Operativo e Finanziario

- Finanza e Tesoreria

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Investimenti

High Net Worth Individual

Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

FIDEURAM INVESTIMENTI

Prodotti Gestiti

Investimenti

Allegato 2 “Regolamento”

1. Ambito di applicazione

Il PVR è destinato a tutto il personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con il contratto di apprendistato professionalizzante) presso le aziende che applicano il CCNL del Credito del Gruppo Intesa Sanpaolo (fatta eccezione per Intesa Sanpaolo Casa) con esclusione dei dipendenti cui sia attribuita la seniority 6 che, ricoprendo perciò un ruolo manageriale, sono destinatari di un sistema incentivante specifico.

Il PVR, nelle componenti del Premio aggiuntivo e del Premio di eccellenza, è destinato a tutto il personale sopra richiamato (di seguito “Destinatari”), con l’eccezione di coloro i quali appartengano a specifici business (vedi Allegato 1 “Strutture destinatarie di sistemi di incentivazione specifici”), per i quali sono previsti sistemi incentivanti ad hoc che ricomprendono – ove spettanti - anche la componente di Premio base.

2. Periodo minimo di permanenza

Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto precedente che:

- abbia superato il periodo di prova ed abbia prestato servizio nel corso del 2016 per almeno 180 giorni di calendario;
- risulti in servizio al momento dell’erogazione del PVR.

3. Personale part-time

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori delle varie componenti eventualmente spettanti saranno riproporzionati alla durata dell’orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato, prendendo a riferimento ciascun fine mese.

4. Variazioni in corso d’anno

In caso di assegnazione in corso d’anno a unità organizzative diverse, il Premio aggiuntivo ed il Premio di eccellenza eventualmente spettanti saranno determinati “pro quota” in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa prendendo a riferimento l’ultimo giorno di calendario di ciascun mese. Analogo criterio si applica in caso di variazione della figura professionale/seniority in corso d’anno. Per la determinazione del Premio aggiuntivo, il riferimento è la seniority attribuita per la valutazione 2016.

5. Assenze

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, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie (PVG) e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi – che nell’anno superino i 60 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 60 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l’assenza duri un intero anno;
- non retribuite, il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza.

6. Rilevanza dei provvedimenti disciplinari

Il PVR non compete al personale di cui al punto 1. che risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di “sospensione dal servizio” o di “licenziamento”.

7. Valutazione professionale

In linea con quanto richiesto dal Regolatore e previsto nelle Politiche di remunerazione di Gruppo, sono previste specifiche condizioni di accesso individuale al Premio aggiuntivo e al Premio di eccellenza. In particolare:

- il Premio aggiuntivo non è corrisposto in caso di valutazione “non in linea con le attese di ruolo”;
- il Premio di eccellenza non è corrisposto in caso di valutazione “parzialmente in linea con le attese di ruolo” e “non in linea con le attese di ruolo”.

Inoltre, il valore tabellare del Premio aggiuntivo è collegato alla performance collettiva/ individuale misurata dal risultato della scorecard del perimetro di riferimento (area/filiale) per quanto concerne le figure professionali di Filiale/ Area Rete BdT e dalla valutazione della prestazione per il restante personale.

In particolare, tale valore è:

- ridotto del 50% per le figure professionali di Filiale/ Area Rete BdT (confronta Allegato 4 “Scorecard e Meccanismo di determinazione del premio” e Allegato 5 “Descrizione KPI”.) che risultino assegnate a filiali/aree il cui risultato rientri nel 20% meno performante per territorio commerciale e per il restante personale che riceva una valutazione “parzialmente in linea con le attese di ruolo”;
- incrementato del 25% per il restante personale che riceva una valutazione “molto al di sopra delle attese di ruolo”.

8. Erogazione dei premi

Tutte le erogazioni descritte nella presente circolare 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 e saranno riconosciute entro il mese successivo all’approvazione del bilancio 2016 da parte dell’assemblea.

9. Definizione di RAL

La Retribuzione Annuale Lorda è la retribuzione teorica data dall’insieme delle voci erogate in via continuativa nel corso dell’anno, comprensive di tredicesima mensilità, della quota extra standard dell’ex premio di rendimento, con esclusione di straordinari, premio di produttività, indennità di rischio, erogazioni collegate al sistema incentivante, altre indennità modali, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc.

La RAL media di riferimento per figura professionale/livello di seniority viene determinata come media aritmetica dei valori delle RAL dei dipendenti che al 31 dicembre 2016 risultano ricoprire quella specifica figura professionale/seniority.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ai fini della determinazione delle quote del premio base e del premio aggiuntivo, nonché ai fini della determinazione della RAL media per figura professionale/seniority, la RAL al 31 dicembre 2016 è determinata sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

Allegato 3 "Premi aggiuntivi"

Premio
aggiuntivo
(tabellare di
riferimento)

Banca dei Territori - aree e filiali

Direttore Area Imprese	5.700
Direttore Area Personal	5.700
Direttore Area Retail	5.700
Direttore Filiale (Fascia 5)	2.010
Direttore Filiale (Fascia 4)	1.625
Direttore Filiale (Fascia 3)	1.240
Direttore Filiale (Fascia 2)	855
Direttore Filiale (Fascia 1)	625
Coordinatore Imprese	625
Coordinatore Commerciale	395
Gestore Imprese	470
Gestore Privati e Aziende Retail	240
Specialista Estero	160
Addetto Imprese	160
Assistente Clientela	85
Ausiliario	85

Banca dei Territori - Filiale on line, monte pegni e tesorerie

Direttore Monte Pegni	855
Perito Tecnico Estimativ. MP	240
Addetto Monte Pegni	85
Responsabile Centro Tesorerie	855
Addetto Tesorerie	85
Direttore FOL	855
Coordinatore FOL	395
Gestore FOL	240

Altre strutture BdT

Coordinatore Mediocredito	700
Specialista Mediocredito	470
Dir/Coord Banca Prossima	700
RDR Banca Prossima	470
Assist. Banca Prossima	85

div. Corporate (dipendenti con mansione codificata)

Responsabile Mercato CPF - B	3.780
Responsabile Nucleo - A	1.900
Origination Manager - A	1.900
Origination Manager - B	955
Coordinatore Mercato CPF - B	1.585
Business Analyst - A	330
Business Analyst - B	200
Assistente GRM - A	330
Assistente GRM - B	200
Local Relationship Manager - A	640
Gestore Corporate - B	455
Gestore Public Finance - B	455
Assistente LRM - A	200
Assistente Mercato CPF - B	160
Global Business Developer - B	455
Local Business Developer - A	330
Local Business Developer - B	330
Specialista Credito Fondiario - B	160
Addetto Fidejussioni - A	85

Capital Light Bank

Coordinatore territoriale ACCEDO	455
Addetto ACCEDO	85

Staff di Governo

Seniority 5	1.080
Seniority 4	830
Seniority 3	515
Seniority 2	170
Seniority 1	85

Staff Risk management e crediti

Seniority 5	1.270
Seniority 4	955
Seniority 3	640
Seniority 2	265
Seniority 1	160