

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

(PVR 2020 in pagamento nel 2021)

In data 30 giugno u.s. è stato raggiunto l'accordo sul Premio Variabile di Risultato (PVR) 2020, confermando l'impostazione già utilizzata in passato, con alcune significative variazioni.

La spesa complessiva messa a disposizione dall'Azienda per l'intero Gruppo (c.d. *"bonus pool"*) è di 86,5 milioni di euro (sostanzialmente invariato rispetto al 2019) che finanzia le quattro distinte quote del premio, come meglio sotto specificato. **Nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia superiore al dato di budget fino ad un massimo del 20%, il suddetto "bonus pool" sarà incrementato "linearmente" fino ad un massimo del 30% del valore iniziale.**

Il pagamento del premio e quindi l'utilizzo del *"bonus pool"* è subordinato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo almeno uguale al limite previsto da Risk Appetize Framework (RAF)
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo almeno uguale o superiore al 100%
- "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo positivo

Il Premio Variabile di Risultato (PVR) si compone di premio base, premio aggiuntivo, premio eccellenza e, da quest'anno, premio sinergia ISP Casa.

Premio Base (per una spesa complessiva di 30 milioni di euro)

È riconosciuto al raggiungimento del "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% del valore di budget.

Il premio è fissato in almeno 365 euro lordi uguale per tutti i dipendenti (quota a).

Per coloro che hanno una **Retribuzione Annua Lorda (RAL) al 31/12/2020 inferiore a 35.000 euro ulteriori 120 euro (quota b)**. Qualora non si raggiunga il budget di Gruppo previsto e il risultato corrente sia comunque superiore a zero, sono previste alcune clausole di salvaguardia (vedi paragrafo "Salvaguardie").

Premio Aggiuntivo (per una spesa complessiva di 30 milioni di euro)

È subordinato al conseguimento del Risultato Corrente Lordo di Gruppo almeno pari al valore di budget ed al conseguimento del Risultato Corrente Lordo di tutte le Divisioni superiore al 90% del valore del budget delle stesse.

L'importo del premio viene diversificato sulla base della figura di riferimento (ruolo) o della *seniority* attribuita (vedi tabella allegata n.2). Anche per il premio aggiuntivo sono previste alcune clausole di salvaguardia che prevedono, a determinate condizioni, l'erogazione di importi parziali in presenza di lieve scostamento dal budget di Gruppo o Divisione (vedi paragrafo "Salvaguardie").

L'importo del premio aggiuntivo viene inoltre ridotto del:

- 25% per il personale la cui RAL (al 31/12/2020) sia superiore di una percentuale tra il 20% e il 59,99% al dato medio di RAL della figura professionale/livello di *seniority* attribuito;
- 40% per il personale la cui RAL (al 31/12/2020) sia superiore di una percentuale di almeno il 60% al dato medio di RAL della figura professionale/livello di *seniority* attribuito.

Ai fini della riduzione di cui sopra la RAL di riferimento per il personale a tempo parziale (Part Time) sarà determinata sulla base di quella corrispondente al lavoro a tempo pieno.

Il premio aggiuntivo non spetta in caso di valutazione "inadeguato".

Premio Eccellenza (per una spesa complessiva di 25 milioni di euro)

Il riconoscimento è condizionato al superamento degli obiettivi di “Scorecard” e al conseguimento di determinate performance (vedi paragrafo “Salvaguardie”). È determinato dalla somma del premio base (*solo quota a*) e del premio aggiuntivo (non ridotto), moltiplicato per fasce di eccellenza come meglio dettagliato nella tabella allegata n.3.

- Per la rete il premio **sarà assegnato al personale appartenente al 20% di filiali con risultato di scorecard più elevato per ciascun territorio commerciale**, purché il risultato della Filiale/Unità sia almeno pari a 100 e la Divisione abbia raggiunto almeno il 100% del budget. **Nel caso in cui il bonus pool non sia capiente i premi di eccellenza saranno riproporzionati**. Così come, in presenza di bonus pool non speso, questo sarà attribuito agli altri “territori commerciali” ed eventualmente anche ad altre filiali, oltre il 20%, che hanno raggiunto il risultato della *scorecard*. Nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore a 90% del valore di budget, ma inferiore al 100%, la quota di bonus pool spettante sarà attribuita al personale delle Filiali a cui, oltre ad aver raggiunto un punteggio almeno pari a 100 nella *scorecard*, abbia ricevuto una valutazione pari a: “sopra le aspettative”, “ampiamente sopra le aspettative” o “eccellente”;
- Per l’unità Reclami di BdT il premio è determinato sulla base del raggiungimento di performance distintive, misurate dalla valutazione professionale con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione, tenuto conto del giudizio del responsabile di riferimento e a condizione che la relativa *scorecard* sia almeno pari a 100;
- Per le altre strutture il premio di eccellenza è legato al conseguimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale con priorità ai tre livelli più elevate e tenendo conto del giudizio del responsabile di riferimento.

Il premio di eccellenza non spetta in caso di valutazione delle prestazioni non pienamente positiva (“Inadeguato” – “Sotto le aspettative” – “Quasi in linea con le aspettative”).

Sono esclusi dall’attribuzione del premio aggiuntivo e quello di eccellenza i dipendenti in servizio presso alcune strutture (vedi tabella all.n.6), ove continuano a trovare applicazione sistemi incentivanti *ad hoc*.

Premio sinergia ISP Casa (per una spesa di 1,5 milioni di euro)

Il premio è **pari a 300 euro lordi** ed è riconosciuto ai dipendenti che segnalino almeno 2 “anagrafiche” di potenziali clienti/venditori valutate di interesse da ISP Casa. Fermo restando il bonus pool complessivo previsto (1,5 milioni di euro) nel caso in cui il numero dei dipendenti che effettuino tali evidenze sia superiore a 5000, l’importo di 300 euro **sarà proporzionalmente ridotto**.

Salvaguardie

Qualora non si raggiunga il budget previsto di gruppo e il risultato corrente sia comunque superiore a zero, sono previste alcune clausole di salvaguardia che prevedono l’erogazione parziale del bonus pool, a specifiche condizioni:

		Risultato di divisione rispetto al valore di budget			
Risultato di Gruppo rispetto al valore di budget	Premio	>0 e <=90%	>90 e <= 95%	>95 e <100%	>=100%
>0 e <= 90%	Base	80%		90%	100%
	Aggiuntivo	Non spetta			
	Eccellenza	Non spetta			
	Sin.ISP Casa	100%			
>90 e <= 95%	Base	100%			
	Aggiuntivo	Non spetta	60%	80%	100%
	Eccellenza	Non spetta			
	Sin.ISP Casa	100%			

>95 e < 100%	Base	100%			
	Aggiuntivo	Non spetta	80%	90%	100%
	Eccellenza	Non spetta			
	Sin.ISP Casa	100%			
>= 100%	Base	100%			
	Aggiuntivo	Non spetta	100%	100%	100%
	Eccellenza	Non spetta	50%	75%	100%
	Sin.ISP Casa	100%			

Regole generali

Il PVR 2020 spetta a tutto il personale a tempo indeterminato assunto precedentemente al 1/7/2020 presso le Aziende riportate nell'allegato n.1 ed abbia superato il periodo di prova e che risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR.

Il PVR non compete al personale che risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o "licenziamento".

Sono esclusi i dipendenti cui sia attribuita la "Seniority" 6 (ruoli manageriali) e i Direttori di Area che rientrano pertanto nel sistema incentivante previsto per i restanti Manager.

Inoltre:

- In caso di assenze non retribuite il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza non dovuta a congedi parentali COVID 19;
- In caso di assenze retribuite – per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex-festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi Legge 104/1992, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG), permessi retribuiti (PRE) concessi per emergenza COVID 19 e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi – 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.

In caso di cambio di ruolo/seniority o di unità organizzativa nel corso dell'anno, l'eventuale premio aggiuntivo e quello di eccellenza viene determinato pro-quota.

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.

Il PVR 2020 sarà erogato nel 2021, successivamente all'approvazione del bilancio di Intesa Sanpaolo e sarà soggetto a tassazione agevolata ai sensi della normativa vigente al momento (attualmente tassazione agevolata del 10% - sostitutiva di quella ordinaria - per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori con redditi sino a 80.000 euro lordi annui e con un limite massimo di 3.000 euro).

Le Parti si sono impegnate ad incontrarsi entro il primo semestre del 2021 al fine di definire le condizioni per riconoscere le quote PVR individualmente maturate mediante servizi di "welfare" nell'ambito delle possibilità previste dall'attuale legislazione, ed entro il primo trimestre del 2021 per individuare modalità e criteri di erogazione in un'ottica di maggiore semplificazione e chiarezza.

Luglio 2020

All/

Allegato 1

INTESA SANPAOLO
BANCA 5
BANCA IMI (fino al 19 luglio 2020)
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EURIZON CAPITAL REAL ASSET
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO FORVALUE
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
MORVAL SIM
IMI FONDI CHIUSI SGR/NEVA SGR
SANPAOLO INVEST SIM
SIREF FIDUCIARIA

Allegato 2

Famiglia	Tabellare quota aggiuntiva PVR 2020 (euro)
Banca dei Territori - Filiali con scorecard	
Direttore Filiale - F5	2.010,00
Direttore Filiale - F4	1.625,00
Direttore Filiale - F3	1.240,00
Direttore Filiale - F2	855,00
Direttore Filiale - F1	625,00
Coordinatore Imprese	625,00
Coordinatore Commerciale	395,00
Coordinatore di Relazione	395,00
Gestore Imprese Top Value	550,00
Gestore Imprese	470,00
Addetto Imprese	220,00
Gestore Aziende Retail	250,00
Gestore Privati	250,00
Gestore Enti	250,00
Specialista Sviluppo Estero	250,00
Gestore Base	180,00
Ausiliario	180,00
Direttore/Coordinatore Terzo Settore	700,00
Gestore Terzo Settore	470,00
Addetto Terzo Settore	180,00
Direttore Filiale Remota	855,00
Coordinatore Commerciale Filiale Remota	395,00
Gestore Remoto	250,00
Banca dei Territori - Monti Pegni	
Direttore Monte Pegni	855,00
Perito Tecnico Estimatore MP	250,00
Addetto Monte Pegni	180,00
Banca dei Territori - Filiale On Line	
Direttore FOL	855,00
Coordinatore Commerciale Online	395,00
Gestore Online	300,00
Banca dei Territori - Direzioni Regionali/Direzione Impact	
Coordinatore Consulenti Finanziari	1.080,00
Specialista DR	515,00
Addetto DR	220,00
Specialista crediti DR	640,00
Addetto Crediti DR	265,00
Banca dei Territori – Specialisti di Sede	
Coordinatore Specialisti	1.270,00
Specialista	640,00
Specialista Protezione	250,00

Allegato 2

Divisione Corporate and Investment Banking

Origination Manager	1.900,00
Coordinatore Area Corporate	1.750,00
Coordinatore Network Hub	1.300,00
Business Analyst	330,00
Relationship Manager	550,00
Specialista GTB	455,00
Assistente	220,00
Specialista Credito Fondiario	220,00
Addetto Fidejussioni	180,00

Staff di Governo

Seniority 5	1.080,00
Seniority 4	830,00
Seniority 3	515,00
Seniority 2	220,00
Seniority 1	180,00

Staff Risk Management e Crediti

Seniority 5	1.270,00
Seniority 4	955,00
Seniority 3	640,00
Seniority 2	265,00
Seniority 1	220,00

Allegato 3

Moltiplicatori per fasce di eccellenza

<i>Coordinatori</i>	x 8	x 6	x 3,5	x 2,5
<i>Gestori</i>	x 6	x 5	x 3	x 2
<i>Supporto</i>	x 4,5	x 3,5	x 2	x 1,5

KPI del Premio di eccellenza 2020 – scorecard Filiali

Allegato 4

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management new			
	Filiali Retail	Filiali Exclusive	Filiali Imprese	Filiali Terzo Settore
 Redditività	35 Ricavi Lordi ¹ new Se la %ragg.to budget dei KPI di redditività da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%	35 Ricavi Lordi ¹ new	25 Ricavi Lordi netto rettifiche su crediti ² new 10 Commissioni nette	35 Ricavi Lordi netto rettifiche su crediti ²
 Estensività	▪ Clienti con successo +/-15% sul punteggio dei KPI di Redditività	10 Clienti con successo	▪ Presidio clienti new Indicatore di metodo	
 Qualità del Credito	10 Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile new		20 Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile new	20 Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile new
 Crescita Sostenibile	10 FN Raccolta Gestita ⁴ new 10 Premi no motor ³ new 10 Erogazioni MLT	10 FN AFI new 10 Premi no motor ³ new 10 FN Raccolta Gestita ⁴	10 FN impieghi breve termine new 10 Erogazioni MLT new	10 Erogazioni MLT 10 FN AFI
 Qualità del Servizio	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁵	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁵	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁵	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁵ Nell'ambito dell'Indicatore di Eccellenza, l'indice di Eccellenza Operativa e di Eccellenza del Credito rappresentano una condizione di accesso al Premio di eccellenza (ad eccezione delle filiali Exclusive per le quali vale solo Eccellenza Operativa)
 Correttivo	▪ Successi da OAD	▪ Successi da OAD	▪ Ricavi da estero Correttivo (+/-10%) del Premio di eccellenza	

¹ Margine intermediazione lordo gestionale – ² Margine intermediazione netto I livello – ³ Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI – ⁴ Comprende il flusso netto della Raccolta Diretta e Raccolta Amministrata presente in Valore Insieme – ⁵ Include indicatori «Eccellenza Operativa», «Eccellenza del Credito», «Eccellenza nel Servizio» e Net Promoter Score

KPI del Premio di eccellenza 2020 – scorecard Filiali

Allegato 4

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management			
	Filiali Retail	Filiali Exclusive	Filiali Imprese	Filiali Terzo Settore
 Redditività	-5 punti in caso di raggiungimento <95% target Ricavi rettificati per NPS	-5 punti in caso di raggiungimento <95% target Ricavi rettificati per NPS	-5 punti in caso di raggiungimento <95% target Ricavi rettificati per NPS	-5 punti in caso di raggiungimento <95% target Ricavi rettificati per NPS
	+5 punti in caso di raggiungimento >=95% target Ricavi rettificati per NPS	+5 punti in caso di raggiungimento >=95% target Ricavi rettificati per NPS	+5 punti in caso di raggiungimento >=95% target Ricavi rettificati per NPS	+5 punti in caso di raggiungimento >=95% target Ricavi rettificati per NPS

KPI del Premio di eccellenza 2020 - scorecard Filiali

Allegato 4

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management	
	Filiale Remota	
 Redditività	50 Ricavi Lordi ¹	Se la %ragg.to budget dei KPI di redditività da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%
 Qualità del Servizio	50 Indicatore di Eccellenza di Filiale ²	L'indicatore di Eccellenza rappresenta una condizione di accesso al Premio di eccellenza
 Correttivo	▪ INS Gestore Remoto	Correttivo (+/-10%) del Premio di eccellenza

¹ Margine di intermediazione lordo

² Include: Clienti con portafoglio adeguato al profilo finanziario; AML - Documento identità valido; Fruizione dei corsi di formazione obbligatoria

KPI del Premio di eccellenza 2020 – Reclami BdT

Tipologia KPI	Indicatori di performance management	
	Reclami Finanziamenti	Reclami Servizi bancari e Servizi di investimento
 KPI Quantitativi	50 Tempo medio ponderato di lavorazione dei reclami, misurati tra la data di censimento e la data di evasione	50 Tempo medio ponderato di lavorazione dei reclami, misurati tra la data di censimento e la data di evasione
	50 Rapporto tra il numero di reclami evasi oltre i termini normativi per ritardi legati all'operatività del gestore reclami vs totale dei reclami evasi	50 Rapporto tra il numero di reclami evasi oltre i termini normativi per ritardi legati all'operatività del gestore reclami vs totale dei reclami evasi

Perimetro di applicazione

Sono escluse dal perimetro di applicazione le persone confluite nell'Unità Reclami a seguito delle modifiche organizzative intervenute con la NdS 104/2020 per le quali l'attività di gestione dei reclami non è al momento prevista.

Allegato 6

Strutture destinatarie di sistemi di incentivazione specifici

AREA CFO

Direzione Centrale Studi e Ricerche

- Equity & Credit Research

Direzione Centrale Tesoreria e Finanza di Gruppo

Direzione Centrale Active Credit Portfolio Steering

Direzione Centrale Financial Market Coverage (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso le Strutture di Corporate Social Responsibility)

AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions e Partecipazioni di Gruppo

- M&A Commercial Banking
- M&A Financial Services
- Active Value Management Equity
- Gestione Partecipazioni

AREA CLO

Direzione Centrale NPE

- Solutions & Asset Disposals

DIVISIONE CORPORATE & INVESTMENT BANKING

Direzione Financial Institutions

- Structured Deals

Direzione Global Corporate

- Global Strategic Coverage

Proprietary Trading

Global Relationship Manager

Senior Corporate Banker

Corporate Banker

BANCA IMI¹

- Business unit Global Markets Securities
- Business unit Finance & Investments
- Business unit Global Markets Solutions & Financing
- Business unit Investment Banking & Structured Finance

¹ Ai sensi dell'Ods 20/2020, a partire dal 20 luglio, le strutture destinatarie di Sistemi di incentivazione specifici sono ricomprese nella Global Markets & Investment Banking

- Financial Markets Analytics & Digital Solutions

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

Allegato 6

EPSILON

Investimenti Quantitativi

Investimenti Discrezionali e Total Return

Product Management

EURIZON CAPITAL REAL ASSET

Credit, Loans & Private Equity Strategies

Real Asset & Infrastructure Strategies

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Area di Coordinamento Operativo e Finanziario

- Finanza e Tesoreria

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Investimenti

High Net Worth Individual

Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

FIDEURAM INVESTIMENTI

Sviluppo Commerciale e Multimanager Investimenti

IMI FONDI CHIUSI SGR/ NEVA SGR

Filiera Gestori dell'area investimenti/ Investments