

Il Private Banker Incentive Plan e il Piano di Accumulo

Milano, 22 settembre 2014

I principi

I principi ispiratori

Semplicità e chiarezza delle regole

Allineamento con i driver strategici del Polo Private (crescita dimensionale e di redditività)

Le prospettive di performance

Misura della performance a livello di individuo e squadra

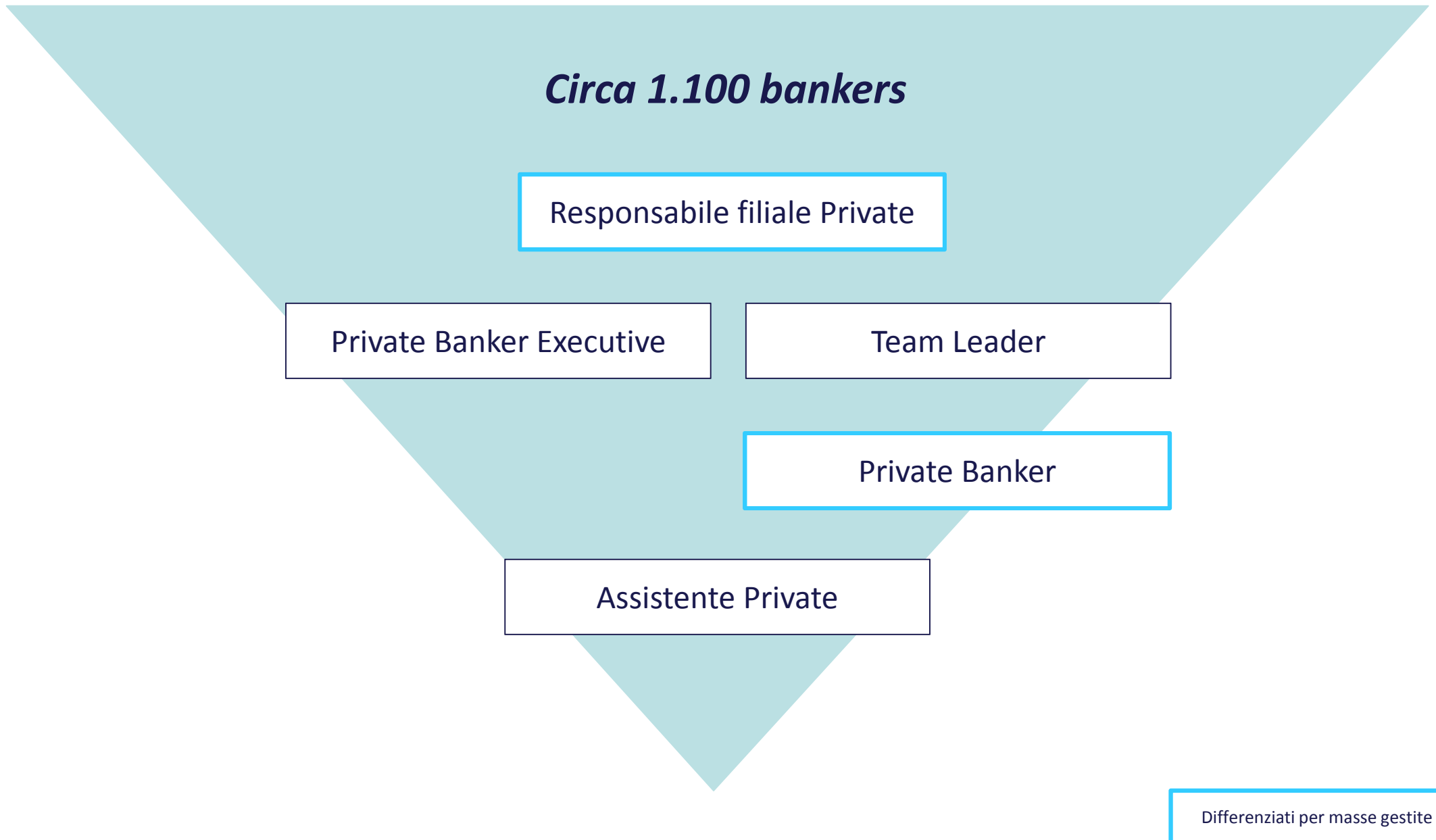
Premio per l'eccellenza individuale

Premio per la continuità della performance

Compliance con le Disposizioni di Banca d'Italia (modulazione cancello e cap alla remunerazione variabile) ed ESMA



I beneficiari



La prospettiva del Total Reward

Equilibrio «relativo» con i promotori finanziari

Total Reward

=

Remunerazione
fissa

+

Premio annuale

+

Piano di
accumulo

+

LECOIP
annualizzato

Totale variabile



Premiare i risultati in
linea con il budget
annuale

Premiare l'eccellenza

Annuale



Premiare la continuità
della performance nel
periodo di Piano
d'Impresa

Triennale



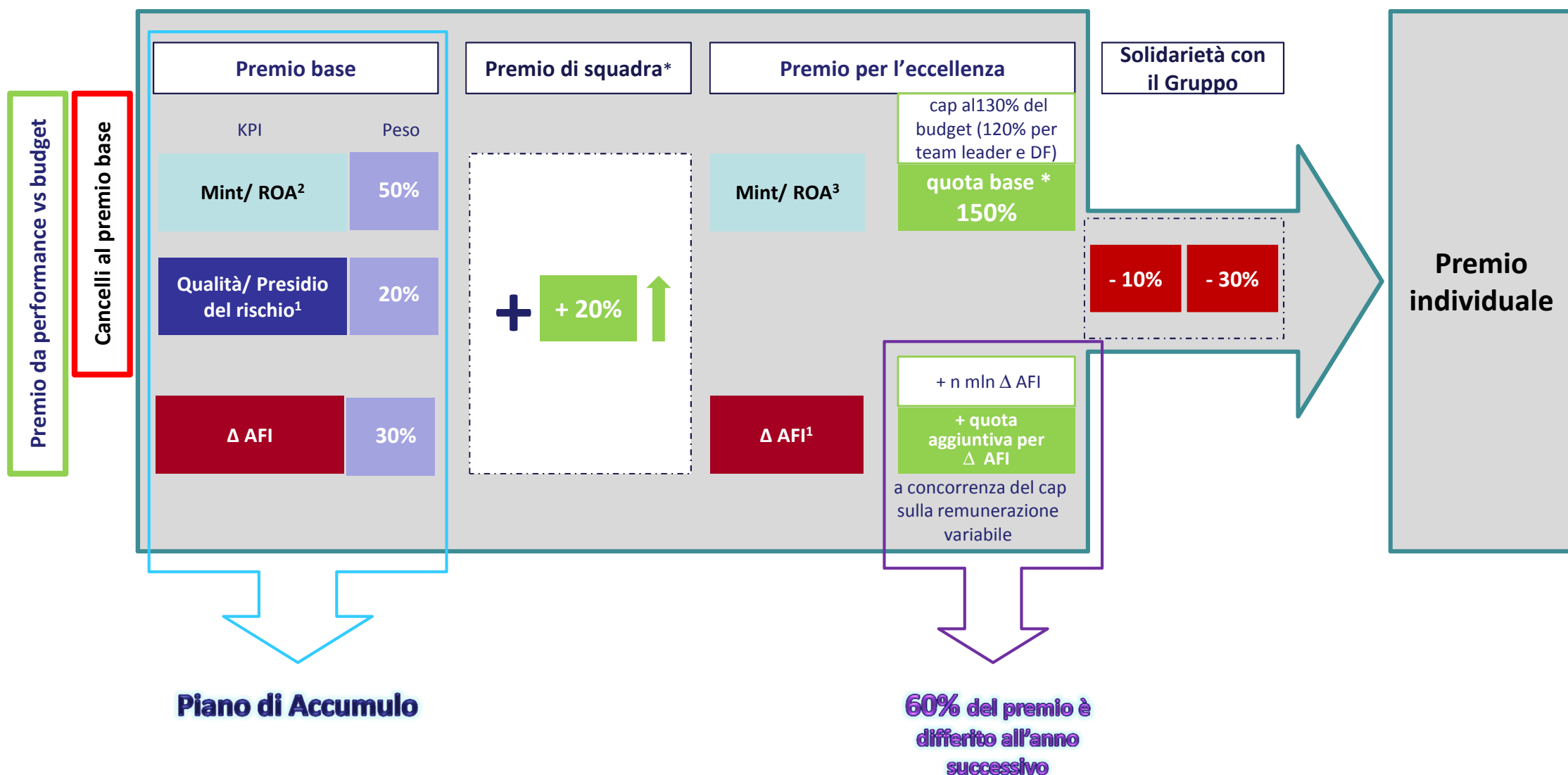
Piano di co-
investimento a leva in
azioni ISP

Finalità

Tempistica payout

Strumenti

Il Private Banker Incentive Plan e il Piano di Accumulo



* Se la squadra è a premio sui 3 KPI; per «squadra» si intende Area per il Responsabile Filiale Private, Filiale per il Private Banker Executive, Team o Filiale per il Private Banker e Filiale per il Team Leader

Piano di Accumulo

Finalità

Premiare la continuità della performance¹ nel periodo di Piano d'Impresa

Finanziato solo se è raggiunto il budget per tutte e tre le componenti del premio base

È una quota premio aggiuntiva «depositata» nella bonus bank

È indipendente dalla performance di squadra e di Gruppo

È liquidato in cash o in azioni

È un piano rolling «aperto» (new entry) ; decade per dimissioni

Piano di Accumulo

=

20%

X

Premio base

Target

=

20%

X

3 anni

=

60%

Solidarietà con il Gruppo

Performance di Gruppo

- Common Equity Tier Ratio in linea con il limite previsto nel RAF;
- Net Stable Funding Ratio in linea con il limite previsto dal RAF;
- Perdita oppure Risultato Corrente al Lordo delle Imposte negativo, 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.



Solidarietà con il Gruppo

- 30%



=

Premio individuale

Performance di Gruppo

- Common Equity Tier Ratio in linea con il limite previsto nel RAF;
- Net Stable Funding Ratio in linea con il limite previsto dal RAF;
- Risultato Corrente al Lordo delle Imposte < soglia definita a budget



Solidarietà con il Gruppo

- 10%



=

Premio individuale