

## PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2021

In Milano, in data 14 aprile 2021

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 3 agosto 2018, le Parti hanno confermato tra gli argomenti da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello), il premio variabile di risultato (di seguito PVR), ai sensi dell'art. 52 del CCNL 31 marzo 2015, come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019, basato su principi di trasparenza, inclusione, valorizzazione del merito e orientamento al conseguimento di risultati sostenibili nel tempo;
- nell'Accordo per l'integrazione del Gruppo UBI nel Gruppo Intesa Sanpaolo le Parti hanno espresso la volontà di definire fin da subito alcune materie tra cui il PVR 2021, al fine di favorire la partecipazione e il coinvolgimento di tutte le persone agli obiettivi del nuovo Gruppo ISP in modo integrato ed omogeneo;
- le Parti, tenendo conto che il 2021 è l'anno conclusivo del Piano d'impresa in corso, ai sensi del citato art. 52 del CCNL, confermano la volontà di applicare il PVR ancora per tale esercizio e di definire un Premio connesso ad incrementi di redditività, produttività 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 ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge, apportando una semplificazione del PVR stesso che valorizza il contributo di tutto il personale ai risultati del Gruppo, consapevoli del permanere della difficile situazione emergenziale causata dal Covid-19;
- il vigente Protocollo delle Relazioni Industriali individua il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare), quale organismo bilaterale permanente composto da rappresentanti delle Aziende del Gruppo e dei lavoratori, con specifiche funzioni di confronto su iniziative in materia di lavoro di interesse generale per il Gruppo, nonché di analisi e consultazione in materia di welfare aziendale, conciliazione tempi di vita e di lavoro, ivi compresa l'organizzazione del lavoro e la produttività aziendale;
- detto organismo identifica nell'ambito degli argomenti di competenza misure e/o strumenti e relativi programmi per la realizzazione degli obiettivi di miglioramento della produttività e dei vantaggi per i lavoratori, prevedendo le modalità di partecipazione paritetica e gli indicatori che ne consentano la realizzazione ed il monitoraggio;

si conviene quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo, che costituisce appendice del Contratto di secondo livello.
2. Il PVR 2021 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 cui sia attribuita la seniority 6 (ruoli manageriali) e dei Direttori di Area.
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 rivestite nel corso dell'anno e la coerenza degli importi individuali con il complessivo assetto dei ruoli e delle figure professionali ad oggi esistenti presso il Gruppo stesso.

Il PVR 2021, 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 aggiuntiva individuati nell'incremento:

- del "Risultato Corrente Lordo" Perimetro Italia del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2021 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2020;
- dei "Proventi Operativi Netti" Perimetro Italia del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2021 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2020.

Detti indicatori, come detto, sono tra loro alternativi e concorrono alla corresponsione dell'unico PVR 2021, 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 dello scenario economico incerto per il perdurare dell'emergenza Covid-19 nel corso del 2021 alla data di stipula.

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 sopra indicati rispetto ai risultati raggiunti nell'anno precedente.

Il bonus pool, pari a 110 milioni di euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) sarà messo a disposizione per il PVR 2021 al raggiungimento di uno degli obiettivi sopra individuati nelle misure ed alle condizioni stabilite al punto 5. e con gli eventuali incrementi previsti in caso di superamento del budget indicati al punto 4.

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 76 milioni del bonus pool del PVR 2021) erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo risulta superiore al 90% del valore di budget;
  - un premio di eccellenza (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 34 milioni del bonus pool del PVR 2021), erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è almeno pari al valore di budget, e se sono conseguite performance distintive misurate sulla base della valutazione

professionale e degli obiettivi della scorecard di riferimento per la Rete BDT e per l'unità Reclami di BDT.

Il bonus pool complessivamente considerato viene maggiorato con una progressione di tipo lineare sino ad un massimo del 30% del valore iniziale nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia superiore al dato di budget sino ad 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 Ratio (CET1) di Gruppo almeno uguale al limite previsto dal Risk Appetize Framework (RAF),
  - Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo pari o superiore al 100%
- e il "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) sia positivo, i bonus pool sono resi disponibili nelle misure sintetizzate nella tabella sotto riportata come di seguito dettagliato:

Risultato di Gruppo rispetto al valore di budget	PREMIO	Risultato di Divisione rispetto al valore di budget			
		> 0 e < =90%	>90 e < = 95%	> 95 e < 100	>= 100%
> 0 e <= 90%	BASE	80%		90%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta			
>90 e < =95%	BASE	100%			
	ECCELLENZA	Non spetta			50%
> 95 e < 100%	BASE	100%			
	ECCELLENZA	Non spetta		50%	75%
> =100%	BASE	100%			
	ECCELLENZA	Non spetta	50%	75%	100%

- 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 2021 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% del risultato di budget ed inferiore o uguale al 95%: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2021 di cui al punto 4. per il premio base.

In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza:

- 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%.
- c. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 95% ma inferiore al 100%: sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2021, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 4.

In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza:

- 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%.
- d. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo uguale o superiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2021, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 4.

In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza:

- 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%.

6. Ferme restando la strutturazione del PVR e le misure e le condizioni di pagamento del PVR delle varie componenti indicate ai punti 4. e 5. che compongono unitariamente il PVR 2021:

- il valore tabellare del premio base è composto dalle seguenti quote:
  - quota A, è riconosciuta in funzione della figura professionale assegnata ovvero, in assenza della stessa, dal livello di seniority attribuito (allegato 2); tale importo è incrementabile nella misura massima del 30% con progressione di tipo lineare in caso di superamento del budget di Gruppo del 20%.  
Tale valore è ridotto del:
    - 25% per il personale la cui RAL (sempre determinata al 31 dicembre 2021) 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 (sempre determinata al 31 dicembre 2021) sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 60%.
  - quota B, riconosciuta nell'importo di 120 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2021 sia inferiore a 35.000 euro.

La quota B del premio base non è utile ai fini dei moltiplicatori applicati per la determinazione del premio di eccellenza eventualmente spettante.

Ai fini di quanto sopra la RAL al 31 dicembre 2021 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.

Il premio base è ridotto del 50% in caso di valutazione negativa ("Inadeguato").

- il valore tabellare del premio di eccellenza (inclusivo delle quote relative al premio base):
  - è ottenuto per le strutture della Rete BDT con scorecard moltiplicando il valore tabellare della quota A del premio base (non modificato sulla base di quanto precede) corrispondente alla figura professionale attribuita per il moltiplicatore determinato in funzione degli aggregati professionali supporto/gestione/coordinamento (allegato 3) e delle performance del perimetro di riferimento misurate nelle relative scorecard, contenenti obiettivi sia di natura quantitativa che qualitativa (allegato 4); si precisa che, nel caso in cui il risultato di Divisione sia almeno pari al 100% del valore di budget, per le filiali con scorecard si procederà al pagamento del 20% delle stesse con risultato più elevato per ciascun territorio commerciale/filiali remote a condizione che il risultato della relativa scorecard sia almeno pari a 100 e comunque entro il limite del bonus pool di riferimento della Divisione.

Nel caso in cui il bonus pool non sia capiente per procedere al pagamento, i premi di eccellenza saranno riproporzionati al fine di rientrare nell'ambito di spesa del bonus pool stesso. Nel caso in cui, invece, la percentuale di filiali in uno o più territori commerciali con risultato di scorecard almeno pari a 100 sia inferiore al 20%, il bonus pool di eccellenza non speso sarà attribuito agli altri territori commerciali sempre in funzione dei risultati delle scorecard. 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 del 20% delle filiali che 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.

Con riferimento a quanto previsto

- al punto 5.b del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia 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 superiore al 95% del valore di budget ma inferiore al 100%,
  - 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%,
- la quota di bonus pool spettante sarà attribuita al personale delle Filiali che abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 100 nella scorecard 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 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 le altre strutture 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.

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").

I dipendenti in servizio presso le strutture dettagliate nell'allegato 6 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 2021) in quanto destinatari di sistemi incentivanti ad hoc, sostitutivi del suddetto premio e che assorbono – ove erogati – le quote A e B del premio base individualmente spettante.

7. Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
  - sia stato assunto precedentemente al 1° luglio 2021 ed abbia superato il periodo di prova;
  - risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR.
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, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG), permessi retribuiti (PRE) concessi per l'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;
  - non retribuite, il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza non dovuta a congedi parentali COVID 19.
10. In caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, il premio base e il premio di eccellenza 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/seniority in corso d'anno.  
Per il personale dell'ex Gruppo UBI, ai fini di quanto sopra, per il primo trimestre dell'anno 2021 si prenderanno convenzionalmente a riferimento l'assegnazione all'unità organizzativa, le figure professionali e/o le seniority attribuite per il mese di aprile 2021.
11. 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 nel corso dell'anno da ciascun dipendente interessato.
12. 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 2021 da parte dell'assemblea.

\*\*\* \*\*

Al fine di garantire un sempre più efficace processo di coinvolgimento dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi di incremento di efficienza e produttività, nonché il miglioramento

della qualità di vita e del lavoro, le Parti hanno condiviso di rinnovare il Piano di Innovazione definito "Progetto Welfare" integrandolo con i seguenti ulteriori ambiti:

- Inclusione e "Disability Management", in relazione alle azioni positive ed esperienze proposte dal Comitato Welfare e dal gruppo interfunzionale "InSUPERabili";
- utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro introdotti con il Contratto collettivo di secondo livello del 3 agosto 2018, e relative modifiche e integrazioni successive.

Gli obiettivi, alternativi tra loro, che sono stati individuati dalle Parti per il 2021 sono:

- iniziative sulla disabilità proposte dal gruppo interfunzionale "InSUPERabili";
- iniziative sull'Inclusione proposte dal Comitato Welfare;
- incremento della percentuale di lavoratori del nuovo Gruppo ISP che nel corso del 2021 hanno utilizzato almeno una delle misure previste dall'accordo "Conciliazione tempi di vita e lavoro" del 3 agosto 2018 e successive modifiche rispetto alla percentuale degli utilizzatori registrati nel corso del 2020;
- incremento della percentuale di lavoratori che hanno utilizzato Banca del Tempo nel corso dell'anno 2021 rispetto all'anno 2020
- incremento della percentuale di lavoratori che hanno utilizzato Sospensione Volontaria attività Lavorativa nel corso dell'anno 2021 rispetto all'anno 2020.

Nell'ambito della condivisa volontà di riconfermare efficaci modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori e considerata la complessa articolazione organizzativa, societaria e territoriale, le Parti confermano che, con specifico riferimento al predetto "Progetto Welfare", il Comitato Welfare è l'organismo permanente di coinvolgimento paritetico dei lavoratori 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 2021, entro il 31 dicembre 2021 e successivamente entro il 28 febbraio 2022 per:

- analizzare le iniziative collegate all'Inclusione;
- analizzare le rivenienze delle proposte del gruppo interfunzionale sulla disabilità;
- verificare l'andamento dell'utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro con particolare riferimento a Banca del tempo e Sospensione Volontaria attività Lavorativa.

#### Dichiarazione delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte con 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 dei lavoratori 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 ad incontrarsi entro il primo semestre del 2022 per definire le condizioni per riconoscere le quote di PVR individualmente maturate mediante servizi di welfare nell'ambito delle possibilità previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR e verificheranno altresì, anche sulla base delle esperienze dell'ex Gruppo UBI, la possibilità di ampliare la gamma dei servizi all'attualità ricompresi nel conto sociale alle ulteriori fattispecie previste dai sopraccitati articoli del TUIR, anche mediante convenzionamenti con organismi di Gruppo e/o sistemi disponibili nel Gruppo per la clientela.

\*\*\* \*\*

Le Parti confermano l'impegno ad incontrarsi tempestivamente dopo l'ufficializzazione del nuovo Piano d'Impresa e comunque entro il 31 marzo 2022, per dar corso alla valutazione della materia oggetto del presente accordo ed individuare nuove modalità e criteri di erogazione da applicare sin dal 2022, alla luce delle esperienze maturate e del nuovo contesto del Piano d'Impresa.

INTESA SANPAOLO S.p.A.  
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

ACCORDO FIRMATO DIGITALMENTE



INTESA SANPAOLO  
BANCA 5  
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI  
EURIZON CAPITAL REAL ASSET  
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)  
FIDEURAM  
FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR  
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE  
INTESA SANPAOLO FORVALUE  
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER  
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING  
INTESA SANPAOLO RENT FORYOU  
IW BANK  
NEVA SGR  
PRAMERICA SGR  
PRESTITALIA  
SANPAOLO INVEST SIM  
SIREF FIDUCIARIA  
UBI BANCA  
UBI FACTOR  
UBI LEASING  
UBI SISTEMI E SERVIZI

Famiglia	Tabellare premio base quota A PVR 2021
----------	--

**Banca dei Territori - Filiali con scorecard**

Direttore Filiale - F5	2.600,00
Direttore Filiale - F4	2.200,00
Direttore Filiale - F3	1.800,00
Direttore Filiale - F2	1.350,00
Direttore Filiale - F1	1.100,00
Coordinatore Imprese	1.100,00
Coordinatore Commerciale	1.000,00
Coordinatore di Relazione	1.000,00
Coordinatore Terzo Settore	1.000,00
Coordinatore Commerciale Filiale Remota	1.000,00
Gestore Imprese Top Value	1.100,00
Gestore Imprese	1.000,00
Gestore Enti	750,00
Gestore Aziende Retail	750,00
Gestore Privati	750,00
Gestore Remoto	750,00
Gestore Terzo Settore	850,00
Gestore Base	660,00
Addetto Imprese	660,00
Addetto Terzo Settore	660,00
Ausiliario	660,00
Direttore Filiale Agribusiness	1.350,00
Coordinatore Agribusiness	1.100,00
Gestore Agribusiness	1.000,00
Addetto Agribusiness	660,00

**Banca dei Territori - Monti Pegni**

Responsabile Monte Pegni	1.350,00
Perito Monte Pegni	750,00
Addetto Monte Pegni	660,00

**Banca dei Territori - Filiale On Line**

Direttore FOL	1.350,00
Coordinatore Commerciale Online	1.000,00
Gestore Online	750,00

## Allegato 2

### **Banca dei Territori - Direzioni Regionali/Direzione Impact/Direzione Agribusiness**

Coordinatore Consulenti Finanziari	1.800,00
Specialista DR	1.000,00
Addetto DR	660,00
Specialista Crediti DR	1.100,00
Addetto Crediti DR	750,00

### **Banca dei Territori – Specialisti di Sede**

Specialista	1.000,00
Specialista Protezione	750,00
Specialista Sviluppo Estero <sup>1</sup>	750,00

### **Divisione IMI Corporate & Investment Banking**

Origination Manager	2.700,00
Coordinatore Area Corporate	2.500,00
Coordinatore Network Hub	2.000,00
Relationship Manager	1.100,00
Specialista GTB	1.000,00
Business Analyst	850,00
Assistente	720,00

### **Staff di Governo**

Seniority 5 - COA	1.600,00
Seniority 4	1.300,00
Seniority 3	1.000,00
Seniority 2	750,00
Seniority 1	660,00

### **Staff Risk Management e Crediti**

Seniority 5 - COA	1.800,00
Seniority 4	1.450,00
Seniority 3	1.100,00
Seniority 2	800,00
Seniority 1	720,00

<sup>1</sup> Ai sensi dell'OdS 7/2021 di Intesa Sanpaolo, a partire dal 12 aprile, lo Specialista Sviluppo Estero è collocato presso la Direzione Sales & Marketing Imprese della Banca dei Territori

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 2021 – scorecard

Allegato 4

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management				
	Filiali Retail	Filiali Exclusive	Filiali Imprese	Filiali Terzo Settore	Filiali Agribusiness <span style="color:red">new</span>
<b>Reattività</b>	<b>35</b> Ricavi Lordi <sup>1</sup>	<b>35</b> Ricavi Lordi <sup>1</sup>	<b>25</b> Ricavi Lordi netto rettifiche su crediti <sup>2</sup>	<b>35</b> Ricavi Lordi netto rettifiche su crediti <sup>2</sup>	<b>35</b> Ricavi Lordi netto rettifiche su crediti <sup>2</sup>
	Se la %ragg.to budget dei KPI di reattività da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%		<b>10</b> Commissioni nette		
<b>Estensività</b>	• Clienti con successo	<b>10</b> Clienti con successo	• Presidio clienti		
	+/-15% sul punteggio dei KPI di Reattività				
<b>Qualità del Credito</b>	<b>10</b> Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile		<b>20</b> Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile	<b>20</b> Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile	<b>20</b> Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile
<b>Crescita Sostenibile</b>	<b>10</b> FN Raccolta Gestita + Certificates <span style="color:red">new</span>	<b>20</b> FN Raccolta Gestita + Certificates <span style="color:red">new</span>	<b>10</b> FN impieghi breve termine	<b>10</b> Erogazioni MLT	<b>10</b> FN impieghi breve termine
	<b>10</b> Erogazioni MLT <span style="color:red">new</span>	<b>10</b> Premi No Motor <sup>3</sup>	<b>10</b> Erogazioni MLT	<b>10</b> FN AFI	<b>10</b> Erogazioni MLT
	<b>10</b> Premi No Motor <sup>3</sup>				
<b>Qualità del Servizio</b>	<b>25</b> Indicatore di Eccellenza di Filiale <sup>4</sup>	<b>25</b> Indicatore di Eccellenza di Filiale <sup>4</sup>	<b>25</b> Indicatore di Eccellenza di Filiale <sup>4</sup>	<b>25</b> Indicatore di Eccellenza di Filiale <sup>4</sup>	<b>25</b> Indicatore di Eccellenza di Filiale <sup>4</sup>
<b>Correttivo</b>	• Ricavi da monetica (Carte e POS) <sup>5</sup> <span style="color:red">new</span>	• Ricavi da monetica (Carte e POS) <sup>5</sup> <span style="color:red">new</span>	• Ricavi da monetica (Carte e POS) <sup>5</sup> <span style="color:red">new</span>	• Ricavi da monetica (Carte e POS) <sup>5</sup> <span style="color:red">new</span>	• Ricavi da monetica (Carte e POS) <sup>5</sup> <span style="color:red">new</span>
	• Successi da OAD <span style="color:red">new</span>	• Successi da OAD <span style="color:red">new</span>			
	<div style="border: 1px solid green; padding: 5px; color: green;">                     Per Retail e Exclusive due correttivi (+/-5%) rispettivamente; per Imprese, Terzo Settore e Agribusiness un correttivo (+/-10%) del Premio di eccellenza                 </div>				
	<div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; color: blue;">                     Nell'ambito dell'Indicatore di Eccellenza, l'indice di Eccellenza Operativa e di Eccellenza del Credito rappresentano una condizione di accesso di Premio di eccellenza (ad eccezione delle filiali Exclusive per le quali vale solo Eccellenza Operativa)                 </div>				
	<sup>1</sup> Margine intermediazione lordo gestionale - <sup>2</sup> Margine intermediazione netto I livello - <sup>3</sup> Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI - <sup>4</sup> Include indicatori «Eccellenza Operativa», «Eccellenza del Credito», «Eccellenza nei Servizi» e Net Promoter Score - <sup>5</sup> Da carte (debito, credito e prepagate) e POS				




# KPI del Premio di eccellenza 2021 – bonus/malus

Allegato 4

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management				
	Filiali Retail	Filiali Exclusive	Filiali Imprese	Filiali Terzo Settore	Filiali Agribusiness
 Bonus/malus	<ul style="list-style-type: none"> <li>-5 punti in caso di raggiungimento &lt;95% target Ricavi rettificati per NPS</li> <li>+5 punti in caso di raggiungimento &gt;=95% target Ricavi rettificati per NPS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-5 punti in caso di raggiungimento &lt;95% target Ricavi rettificati per NPS</li> <li>+5 punti in caso di raggiungimento &gt;=95% target Ricavi rettificati per NPS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-5 punti in caso di raggiungimento &lt;95% target Ricavi rettificati per NPS</li> <li>+5 punti in caso di raggiungimento &gt;=95% target Ricavi rettificati per NPS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-5 punti in caso di raggiungimento &lt;95% target Ricavi rettificati per NPS</li> <li>+5 punti in caso di raggiungimento &gt;=95% target Ricavi rettificati per NPS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-5 punti in caso di raggiungimento &lt;95% target Ricavi rettificati per NPS</li> <li>+5 punti in caso di raggiungimento &gt;=95% target Ricavi rettificati per NPS</li> </ul>

# PVR 2021- KPI scorecard – Filiale Remota


Allegato 4

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

<sup>1</sup> Margine di intermediazione lordo

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

## KPI del Premio di eccellenza 2021 – Reclami BdT

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



## **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

- Group M&A
- Active Value Management Equity
- Gestione Partecipazioni

### **AREA CLO**

Direzione Centrale NPE

- Solutions & Asset Disposals

### **DIVISIONE IMI CORPORATE & INVESTMENT BANKING**

Global Markets & Investment Banking

Direzione Financial Institutions

- Structured Deals

Direzione Global Corporate

- Global Strategic Coverage

Global Relationship Manager

Senior Corporate Banker

Corporate Banker

### **EURIZON CAPITAL**

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

### **EPSILON**

Investimenti Quantitativi

Investimenti Discrezionali e Total Return

Product Management

### **EURIZON CAPITAL REAL ASSET**

Credit, Loans & Private Equity Strategies

Real Asset & Infrastructure Strategies

**PRAMERICA**

Investimenti  
Commerciale

**FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING**

Area di Coordinamento Operativo e Finanziario

- Finanza e Tesoreria

**INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING**

Investimenti<sup>1</sup>  
High Net Worth Individual<sup>1</sup>  
Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

**IW BANK**

Trading e Mercati

**FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR**

Sviluppo Commerciale e Multimanager<sup>2</sup>  
Investimenti

**NEVA SGR**

Investments

---

<sup>1</sup> Ai sensi della NdS 55/2021 di ISPB, a partire dal 12 aprile, le strutture destinatarie di Sistemi di incentivazione specifici sono ricomprese nella Wealth Management che sarà integralmente destinata ai suddetti Sistemi di incentivazione specifici

<sup>2</sup> Ai sensi della NdS 57/2021 di Fideuram Asset Management Sgr, a partire dal 12 aprile, la struttura viene ridenominata in Portfolio Management e Multimanager