



Informativa Sindacale

Consuntivo Sistemi Incentivanti 2011 (*erogazione 2012*)
e Incentivazione Commerciale 2013

Direzione Risorse Umane
Roma, Febbraio 2013



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

| La banca per un mondo che cambia



☐ Focus sul consuntivo dei sistemi di incentivazione 2011 (*erogazione 2012*)

- **DRP**

- Corporate e PA

- Rischi

☐ Focus sui sistemi di incentivazione 2013

- **DRP**

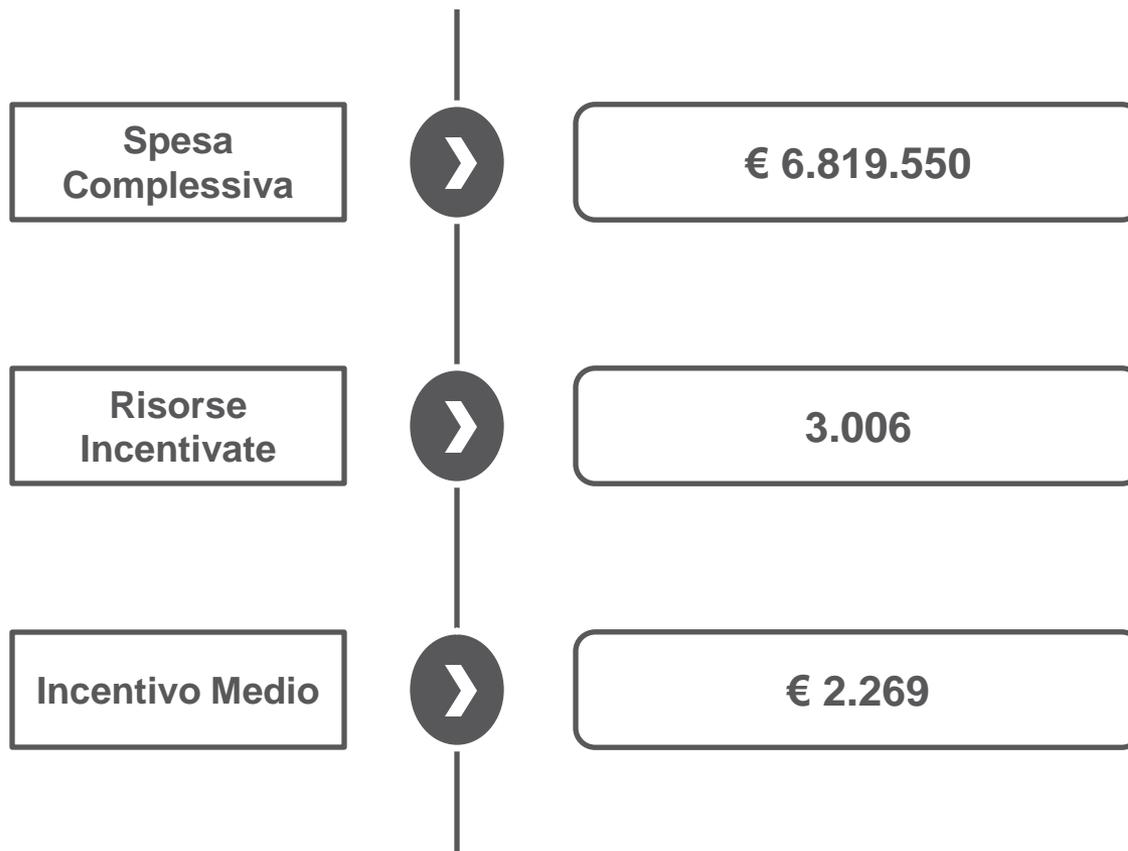
- Corporate e PA

- Rischi



Incentivazione Retail 2011

Consuntivo – Spesa Complessiva (importo lordo)



Incentivazione Retail 2011

Consuntivo – Ruoli coinvolti



Risorse coinvolte



- Dir.Ag.
- Resp.Serv.Clientela/Coord.di Sportello/Resp.Serv.Sportello
- Gest.Small Business
- Gest.Ci.Privati
- Gest.Relaz.Privati
- Resp.Sviluppo Corporate
- Gest.Imprese
- Add.Squadra Volante
- Gest.Accoglienza Ci./Op.Sportello/Add.Supporto Agenzia
- Coord./Gest.Ag.Negoziazione Amichevole
- Coord./Gest.Crediti Irregolari Business
- Private Banker/Private Banking Junior
- Spec.Crediti Private Banking
- Resp.Partners e Finanziamenti
- Spec.Cash Management-Retail
- Svil.Business
- Add.Agenam (DG)
- Add.CRC (DG)

Totale destinatari

6.706



Totale percettori

3.006

45%



Incentivazione Retail 2011

Consuntivo – Dati di sintesi (1/2)



Suddivisione per famiglie professionali

	<i>Aree Professionali</i>	<i>Quadri Direttivi</i>	<i>Totale</i>
Risorse Incentivate	2.162	844	3.006
% su tot	72%	28%	100%
Incentivo Medio	€ 1.553	€ 4.103	€ 2.269



Incentivazione Retail 2011

Consuntivo – Dati di sintesi (2/2)



Suddivisione per genere

	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Risorse Incentivate	1.388	1.618	3.006
% su tot	46%	54%	100%
Incentivo Medio	€ 2.026	€ 2.477	€ 2.269
Incentivo Medio Risorse Part-Time	€ 1.379	€ 1.166	€ 1.370



Incentivazione Retail 2011

Consuntivo – Focus sui principali ruoli coinvolti

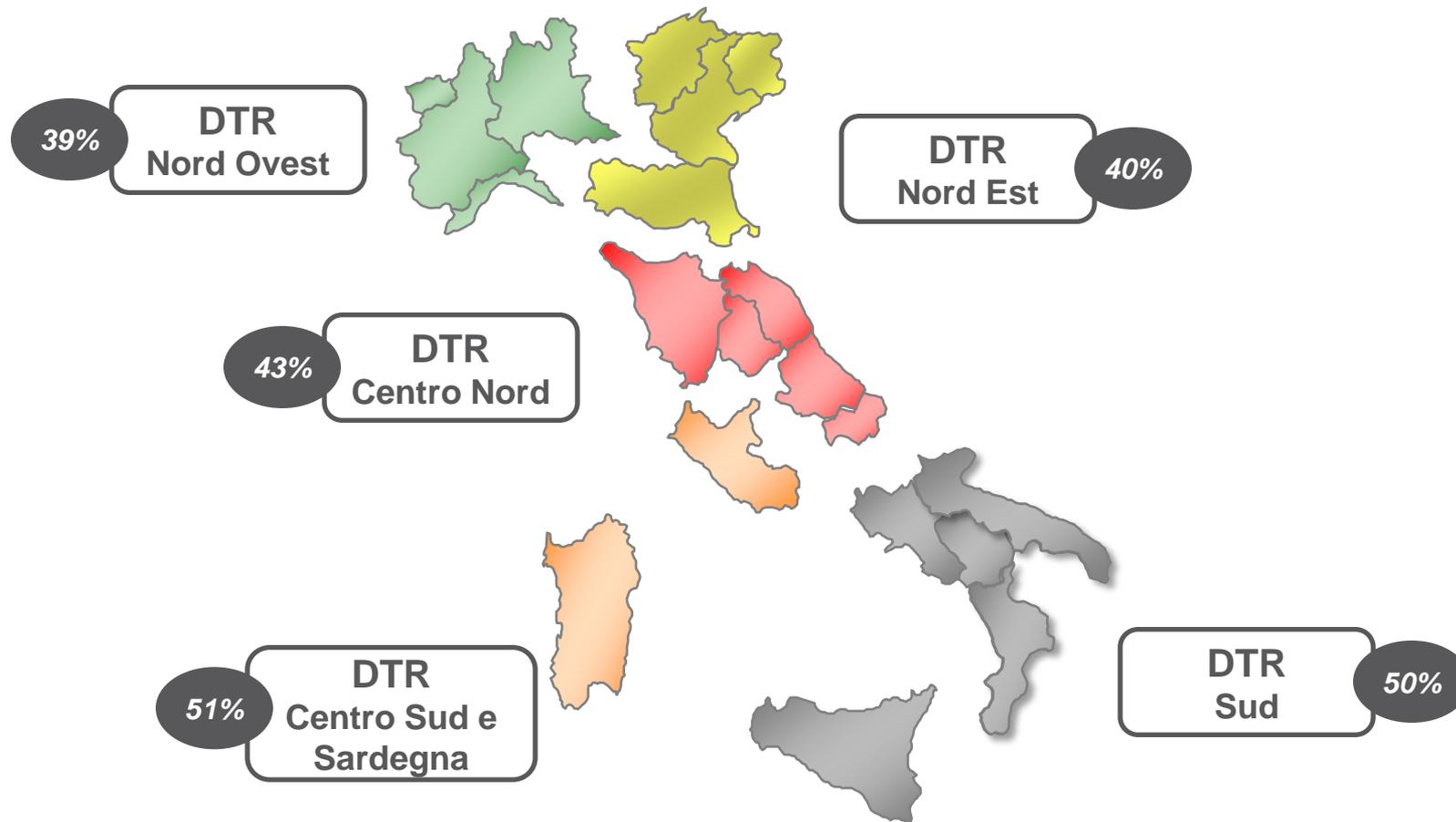


	<i>% Risorse incentivate</i>	<i>Incentivo medio</i>
○ Dir.Ag.	51%	€ 4.721
○ Gest.CI.Privati	41%	€ 1.326
○ Gest.Relaz.Privati	47%	€ 1.952
○ Gest.Business	43%	€ 1.961
○ RSS / RSC / CdS	44%	€ 1.882
○ Op.Sportello	36%	€ 654
○ Private Banker	84%	€ 6.782



Incentivazione Retail 2011

Consuntivo Rete – Distribuzione DT % Incentivati vs Destinatari*



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane

8

(*) si fa riferimento alla popolazione potenzialmente destinataria dell'incentivo, ovvero alle risorse che hanno ricoperto uno dei ruoli incentivanti per il periodo minimo previsto dal regolamento

Agenda



☐ Focus sul consuntivo dei sistemi di incentivazione 2011 (*erogazione 2012*)

- DRP

- ***Corporate e PA***

- Rischi

☐ Focus sui sistemi di incentivazione 2013

- DRP

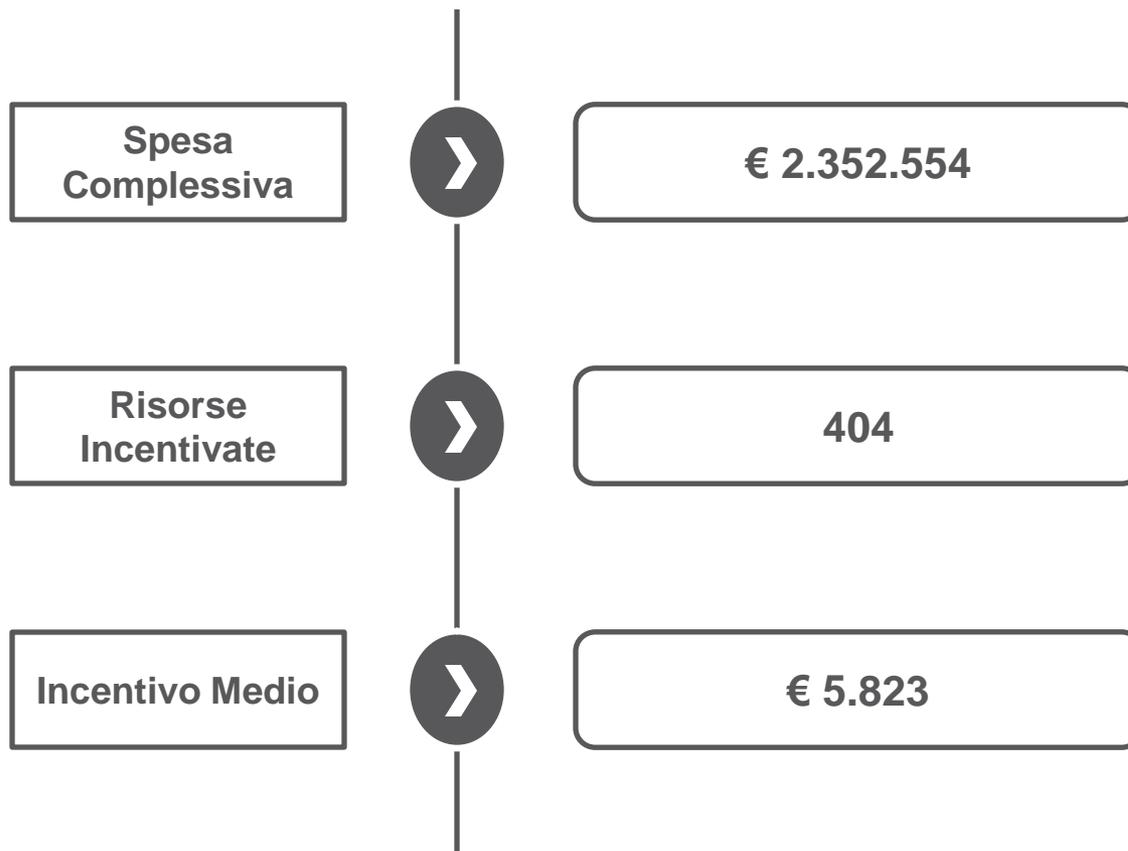
- Corporate e PA

- Rischi



Incentivazione Corporate 2011

Consuntivo – Spesa Complessiva (importo lordo)



Incentivazione Corporate 2011

Consuntivo – Ruoli coinvolti



Risorse coinvolte



- Gest.CI.Corporate
- Gest.CI.Corporate Senior
- Gest.Clientela Large Corporate
- Gest.Clientela Pubblica Amministrazione
- Gest.Irregolari Corporate
- Gest.Medio Termine
- Gestore Cash Management
- Spec.Finanza d'Impresa
- Specialista Cash Management
- Specialista Fixed Income
- Specialista Trade Finance
- Add.Finanza d'Impresa
- Add.Middle Office Trade Finance
- Add.Sales

Totale destinatari

610



Totale percettori

404

66%



Incentivazione Corporate 2011

Consuntivo – Dati di sintesi (1/2)



Suddivisione per famiglie professionali

	Aree Professionali	Quadri Direttivi	Totale
Risorse Incentivate	56	348	404
% su tot	14%	86%	100%
Incentivo Medio	€ 3.390	€ 6.215	€ 5.823



Incentivazione Corporate 2011

Consuntivo – Dati di sintesi (2/2)



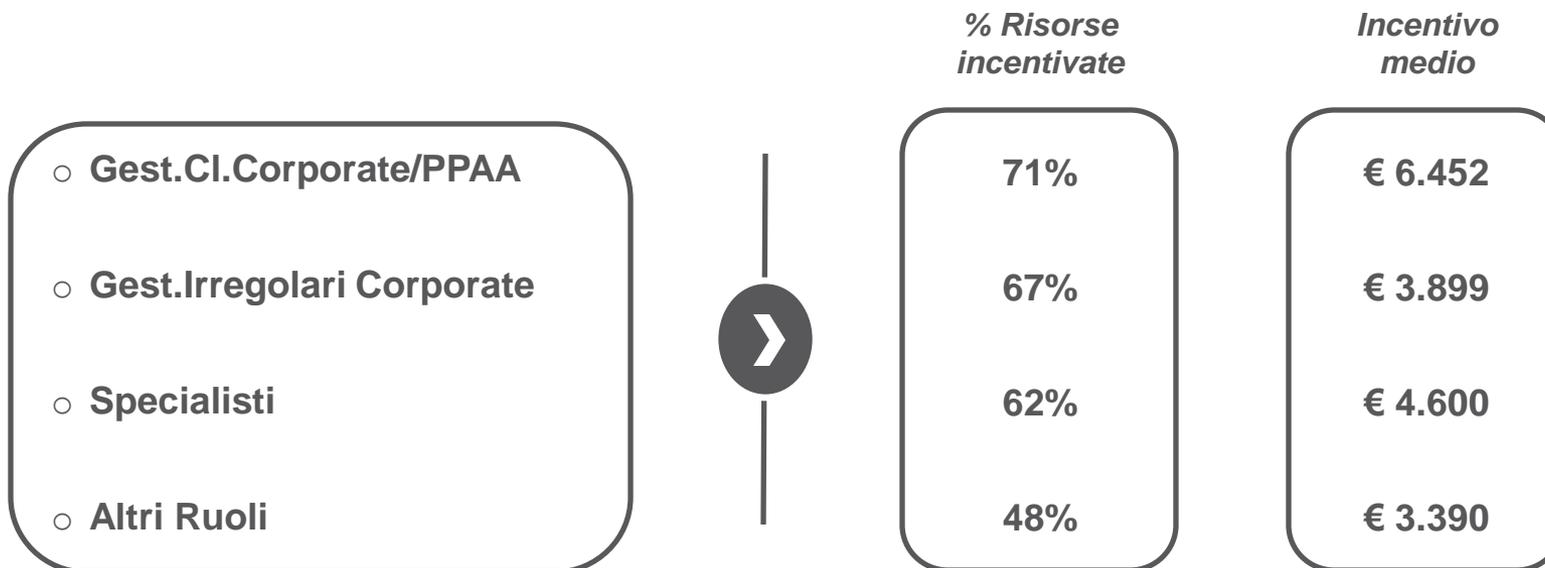
Suddivisione per genere

	Donne	Uomini	Totale
Risorse Incentivate	92	312	404
% su tot	23%	77%	100%
Incentivo Medio	€ 5.651	€ 5.874	€ 5.823
Incentivo Medio Risorse Part-Time	€ 0	€ 2.546	€ 2.546



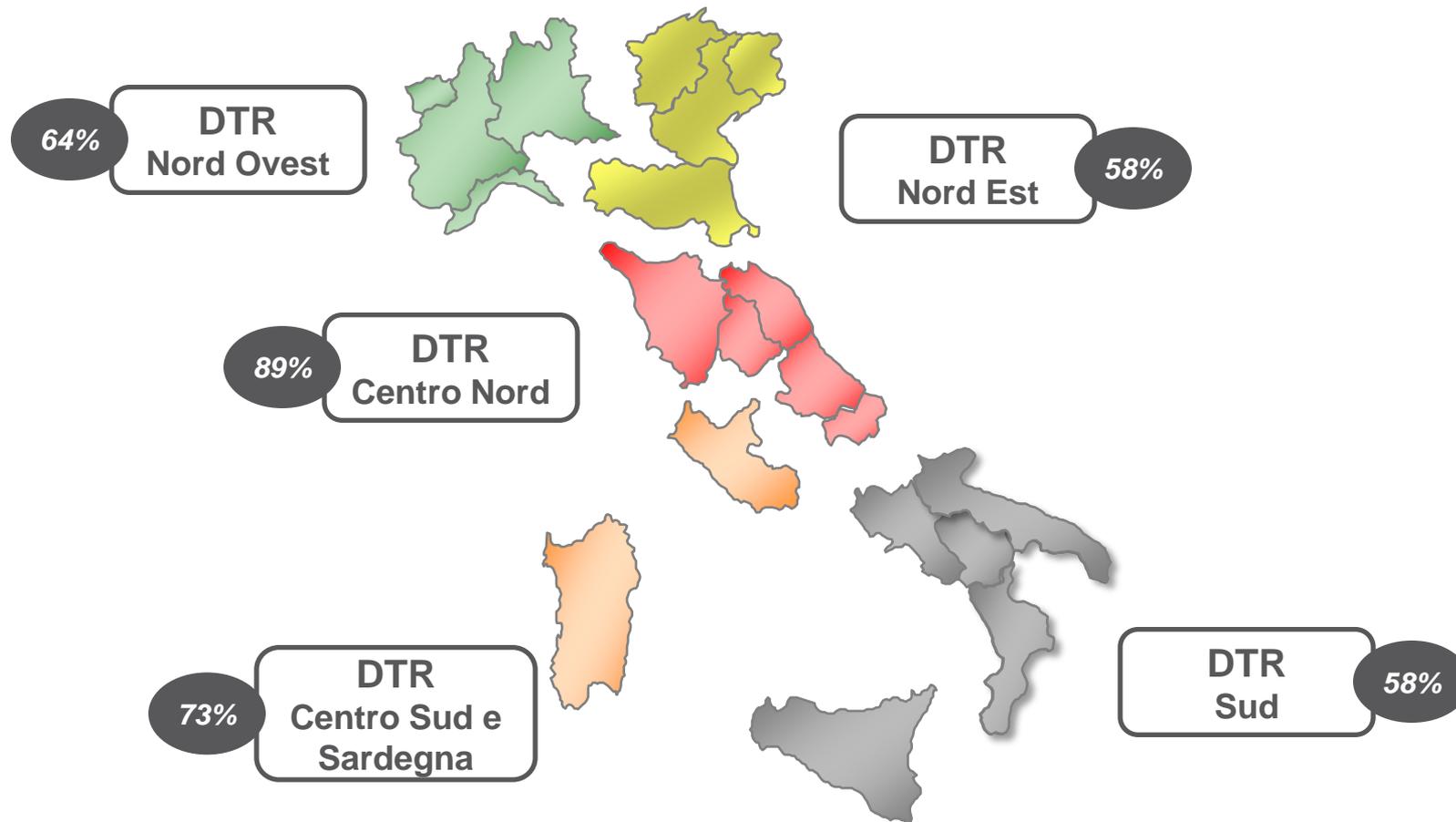
Incentivazione Corporate 2011

Consuntivo – Focus sui principali ruoli coinvolti



Incentivazione Corporate 2011

Consuntivo Rete – Distribuzione DT % Incentivati vs Destinatari*



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane

15

(*) si fa riferimento alla popolazione potenzialmente destinataria dell'incentivo, ovvero alle risorse che hanno ricoperto uno dei ruoli incentivanti per il periodo minimo previsto dal regolamento

- ❑ Focus sul consuntivo dei sistemi di incentivazione 2011 (*erogazione 2012*)

- DRP
- Corporate e PA

- ***Rischi***

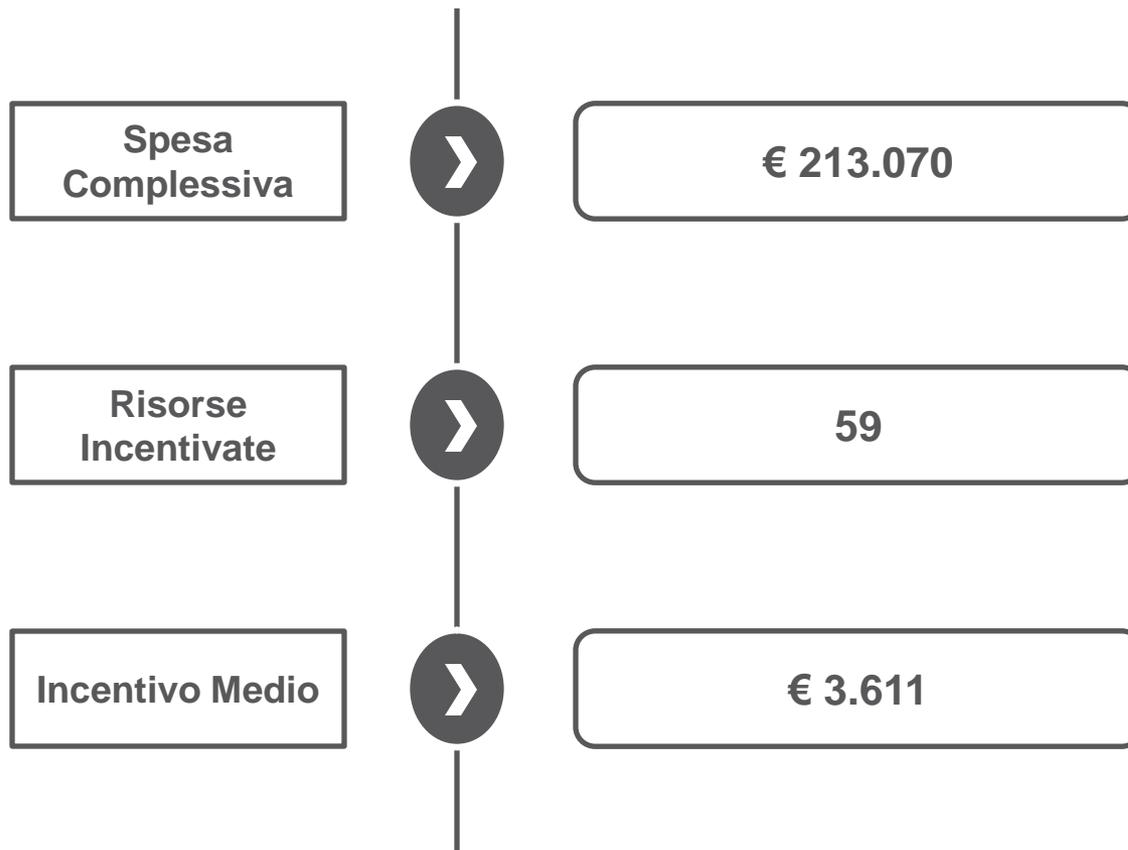
- ❑ Focus sui sistemi di incentivazione 2013

- DRP
- Corporate e PA
- Rischi



Incentivazione Rischi 2011

Consuntivo – Spesa Complessiva (importo lordo)



Incentivazione Rischi 2011

Consuntivo – Ruoli coinvolti



Risorse coinvolte



- Resp.Presidio Terr.
- RC Gest.Terr.RC
- Coordinatore RC
- Add.Closing e Reclami
- Add.Outsourcing
- Add.Corporate
- Add.Large Account
- Add.Privati
- Add.Small Business
- Resp.Revocatorie
- Add.Revocatorie

Totale destinatari

133



Totale percettori

59

44%



Incentivazione Rischi 2011

Consuntivo – Dati di sintesi (1/2)



Suddivisione per famiglie professionali

	<i>Aree Professionali</i>	<i>Quadri Direttivi</i>	<i>Totale</i>
Risorse Incentivate	17	42	59
% su tot	29%	71%	100%
Incentivo Medio	€ 2.923	€ 3.890	€ 3.611



Incentivazione Rischi 2011

Consuntivo – Dati di sintesi (2/2)



Suddivisione per genere

	Donne	Uomini	Totale
Risorse Incentivate	33	26	59
% su tot	56%	44%	100%
Incentivo Medio	€ 3.579	€ 3.652	€ 3.611
Incentivo Medio Risorse Part-Time	€ 0	€ 3.978	€ 3.978



Incentivazione Rischi 2011

Consuntivo – Focus sui principali ruoli coinvolti

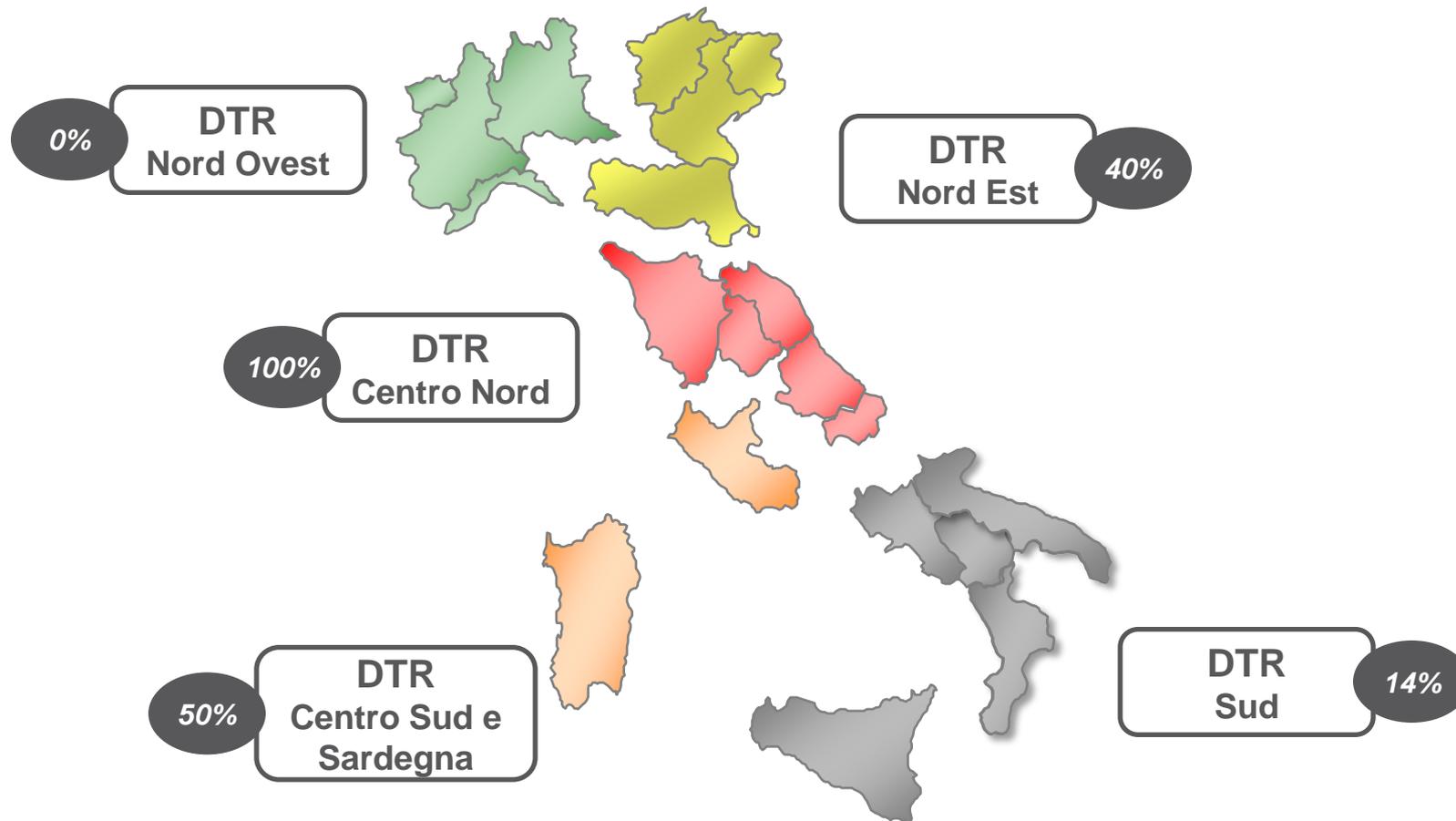


	<i>% Risorse incentivate</i>	<i>Incentivo medio</i>
○ Resp.Presidio Terr.RC	33%	€ 4.000
○ Gest.RC/Gest.RC Senior	39%	€ 4.411
○ Coord.RC	86%	€ 4.083
○ Add.Mid/Small Business	34%	€ 3.170
○ Add.RC Large Account	36%	€ 3.140
○ Add.RC Privati	45%	€ 3.187
○ Add.Operativo RC	58%	€ 3.591



Incentivazione Rischi 2011

Consuntivo Rete – Distribuzione DT % Incentivati vs Destinatari*



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane

22

(*) si fa riferimento alla popolazione potenzialmente destinataria dell'incentivo, ovvero alle risorse che hanno ricoperto uno dei ruoli incentivanti per il periodo minimo previsto dal regolamento

- ❑ Focus sul consuntivo dei sistemi di incentivazione 2011 (*erogazione 2012*)

- DRP
- Corporate e PA
- Rischi

- ❑ Focus sui sistemi di incentivazione 2013

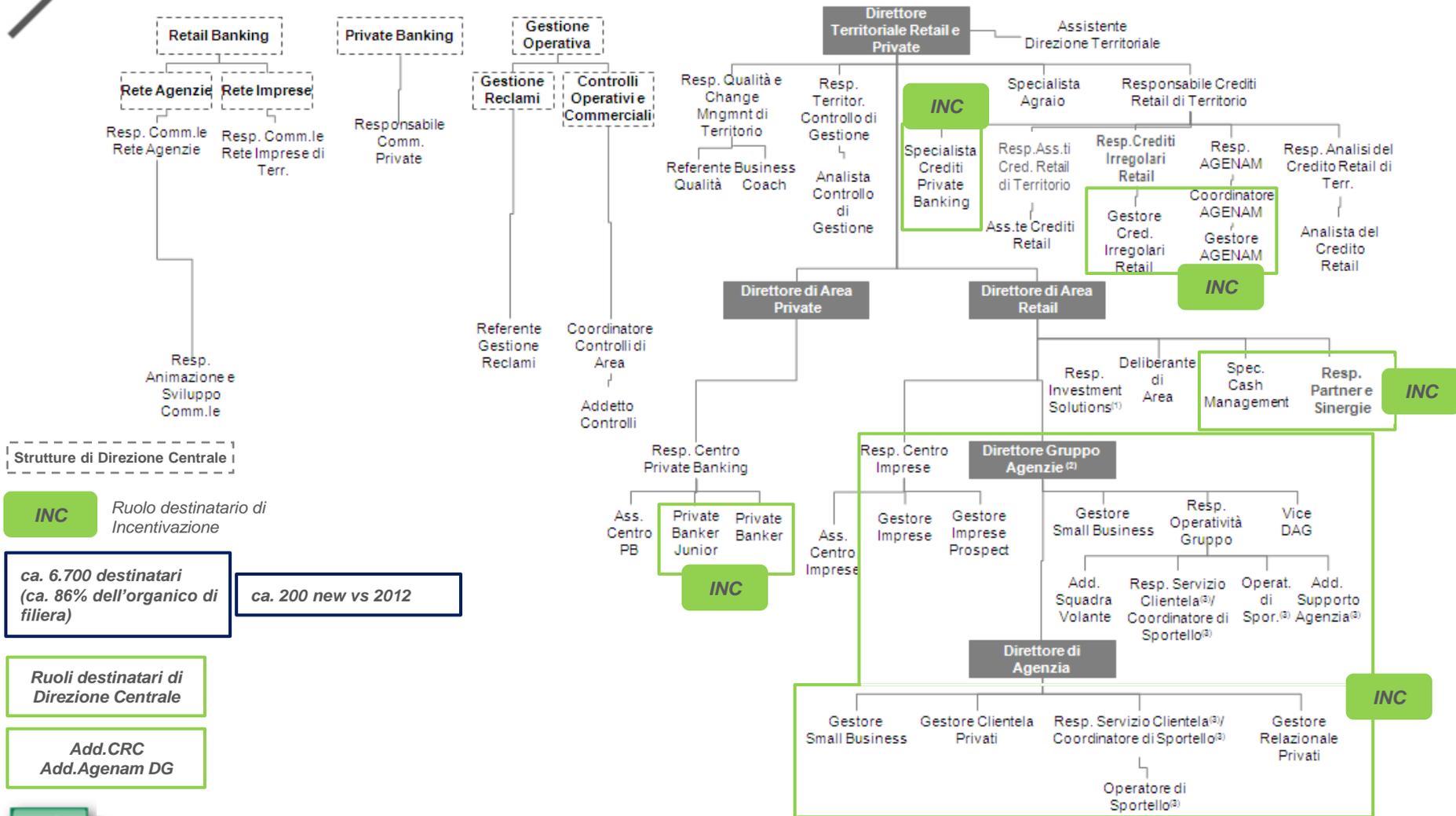
- ***DRP***

- Corporate e PA
- Rischi



Incentivazione Retail 2013

Ruoli coinvolti



(1) Dipende Gerarchicamente da Investment Solutions Italia.
 (2) Il Direttore Gruppo di Agenzie è anche responsabile dei ruoli di agenzia nell'Agenzia Capogruppo.
 (3) Ove attivato.

Incentivazione Retail 2013

Principali macroevidenze



Individuals (Ruoli di Agenzia)

- Revisione** della soglia di accesso relativa al parametro del **Minter al netto del Costo del Rischio** (da 98% a 95%), con **riduzione del 50% del premio maturato per le agenzie con % di raggiungimento al di sotto del 98%**;
- eliminazione** dei **parametri trimestrali** con l'assegnazione di **obiettivi annuali**;
- eliminazione** del meccanismo di valorizzazione delle over-performance 'Grande Slam' e **introduzione** di un **Bonus Coralità** che **premia le performance del Gruppo di Agenzie (HUB)**;
- introduzione** di un meccanismo di '**Malus**' (- 20% del premio maturato) in relazione al raggiungimento degli obiettivi di **Sinergie con il Mercato Private**;
- inserimento** del **Direttore Gruppo Agenzie** tra i destinatari di **Incentivazione Commerciale** con meccanismo incentivante analogo a quello di Agenzia (aggregato a livello di HUB).

Private

- Introduzione** di **indicatori di conformità** (fino a -30% del premio maturato);
- valorizzazione del premio sulle **over-performance del New Cash di portafoglio fino ad un max del 200% del premio** previsto sul parametro.

Imprese

- Sostituzione** degli **obiettivi individuali** di portafoglio con **obiettivi di squadra a livello di Centro Imprese**;
- eliminazione** del **parametro del Minter al netto costo del rischio di portafoglio** (peso 2012 pari al 70%) **valorizzando separatamente il Minter e il Costo del Rischio a livello di Centro Imprese con rispettivo peso del 25% ciascuno**;
- valorizzazione delle **over-performance sui parametri Minter e Costo del Rischio fino ad un max del 200% del premio** previsto per i singoli **parametri** (max +50% del premio target previsto per ciascun parametro);
- introduzione** di un meccanismo di '**Malus**' (- 20% del premio maturato) in relazione al raggiungimento degli obiettivi di **Customer Satisfaction del Centro Imprese** di appartenenza;
- inserimento del **Responsabile Centro Imprese** tra i destinatari di **Incentivazione Commerciale** con meccanismo incentivante analogo a quello dei Gestori Imprese.

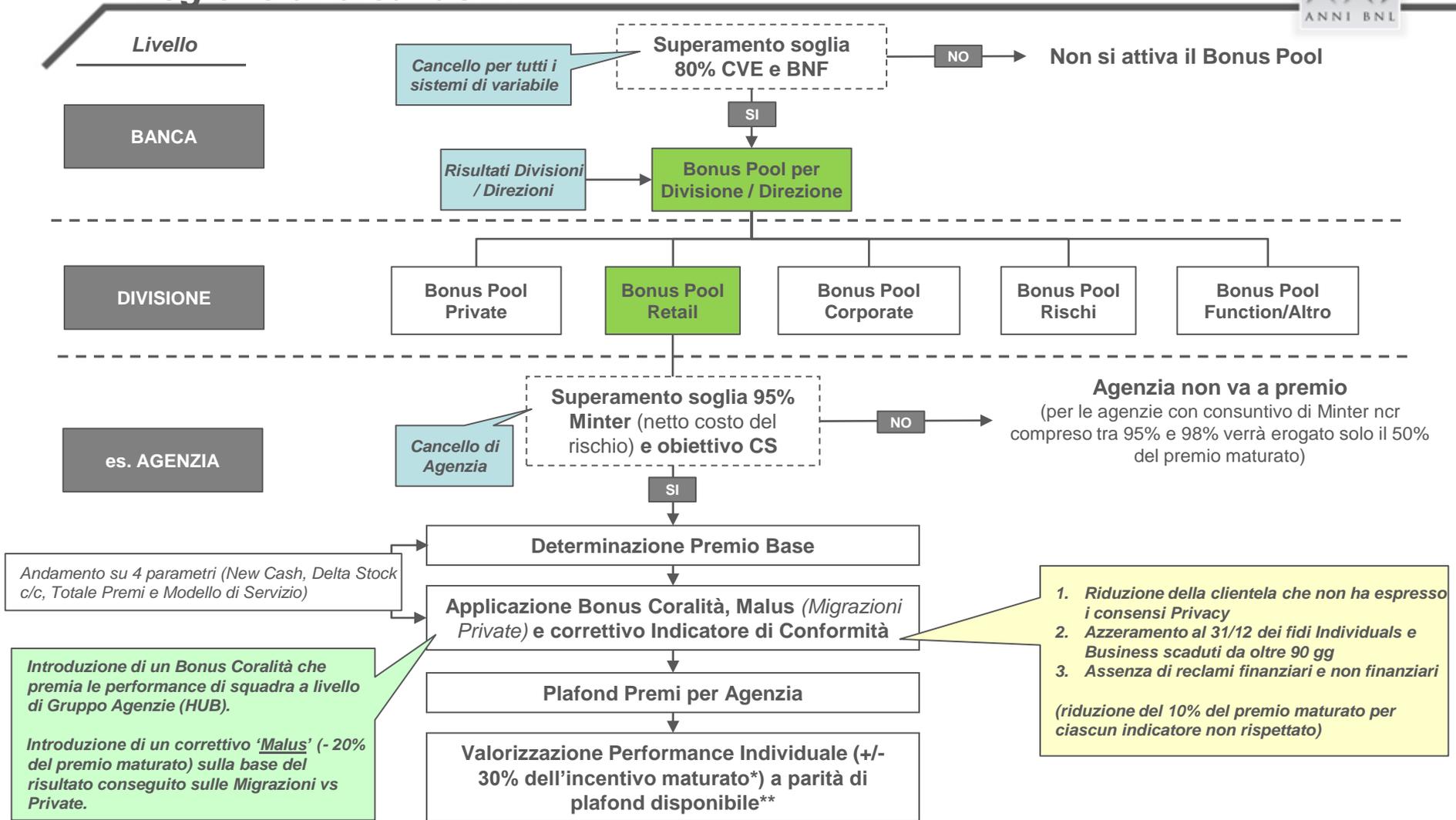
Altri ruoli

- Introduzione** del nuovo ruolo **Consulente Gestione Patrimonio** tra i destinatari di incentivazione commerciale, con **valorizzazione annuale della produzione di New Cash** e premio commisurato all'apporto delle masse.



Incentivazione Retail 2013

Logiche di breakdown



Incentivazione Retail 2013

Ruoli di Agenzia



Condizioni di Accesso

- ❑ **Margine di Intermediazione al netto del Costo del Rischio di Agenzia** (95%) per *Ruoli di Agenzia* e *DGA**:
 - consuntivo compreso tra il 95% e il 98%: premio maturato ridotto del 50%;
 - consuntivo uguale o maggiore del 98%: erogazione del 100% del premio maturato.
- ❑ **Customer Satisfaction** per *Ruoli di Agenzia*: obiettivo distinto per singola Agenzia sulla base del consuntivo 2012;
- ❑ **Customer Satisfaction** per *DGA*: 80% delle Agenzie appartenenti all'HUB a soglia sull'obiettivo di CS assegnato

Perimetro

Parametri 2013

	Perimetro	Parametri 2013
Ruoli di Agenzia	Agenzia	New Cash
		Totale Premi
		Delta Stock Conti Correnti
		Modello di Servizio
Direttore Gruppo Agenzie	Gruppo Agenzie (HUB)	New Cash
		Totale Premi
		Delta Stock Conti Correnti
		Modello di Servizio

Componente Quantitativa

E' prevista la valorizzazione dell'over-performance attraverso un **Bonus Coralità**:

- **Ruoli di Agenzia**: calcolato su ogni singolo parametro ed attribuito alle Agenzie che hanno contribuito al raggiungimento dell'obiettivo di coralità (*minimo 80% della Agenzie a soglia sullo stesso parametro*) e che hanno contestualmente soddisfatto tutte le condizioni di accesso previste da regolamento;
- **Direttore Gruppo Agenzie**: calcolato su ogni singolo parametro ed attribuito agli HUB con almeno l'80% delle Agenzie che hanno contribuito al raggiungimento dell'obiettivo di coralità e che hanno contestualmente soddisfatto tutte le condizioni di accesso previste da regolamento.

Componente Qualitativa

- Meccanismo '**Malus**' (- 20% del premio quantitativo maturato) in relazione al raggiungimento degli obiettivi di **Migrazione clientela vs Mercato Private** assegnati all'Area Retail
- **Indicatore di Conformità** (-10% del premio maturato per ciascun indicatore non rispettato fino ad un massimo del -30%)
- Valorizzazione della **performance individuale** (+/-30% del premio** a parità di plafond disponibile)



(*) calcolato sulla base delle somme di obiettivi e consuntivi di tutte le agenzie facenti parte del Gruppo (HUB), compresa l'agenzia Capo-Gruppo.

(**) fino ad un massimo pari al 30% del premio target previsto per il ruolo di riferimento

Incentivazione Retail 2013

Private Banker



Condizioni di Accesso

- Margine di Intermediazione Private al netto del Costo del Rischio di Area (98%)

Perimetro

Parametri 2013

Ptf	New Cash
	RN BNF
Area *	Minter (ncr)
	New Cash
	Customer Satisfaction

Componente Quantitativa

- Prevista la valorizzazione del premio sulle over-performance del **New Cash** di portafoglio tramite i seguenti meccanismi:
 - **curva** che valorizza proporzionalmente il risultato commerciale **annuale** fino ad un massimo del 150% del raggiungimento dell'obiettivo;
 - **over-performance per obiettivi trimestrali**: sarà assegnato un obiettivo trimestrale e premiata **sia la buona partenza che la continuità delle performance nell'anno** con un premio aggiuntivo (sarà attribuito un importo aggiuntivo corrispondente al 50% del premio target annuale del parametro di New Cash).

Componente Qualitativa

- **Indicatore di Conformità**** (-10% se non è rispettato 1 solo parametro, -30% se non vengono rispettati 2 parametri)
- Valorizzazione della **performance individuale** (+/-30% del premio maturato a parità di plafond disponibile)



(*) l'indicatore di Area fa riferimento al perimetro Private;

(**) L'indicatore fa riferimento a 2 parametri: % fruizione formazione obbligatoria e assenza anomalie KYC.

Incentivazione Retail 2013

Ruoli Imprese



Condizioni di Accesso

- Resp. Centro Imprese/Gestori Imprese/Gestori Imprese Prospect: **Margine di Intermediazione Imprese al netto del Costo del Rischio del Centro Imprese (98%)**;
- Spec. Cash Management: **Margine di Intermediazione Imprese al netto del Costo del Rischio dell'Area (98%)**.

Componente Quantitativa

	Perimetro	Parametri 2013
Responsabile Centro Imprese	Centro Imprese	Minter Sinergie Private Delta Stock Conti Correnti Costo del Rischio
Gestore Imprese / Prospect	Centro Imprese	Minter Sinergie Private Delta Stock Conti Correnti Costo del Rischio
Spec. Cash Management-Retail	Area	Minter Imprese Transazionale (margine da transato carte + transato POS + Incassi e Pagamenti)

- Prevista valorizzazione delle over-performance tramite meccanismo a scalare sui parametri di **Minter** e **Costo del Rischio** (max +50% del premio target previsto per ciascun parametro).

Componente Qualitativa

- Introduzione del meccanismo '**Malus**' (- 20% del premio quantitativo maturato) in relazione al raggiungimento degli obiettivi di **Customer Satisfaction** assegnati a ciascun **Centro Imprese**;
- **Indicatore di Conformità** (solo Gestori Imprese e Imprese Prospect): -10% del premio maturato per ciascun indicatore non rispettato fino ad un massimo del -30%;
- Valorizzazione della **performance individuale** (+/-30% del premio* a parità di plafond disponibile).

1. **Azzeramento al 31/12 dei fidi del Centro Imprese scaduti da oltre 90 gg;**
2. **Riduzione del 20% dei volumi di impieghi BT con rating 9 e 10 sul totale del Centro Imprese (31/12/2013 vs 31/12/2012);**
3. **Azzeramento al 31/12 delle pratiche IPEG "da valutare" scadute.**



Incentivazione Retail 2013

Ruoli Crediti



Condizioni di Accesso

- Gestori Crediti Irregolari Business: **Costo del Rischio Business di Territorio** (<=102%);
- Specialisti Crediti Private: **Margine di Intermediazione Private al netto del Costo del Rischio di Territorio** (98%)

Componente Quantitativa

	Perimetro	Parametri 2013
Gest. Crediti Irregolari Business	Territorio	Costo del Rischio Business
	Ptf/Settore	Assenza Fidi Scaduti oltre 60 gg*
Specialista Crediti Private	Territorio	Costo del Rischio Private
		Fidi Scaduti > 60gg

- Revisione parametro relativo ai **fidi scaduti** ed introduzione parametro specifico sulle posizioni in **settore AZ** (semaforo IPEG "Arancio" >500k€ di esposizione totale, "Rosso" >50k€ di esposizione totale o posizioni maggiormente critiche)

Componente Qualitativa

- Valorizzazione della **performance individuale** (+/-30% del premio maturato a parità di plafond disponibile)



(*) riferito ai clienti in settore AZ da almeno 60gg.

(**) calcolato come numero di posizioni in settore AZ da più di 6 mesi sul totale delle posizioni in AZ (esclusi Incagli Non Moratori e Ristrutturati).

Incentivazione Retail 2013

Ruoli Crediti: Agenam Rete / DG



Condizioni di Accesso

- ❑ *Coord./Gest. Agenzia Negoziazione Amichevole*: **Costo del Rischio Individuals di Territorio** ($\leq 102\%$);
- ❑ *Coord. Agenzia Negoziazione Amichevole (DG e Business)*: **Tasso di regolarizzazione delle esposizioni affidate in gestione** ($\geq 75\%$ a 60gg) & **Costo del Rischio Business Rete Italia** ($\leq 102\%$);
- ❑ *Addetti Agenzia Negoziazione Amichevole DG*: **Tasso di regolarizzazione delle esposizioni affidate in gestione** ($\geq 75\%$ a 60gg);
- ❑ *Addetti Agenzia Negoziazione Amichevole Business*: **Costo del Rischio Business Rete Italia** ($\leq 102\%$);
- ❑ *Coord./Addetti Agenzia Negoziazione Amichevole DG (Milano)*: **Costo del Rischio Individuals Rete Italia** ($\leq 102\%$).

Componente Quantitativa

	Perimetro	Parametri 2013	
Coord./Gest. Agenam di Rete	Territorio	Costo del Rischio Individuals	
		Tasso di regolarizzazione delle esposizioni affidate	
		Roll Rate*	
Agenam DG	Rete Italia	Costo del Rischio Individuals	
	Agenam DG	Tasso di regolarizzazione delle esposizioni affidate	
Agenam Business DG	Rete Italia	Costo del Rischio Business	
Agenam DG Milano	Rete Italia	Costo del Rischio Individuals	
		Agenam DG Milano	Tasso di regolarizzazione delle esposizioni affidate
			Roll Rate*

Il Coordinatore Agenzia Neg. Amichevole sarà incentivato sulla base dei risultati sui parametri previsti per gli Addetti DG (50%) e Business (50%)

Componente Qualitativa

- Valorizzazione della **performance individuale** (+/-30% del premio maturato a parità di plafond disponibile)



Incentivazione Retail 2013

Ruoli Gestione Operativa



Condizioni di Accesso

- Resp. Operatività Gruppo:*
 - **Margine di Intermediazione al netto del Costo del Rischio di Gruppo Agenzie – HUB*** (98%);
 - **Customer Satisfaction del Gruppo Agenzie – HUB*** (obiettivo assegnato).
- Add. Squadra Volante:*
 - **Margine di Intermediazione al netto del Costo del Rischio di Gruppo Agenzie – HUB*** (98%).

Componente Quantitativa

	Perimetro	Parametri 2013
Resp. Operatività Gruppo	Gruppo Agenzie (Hub)	Migrazione delle Transazioni verso Canali Complementari*
		Customer Satisfaction**
Squadra Volante	Gruppo Agenzie (HUB)	Indice di Customer Satisfaction di Sportello

- Revisione** delle logiche del sistema incentivante con **passaggio** da un **meccanismo di Agenzia** ad un **incentivante specifico sulle attività del ruolo ed esteso al Gruppo di Agenzie (HUB) coordinate**.

Componente Qualitativa

- **Indicatore di Conformità** (-10% se non è rispettato 1 solo parametro, -30% se non vengono rispettati 2 o più parametri)
- Valorizzazione della **performance individuale** (+/-30% del premio maturato a parità di plafond disponibile)



(*) calcolato sulla base delle somme di obiettivi e consuntivi di tutte le agenzie facenti parte del Gruppo (Hub), compresa l'agenzia Capo-Gruppo;

(**) non comprende la consulenza.

Incentivazione Retail 2013

Altri Ruoli (1/2)



Condizioni di Accesso

- Consulente Gestione Patrimonio:*
 - 80% del BNF assegnato a DRP - Sviluppo Raccolta;
 - 98% dell'obiettivo minimo individuale di New Cash*.

Componente Quantitativa

- Incentivo correlato al risultato conseguito sulla produzione di **New Cash** nel periodo di riferimento;
- valorizzazione del premio differenziata e crescente** in base alla raccolta individuale generata a fine anno;
- valorizzazione delle over-performance tramite un extra bonus in funzione dell'ulteriore contributo all'apporto di masse oltre 8mln€ di raccolta individuale generata;

Componente Qualitativa

- Valorizzazione della **performance individuale** (+/-30% del premio maturato a parità di plafond disponibile)
- **Indicatore di Conformità** (-10% se non è rispettato 1 solo parametro, -30% se non vengono rispettati 2 o più parametri)



Incentivazione Retail 2013

Altri Ruoli (2/2)



Condizioni di Accesso

- Resp. Partner e Sinergie di Area:*
 - **Margine di Intermediazione Individuals e Business al netto del Costo del Rischio di Area (98%).**
- CRC:*
 - **Customer Satisfaction (82 punti su rilevazione annuale).**

Perimetro

Parametri 2013

Resp. Partners e Finanziamenti

Area	Parametri 2013
Area	Totale Finanziamenti
	Delta Stock Conti Correnti

CRC

CRC	Parametri 2013
CRC	Punti Accumulati Inbound*
	Punti Accumulati Outbound*

Componente Quantitativa

- Sostanziale Conferma** delle logiche del sistema incentivante per il CRC e per i Resp. Partners e Sinergie;
- CRC:**
 - ✓ Verranno stilate 2 classifiche distinte per Inbound e Outbound e premiate le prime squadre classificate;
 - ✓ Nel caso in cui la stessa squadra risulti posizionata al primo posto in entrambe le classifiche, sarà attribuito il 100% del premio relativo alla classifica Outbound + il 50% del premio relativo alla classifica Inbound. I componenti della seconda squadra classificata Inbound, riceveranno il 50% del premio relativo.
- Resp. Partner e Finanziamenti:**
 - ✓ Introduzione del meccanismo '**Malus**' (- 20% del premio quantitativo maturato) in relazione al raggiungimento dell'obiettivo di **Sinergie con le altre società del Gruppo** assegnato.

Componente Qualitativa

- Valorizzazione della **performance individuale** (+/-30% del premio** a parità di plafond disponibile)



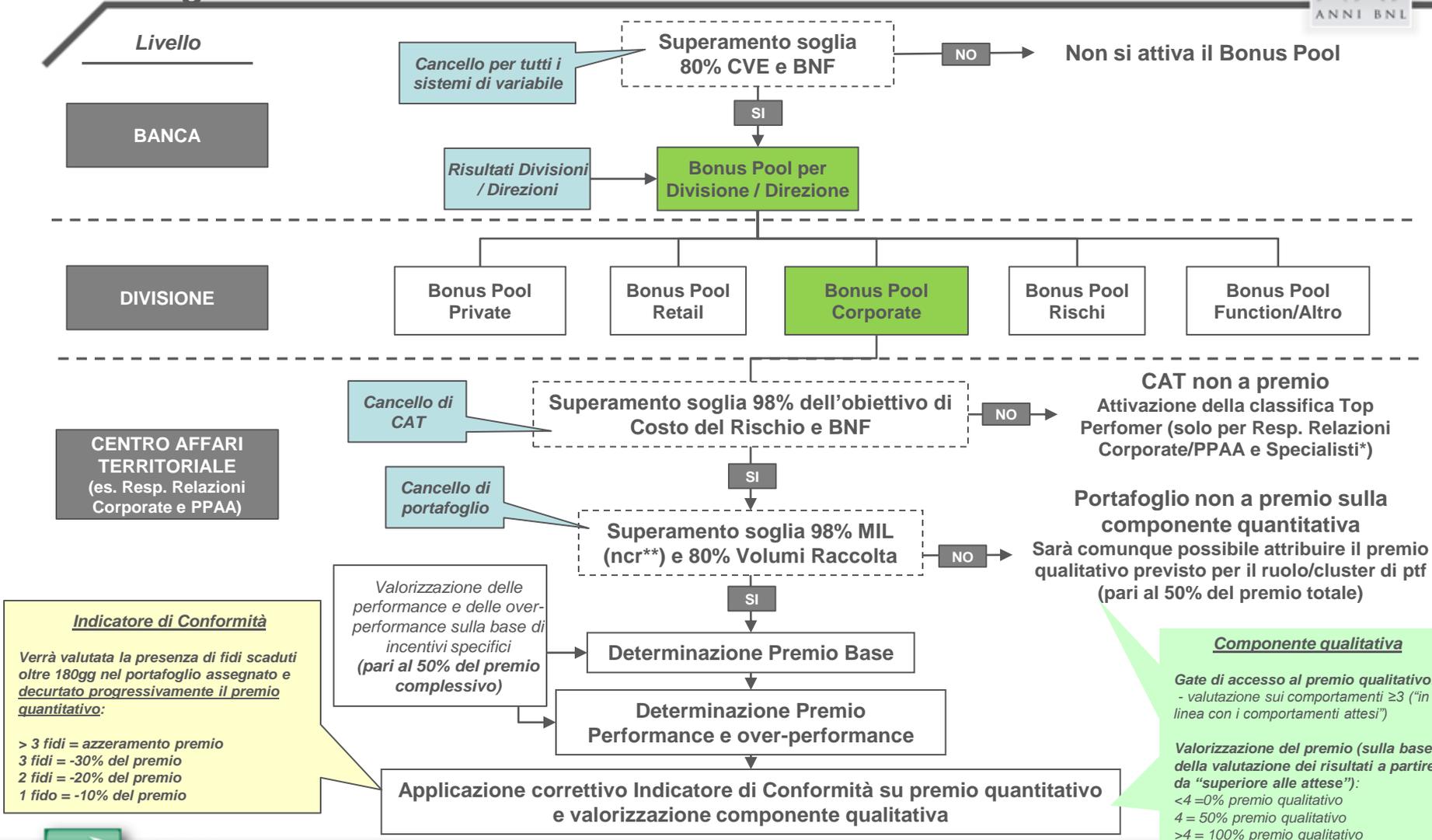
- ❑ Focus sul consuntivo dei sistemi di incentivazione 2011 (*erogazione 2012*)
 - DRP
 - Corporate e PA
 - Rischi

- ❑ Focus sui sistemi di incentivazione 2013
 - DRP
 - ***Corporate e PA***
 - Rischi



Incentivazione Corporate 2013

Logiche di breakdown



Indicatore di Conformità

Verrà valutata la presenza di fidi scaduti oltre 180gg nel portafoglio assegnato e decurtato progressivamente il premio quantitativo:

- > 3 fidi = azzeramento premio
- 3 fidi = -30% del premio
- 2 fidi = -20% del premio
- 1 fido = -10% del premio



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane

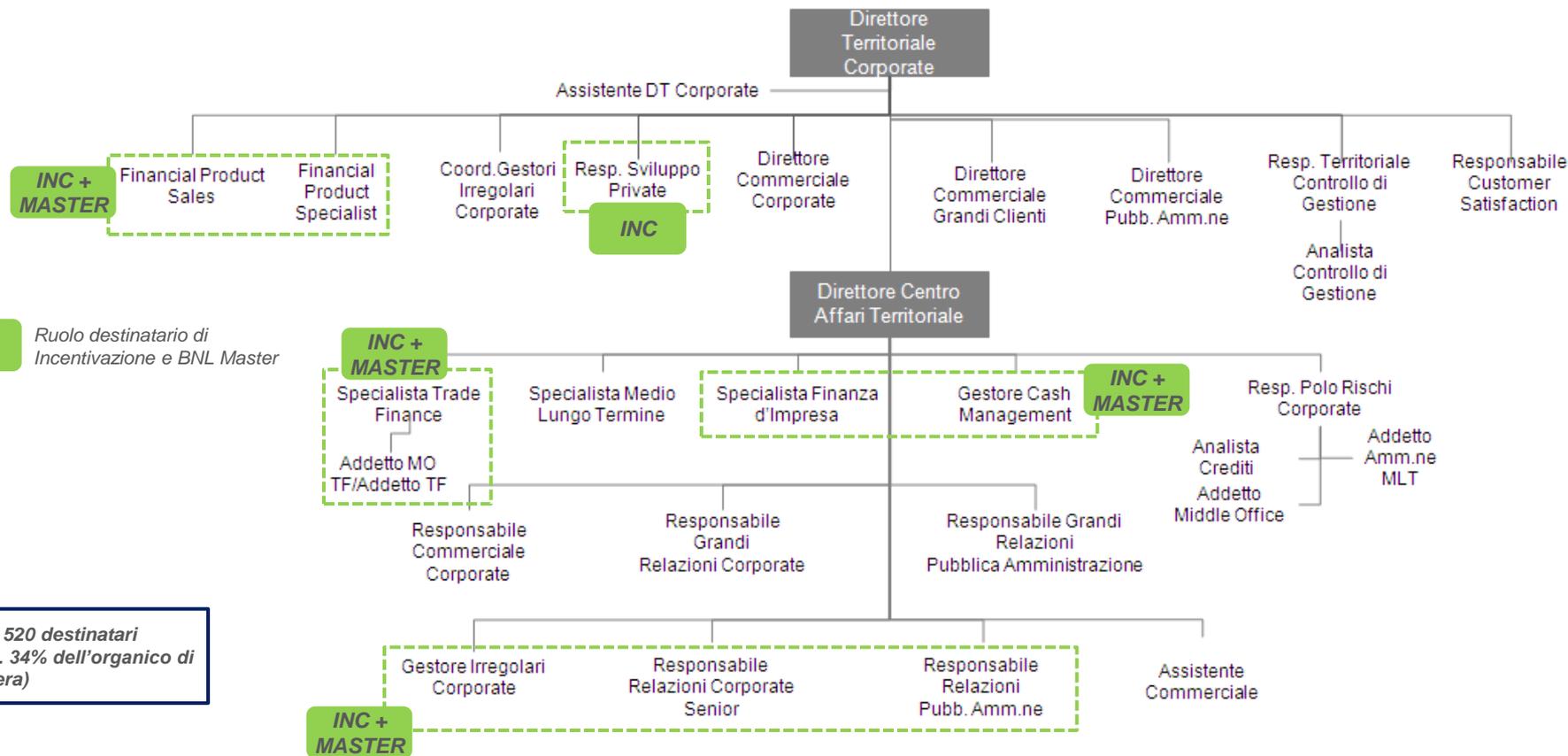
36

(*) saranno premiati a livello Rete Italia: 1 Specialista Finanza d'Impresa, 1 Specialista Fixed Income, 1 Specialista Trade Finance ed 1 Gestore Cash Management;

(**) netto Costo del Rischio.

Incentivazione Corporate 2013

Ruoli coinvolti



ca. 520 destinatari
(ca. 34% dell'organico di filiera)

L'organigramma rappresentato non comprende le strutture di DG coinvolte nelle iniziative incentivanti (SAC, Finanza d'Impresa, Joint Venture-Fixed Income, Affari Speciali, Finanziamenti Corporate e PPAA, Finanziamenti Leasing e Grandi Clienti)



Incentivazione Corporate 2013

Principali macroevidenze



Ruoli Commerciali

- ❑ **Mantenimento del Costo del Rischio e del BNF** (minimo 98% per entrambi i parametri) come **condizioni di accesso a livello CAT** per tutti i ruoli destinatari di Incentivazione Commerciale;
- ❑ **revisione del meccanismo** per Resp. Relazioni Corporate / PPAA e Gestore Irregolari Corporate con **redistribuzione del peso tra componente quantitativa (da 70% 50%) e qualitativa (da 30% 50%)** e **associazione del premiante qualitativo agli obiettivi di risultato caricati in Dialogo** (possibilità di riconoscere il premio qualitativo in caso di non superamento degli obiettivi di portafoglio, a condizione che il CAT abbia raggiunto le soglie di accesso previste);
- ❑ **introduzione** di un **extra-bonus** (1.000 euro) legato ai risultati dell'**apertura conti correnti all'estero** (incentivo previsto solo per i portafogli internazionali);
- ❑ introduzione di un **bonus over-performance** aggiuntivo pari a **1.000 euro** in caso di % di raggiungimento obiettivo, su tutti i parametri previsti, compresa tra il 110% e il 120% e **1.500 euro** in caso di % uguale o superiore al 120% su 3 dei 4 parametri previsti;
- ❑ **Mantenimento della classifica "Top Performer"** per i CAT che non accedono all'incentivante che coinvolgerà nel 2013. Saranno premiati i primi **25 Resp.Relazioni classificati** (che avranno superato le condizioni di accesso di portafoglio e raggiunto il 98% degli obiettivi di almeno 2 dei 4 parametri di performance previsti) ed i primi **4 Specialisti** (che avranno raggiunto almeno il 98% di tutti gli obiettivi individuali, ad esclusione della Customer Satisfaction). Il premio attribuito sarà pari all'**80% del premio che avrebbero maturato** in caso di accesso all'incentivante (compresa la componente qualitativa);
- ❑ **revisione** del parametro relativo all'azzeramento dei **fidi scaduti da oltre 180 gg** (Resp. Relazioni Corporate e PPAA) che non sarà applicato più come condizione di accesso a livello CAT, ma come '**Indicatore di Conformità**' che ridurrà progressivamente il premio quantitativo maturato, fino all'azzeramento in caso di >3 fidi scaduti oltre 180 gg a livello di singolo portafoglio.

Altri Ruoli

- ❑ **Revisione** del regolamento per i **Financial Product Specialist** (ex Specialisti Fixed Income) e introduzione tra i potenziali destinatari del sistema incentivante dei **Financial Product Sales** (ex Add. Accesso Diretto – Product Push) in coerenza con il nuovo modello organizzativo, con **modifica del meccanismo premiante** (da 100% qualitativo a 50% quanti/qualitativo);
- ❑ **introduzione** del **Resp. Sviluppo Private** in coerenza con la migrazione del ruolo da Retail a Corporate ed **eliminazione** degli **Spec. Medio Lungo Termine** dai potenziali destinatari dei sistemi incentivanti (destinatari di Bonus Una Tantum).



Focus Resp. Relazioni Corporate / PPAA / GIC

Principali novità sul sistema incentivante



Meccanismo di determinazione del premio

Componente Quantitativa

Valorizzata sulla base dei risultati raggiunti sui parametri identificati per il ruolo

Peso componente su premio totale

50%

Componente Qualitativa

Valorizzata sulla base della valutazione professionale relativa agli obiettivi di risultato e di comportamento inseriti nel ciclo annuale 2012-2013 di Dialogo

Peso componente su premio totale

50%

Dialogo
(ciclo 2012-2013)

Valutazione sui comportamenti
(a partire da "in linea con le attese")



Valutazione sui risultati
(a partire da "superiore al target")

Gate di accesso*

Valorizzazione



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

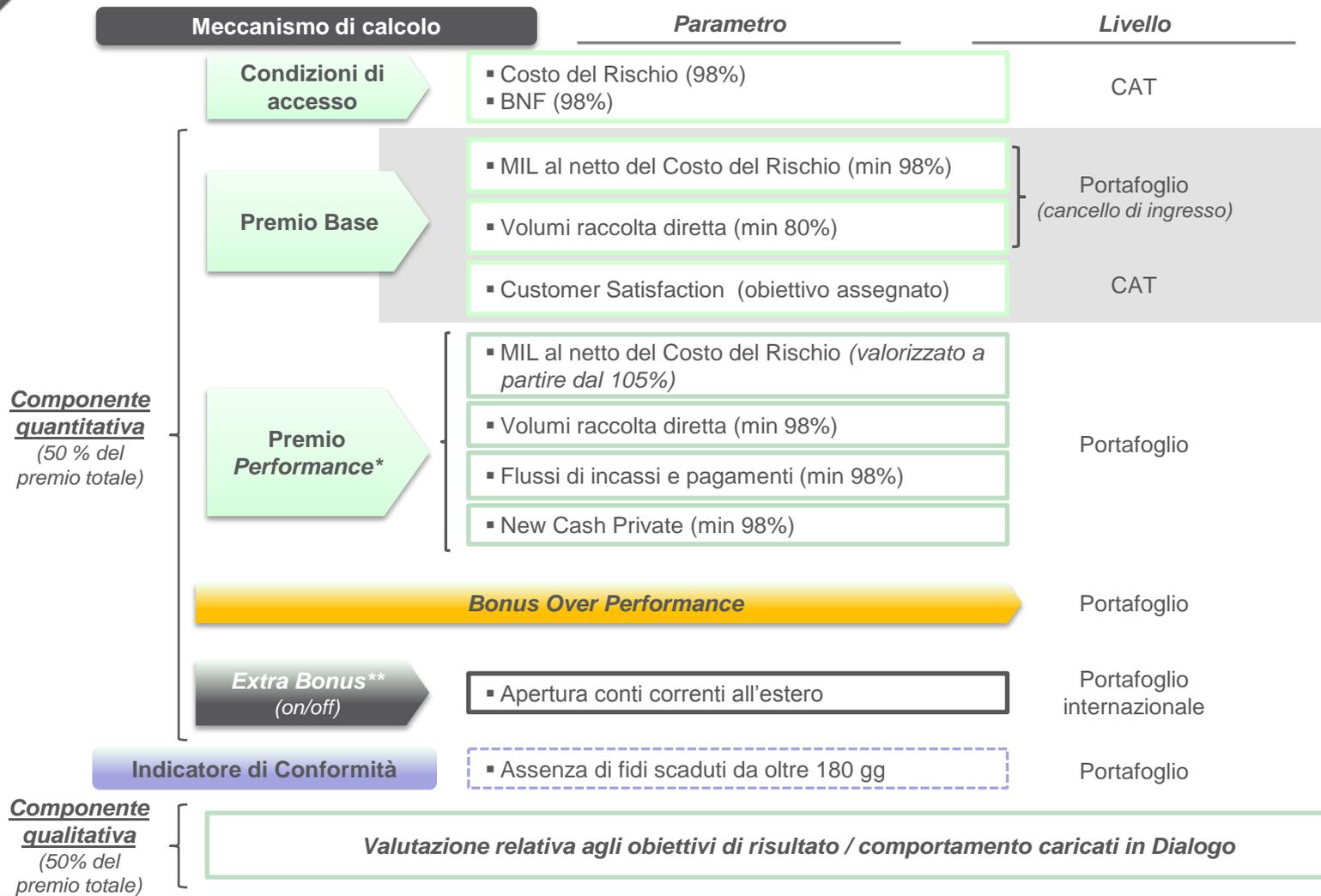
Direzione Risorse Umane

39

(*) Sarà possibile attribuire il 50% relativo alla componente qualitativa anche in caso di non raggiungimento degli obiettivi quantitativi previsti per il ruolo, salvo il superamento delle condizioni di accesso previste a livello di Centro Affari Territoriale (cfr. tav. 5)

Focus Resp. Relazioni Corporate

Meccanismo di incentivazione

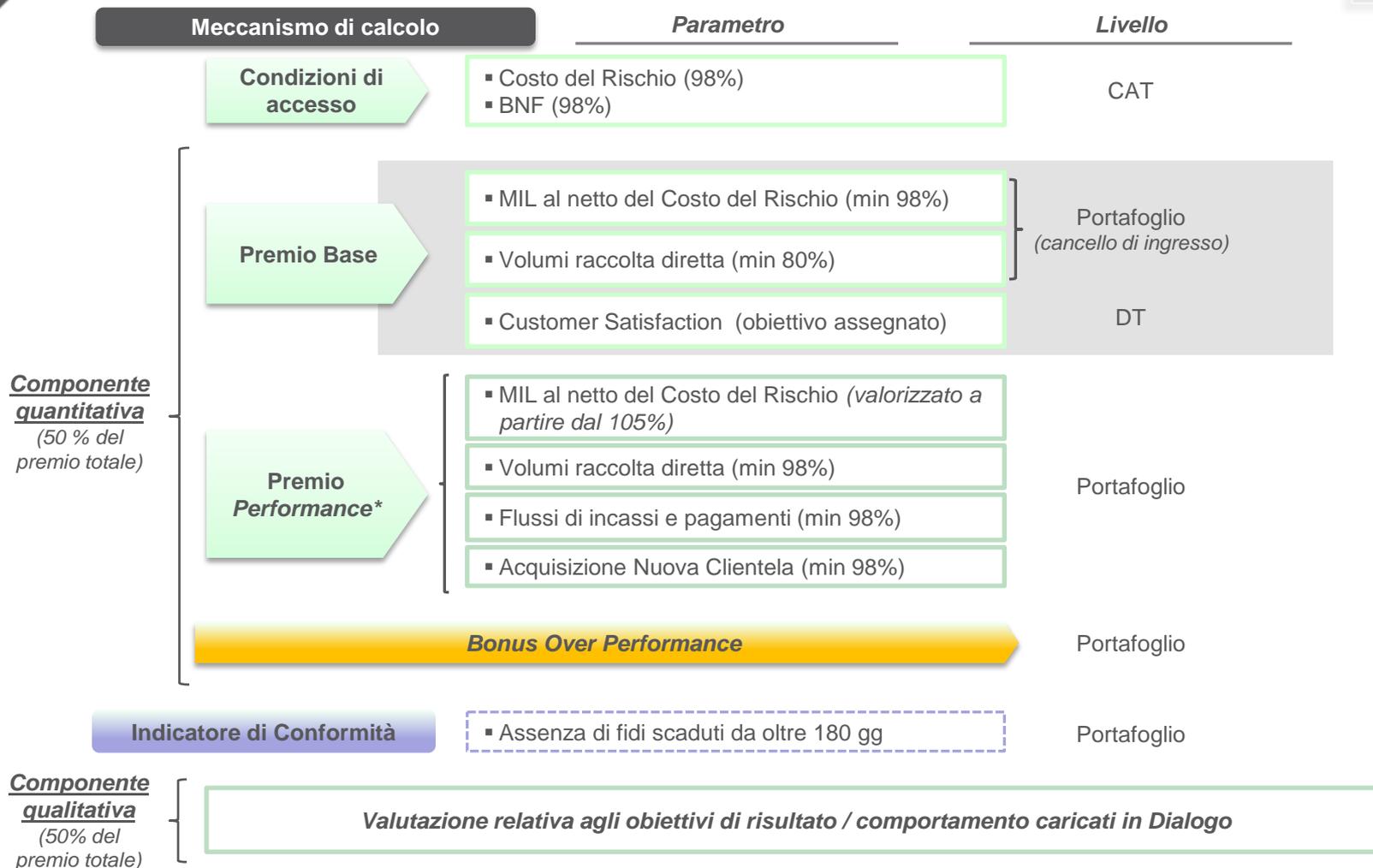


(*) nella tavola successiva è riportato il dettaglio dei premi per singolo parametro differenziato in relazione al raggiungimento degli obiettivi;

(**) parametro valido solo per i portafogli internazionali (indipendentemente dal cluster di appartenenza).

Focus Resp. Relazioni PPAA

Meccanismo di incentivazione



(*) nella tavola successiva è riportato il dettaglio dei premi per singolo parametro differenziato in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

Focus Ruoli Financial Product

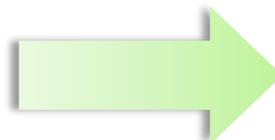
Nuovo meccanismo premiante



In coerenza con l'evoluzione organizzativa del Fixed Income, viene modificato il sistema incentivante per i Financial Product Specialist (ex Specialisti Fixed Income) ed introdotti tra i potenziali destinatari i Financial Product Sales (ex Add. Accesso Diretto-Product Push)

Meccanismo 2012

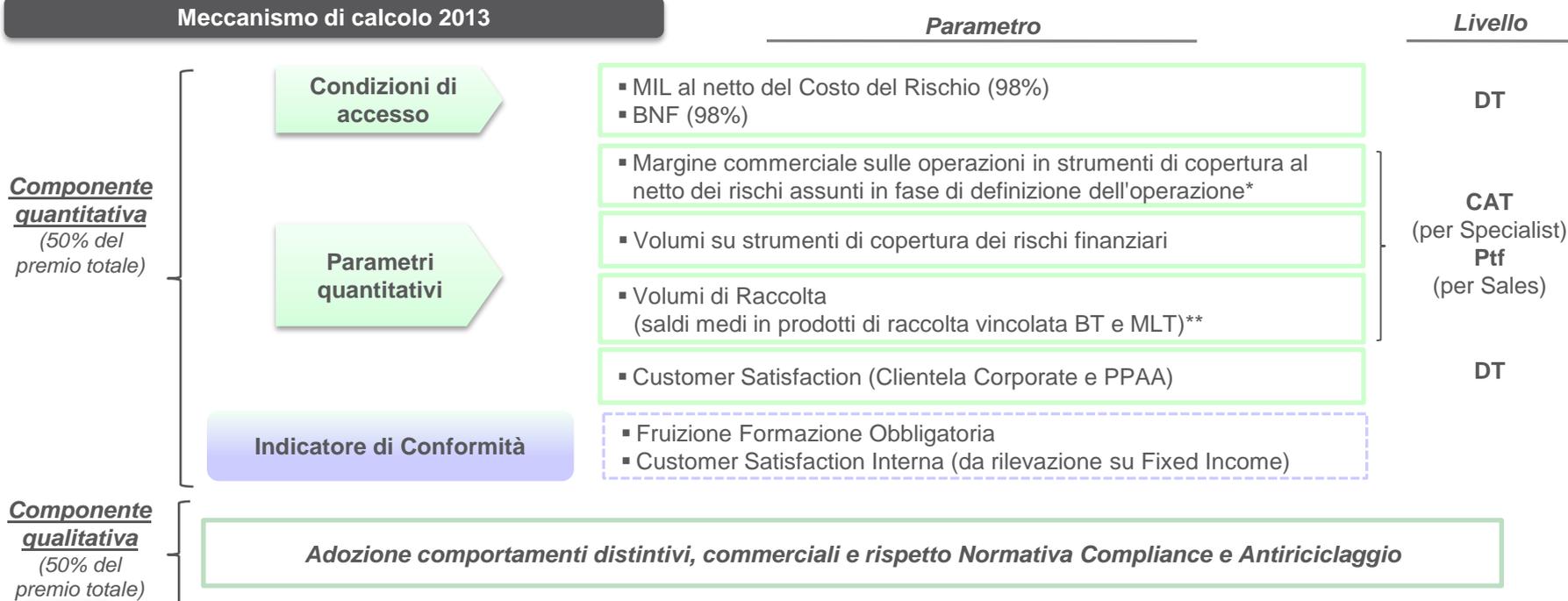
100% qualitativo



Meccanismo 2013

50% quantitativo
50% qualitativo

Meccanismo di calcolo 2013



(*) definiti sulla base del CVA (credit valuation adjustment) e IRBA Capital così come valorizzato sulla procedura VarRisk;
 (**) al fine di sterilizzare l'effetto di eventuali investimenti in prodotti "non vincolati" saranno considerati, per il calcolo del premiante, i consuntivi di raccolta vincolati al 31/12/2012 in presenza di saldi medi di raccolta vincolata 2013 inferiori alla baseline di partenza (consuntivo 2012) e totale raccolta 2013 (vincolata e non vincolata) superiore al totale consuntivo 2012.

Incentivazione Corporate 2013

Altri Ruoli



Condizioni di Accesso

- ❑ Per tutti i ruoli:
 - **Costo del Rischio del CAT** di appartenenza o **Divisione Corporate** (per i ruoli DG) al 98%;
 - **BNF del CAT** di appartenenza o **Divisione Corporate** (per i ruoli DG) al 98%.
- ❑ In aggiunta (solo per Add.Finanza d'Impresa):
 - **Obiettivo individuale assegnato dal Responsabile Gerarchico** (98%).

Componente Quantitativa

	Perimetro	Parametri 2013	
Componente Quantitativa	Gest. Cash Managm. e Add. Sales	CAT	- Margine di Intermediazione Lordo (prodotti CM)
			- Volumi Raccolta (saldi medi c/c non vincolati)
			- Volumi Flussi Cash Management del CAT di riferimento
			- Customer Satisfaction (Clientela Corporate)
	Add. e Spec. Trade Finance	CAT	- CTA Incasso Documenti e Crediti Documentari + CTA da Fideiussioni ed Avalli Internazionali
		- Redditività Finanziamenti Import ed Export	
		- Customer Satisfaction (Clientela Corporate)	
Gest. Irregolari Corporate	Portafoglio	- Margine di Intermediazione al netto del Costo del Rischio	
	CAT	- Costo del Rischio	
		- Customer Satisfaction (Clientela Corporate)	
Add. e Spec. Finanza d'Impresa	CAT	- Commissioni Finanza Strutturata Corporate	
		- Margine Interesse Finanza Strutturata Corporate	
		- Customer Satisfaction (Clientela Corporate)	
Responsabile Sviluppo Private	DT	- New Cash & Delta Stock Sinergie Portafoglio Corporate	
		- Customer Satisfaction	

Componente Qualitativa

- Pari a max 30%/50% rispetto al ruolo/cluster di appartenenza



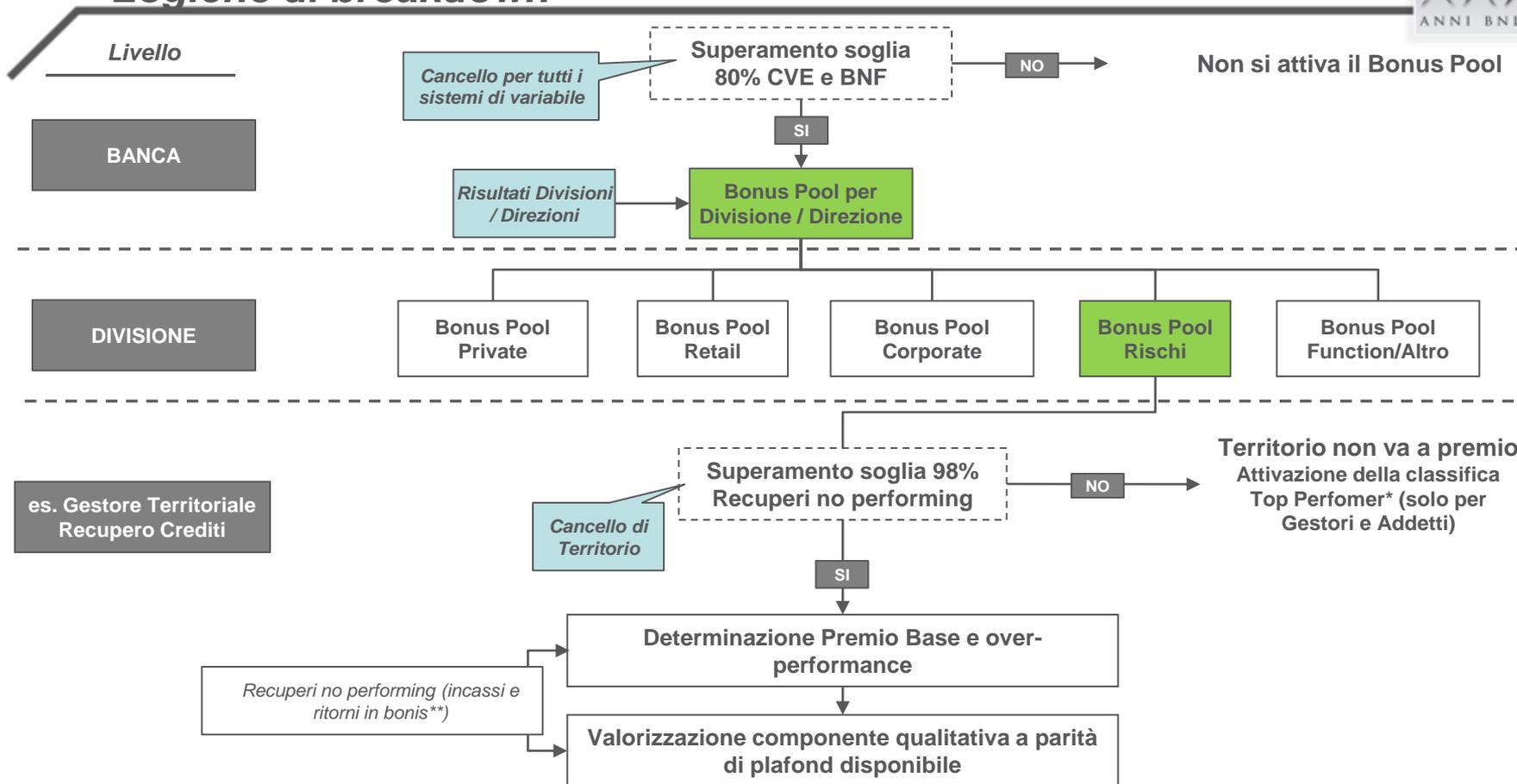
- ❑ Focus sul consuntivo dei sistemi di incentivazione 2011 (*erogazione 2012*)
 - DRP
 - Corporate e PA
 - Rischi

- ❑ Focus sui sistemi di incentivazione 2013
 - DRP
 - Corporate e PA
 - ***Rischi***



Incentivazione Rischi 2013

Logiche di breakdown



Bonus Over-Performance

Sarà attribuito un premio aggiuntivo, distinto tra Add./Gest. Recupero Crediti e Coord./Resp. Presidio, in caso di raggiungimento dell'obiettivo con % maggiore o uguale al 120%.



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane

45

(*) saranno premiate complessivamente 10 risorse tra Gestori di Territorio e di Direzione;

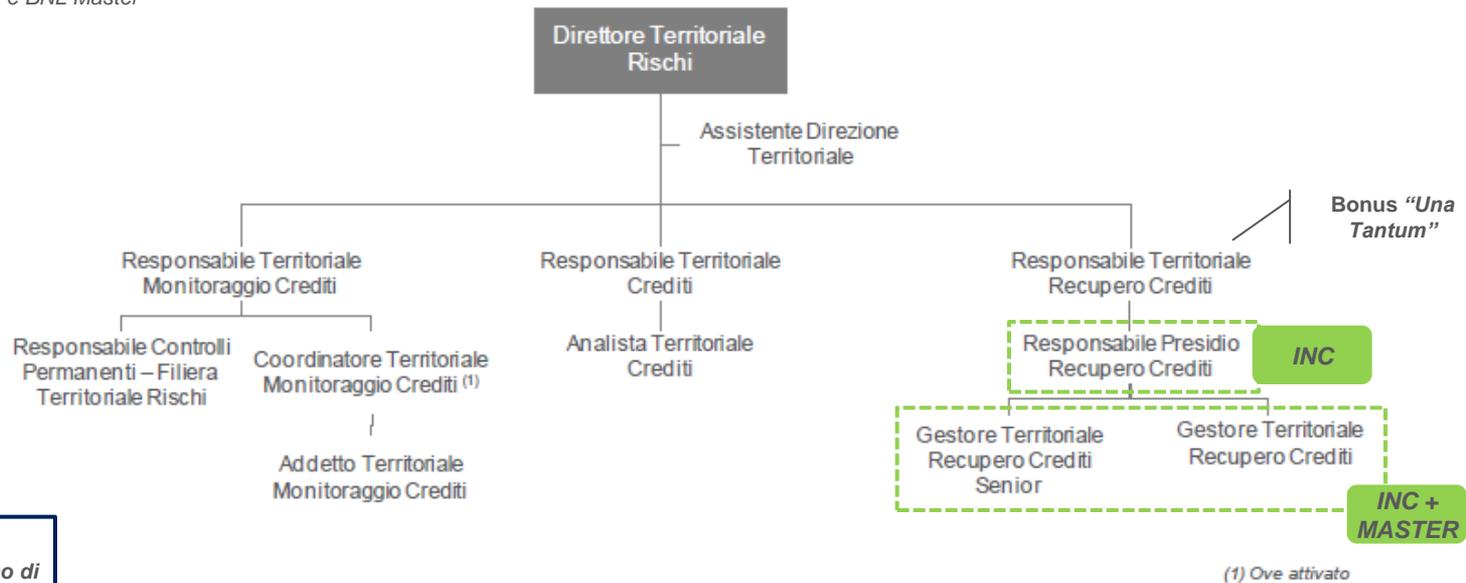
(**) Per ritorni in bonis si intende anche il passaggio a ristrutturati.

Incentivazione Rischi 2013

Ruoli coinvolti



INC + MASTER Ruolo destinatario di Incentivazione e BNL Master



ca. 131 destinatari
(ca. 29% dell'organico di filiera)

L'organigramma rappresentato non comprende le strutture di DG coinvolte nelle iniziative incentivanti



Incentivazione Rischi 2013

Principali macroevidenze



- ❑ **Conferma** delle **condizioni di accesso** (98% sui Recuperi non performing), dei parametri / pesi previsti per il 2012 e dei meccanismi di valorizzazione delle over-performance;
- ❑ Introduzione di un bonus over-performance aggiuntivo, in caso di % di raggiungimento dell'obiettivo uguale o superiore al 120%, per Add./Gest. Recupero e per Coord./Responsabili Presidio.
- ❑ **Introduzione** della logica "**Top Performer**" in ottica di valorizzazione delle performance individuali eccellenti, nel caso di non rispetto delle condizioni minime di accesso al sistema incentivante (primi 10 tra Gestori di Territorio e Addetti di Direzione Generale sulla base di specifici KPI individuati).



Incentivazione Rischi 2013

Meccanismo di incentivazione



Condizione di accesso

Il raggiungimento dell'obiettivo minimo (**98%**) Recuperi non performing costituisce condizione di accesso per l'erogazione dell'incentivo complessivo.

Parametri e Pesì

I parametri utilizzati per la valutazione dei risultati, relativamente alla componente quantitativa, sono indicati nella seguente tabella A.

La componente qualitativa verrà proposta dal Responsabile Gerarchico della risorsa sulla base dei *comportamenti distintivi e il rispetto delle regole di compliance*.

Tabella A – Parametri dell'Incentivazione Recupero Crediti

Obiettivo quantitativo					Obiettivo Minimo
Perimetro	Parametri	Individuale	Peso		
			Ambito di Competenza	Centro di Responsabilità	
Territorio (Resp. Presidio)	Recuperi no performing (incassi e ritorni in bonis*)	70%	30%		98%
Centro (Coordinatori RC Privati / Large Account / Corporate / Small Business / Outsourcing)	Recuperi no performing (incassi e ritorni in bonis*)	20%	40%	40%	
Centro (Add. RC Privati / Large Account / Corporate / Small Business)	Recuperi no performing (incassi e ritorni in bonis*)	70%	15%	15%	
Territorio (Gestore Sr. / Gestore)	Recuperi no performing (incassi e ritorni in bonis*)	70%	30%		
Centro (Add. Revoc. Oper. Straor. e Esausto, Add. Revoc. Add. Outsourcing Strag. e Giud.)	Recuperi no performing (incassi e ritorni in bonis*)	70%	15%	15%	

Individuazione dell'Ambito di Competenza e del Centro di Responsabilità per gli obiettivi di squadra

Componente quantitativa
(peso 50%)

Componente qualitativa
(peso 50%)

Valutazione dei comportamenti distintivi, commerciali e rispetto della normativa compliance



(*) Per ritorni in bonis si intende anche il passaggio a ristrutturati.