

Informativa Sindacale

Consuntivo Sistemi Incentivanti BNL 2014 (erogazione 2015)
Iniziativa Incentivanti BNL 2016



BUSINESS PARTNER
ITALIA
GRUPPO BNP PARIBAS

BPI - DIREZIONE RISORSE UMANE
Roma, Gennaio 2016

DOCUMENTO RISERVATO

HIPSI / CISL
ISUL

Agenda

- Focus sul consuntivo dei sistemi di Incentivazione BNL 2014
(erogazione 2015)

- **Divisione Retail e Private**

- Divisione Corporate

- Focus sistemi BNL 2016

- Divisione Retail e Private
 - Divisione Corporate

Incentivazione BNL - Divisione Retail e Private 2014

Consumivo - Spesa Complessiva (importo lordo)



Incentivazione BNL - Divisione Retail e Private 2014

Consuntivo – Ruoli coinvolti

Risorse coinvolte



- Dir.Grupo Agenzie
 - Dir.Ag.
 - Vice Dir.Ag.
 - Gest.CI.Privati
 - Gest.Relaz.Privati
- Gest.Small Business / Gest.Small Business Cross
 - Resp.Serv.Clientela / Coord.di Sportello
- Gest.Accoglienza Cl. / Op.Sportello / Add.Supporto Agenzia
 - Resp.Operatività Gruppo
 - Add.Squadra Volante
 - Resp.Centro Imprese
- Gest.Imprese / Gest.Imprese Prospect
 - Assistente Centro Imprese
 - Client Partner
 - Spec. Cash Management
 - Private Banker
 - Gestore Crediti Retail
- Spec.Crediti Private Banking
 - Resp.Partners e Sinergie
- Coord. / Gest.Ag.Negoziazione Amichevole Rete
- Team Leader / Add.Agenam (DG / Small Business)
 - Team Leader / Add.CRSC

Totale destinatari

6.854



Totale percettori

3.350

48,9%



BUSINESS PARTNER
ITALIA
GRUPPO BNP PARIBAS

Incentivazione BNL - Divisione Retail e Private 2014

Consumivo - Dati di sintesi (1/2)

Suddivisione per famiglie professionali



Incentivazione BNL - Divisione Retail e Private 2014

Consuntivo – Dati di sintesi (2/2)

Suddivisione per genere

	Donne	Uomini	Totale
Risorse Incentivate	1.625	1.725	3.350
% su tot	49%	51%	100%
Incentivo Medio	€ 1.573	€ 2.159	€ 1.874
Incentivo Medio Risorse Part-Time	€ 1.082	€ 606	€ 1.062



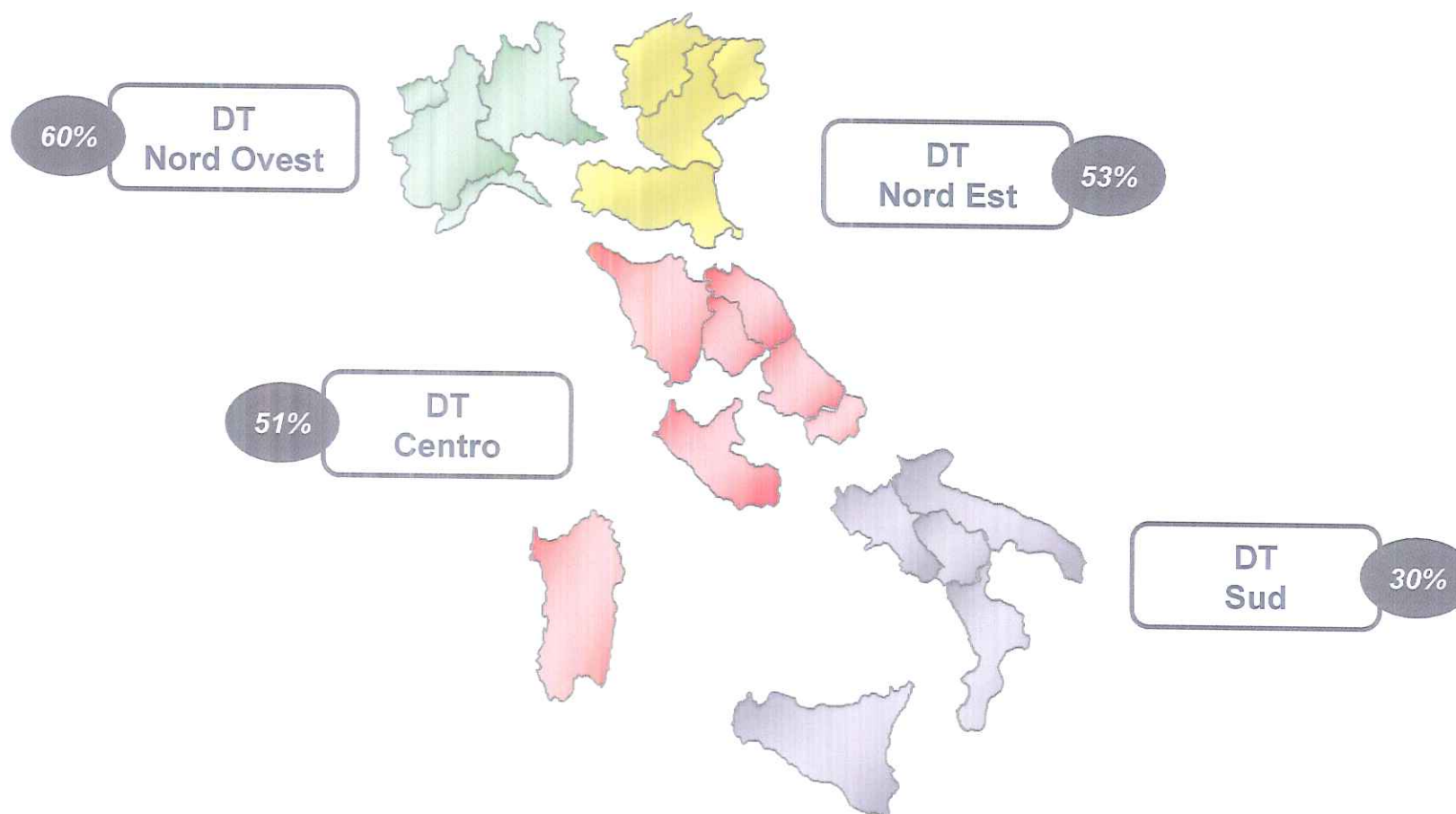
Incentivazione BNL - Divisione Retail e Private 2014

Consuntivo - Focus sui principali ruoli coinvolti



Incentivazione BNL - Divisione Retail e Private 2014

Consuntivo Rete – Distribuzione DT % Incentivati vs Destinatari*

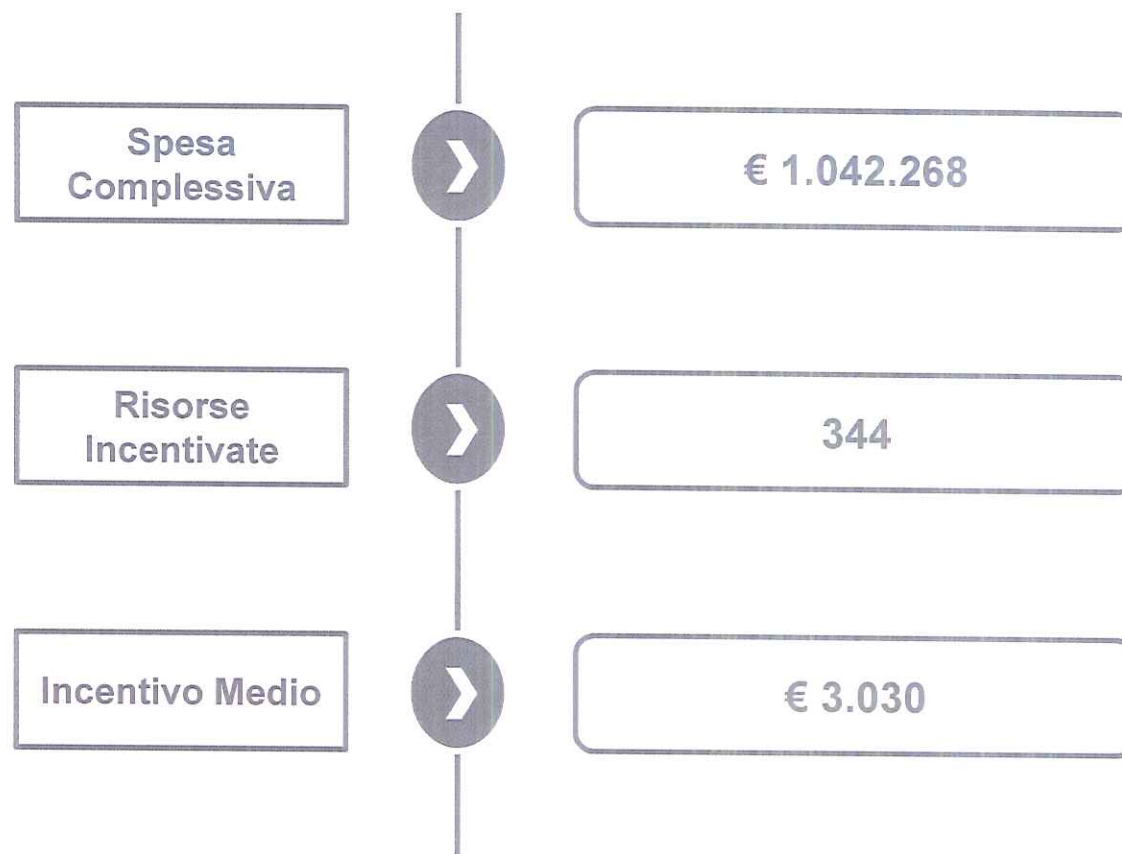


BUSINESS PARTNER
ITALIA
GRUPPO BNP PARIBAS

(*) 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

Incentivazione BNL - Divisione Corporate 2014

Consuntivo – Spesa Complessiva (importo lordo)



Agenda

□ Focus sul consuntivo dei sistemi di incentivazione BNL 2014
(erogazione 2015)

▪ Divisione Retail e Private

▪ **Divisione Corporate**

□ Focus sistemi BNL 2016

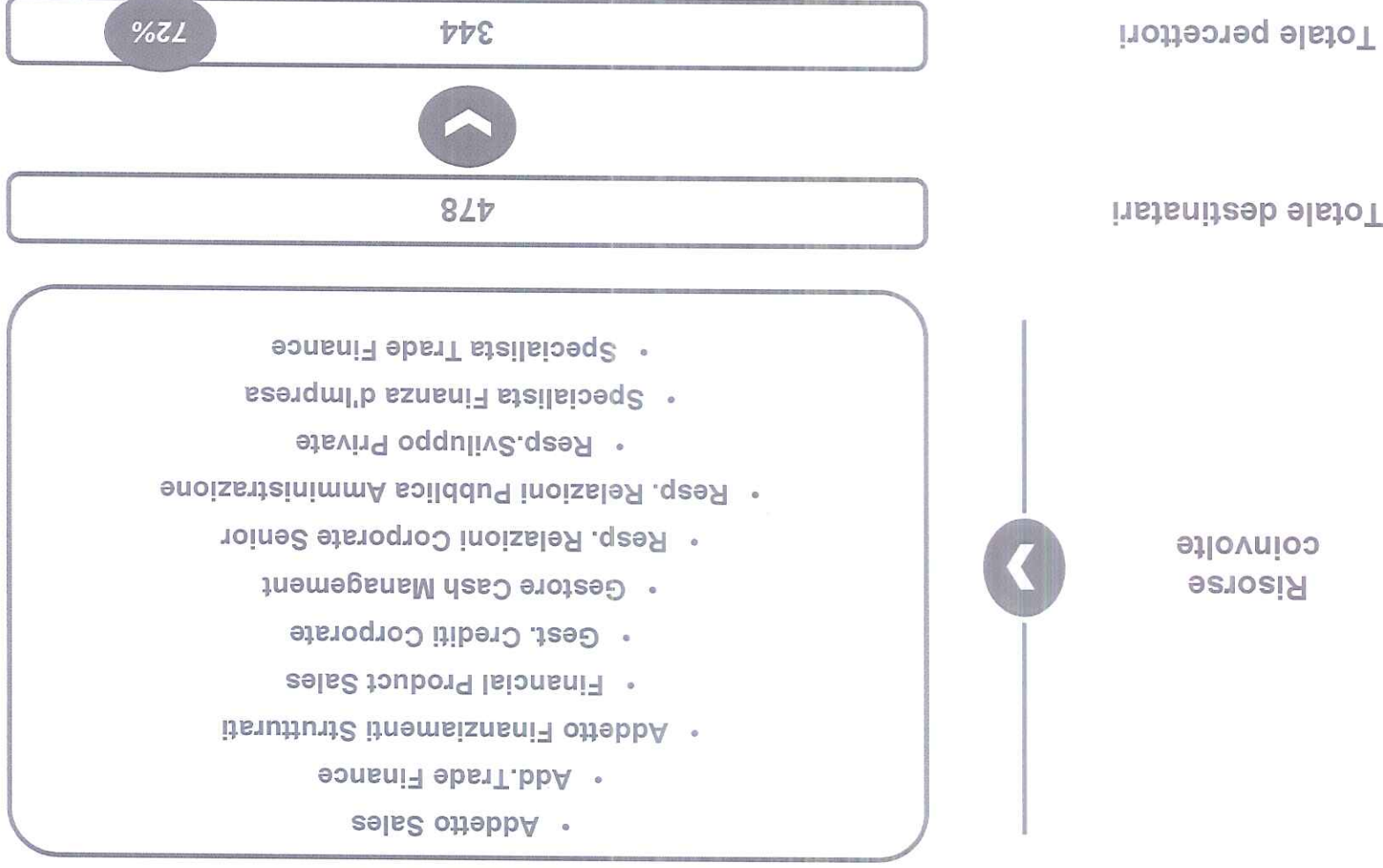
▪ Divisione Retail e Private

▪ Divisione Corporate



Incentivazione BNL - Divisione Corporate 2014

Consuntivo - Ruoli coinvolti



Incentivazione BNL - Divisione Corporate 2014

Consuntivo – Dati di sintesi (1/2)

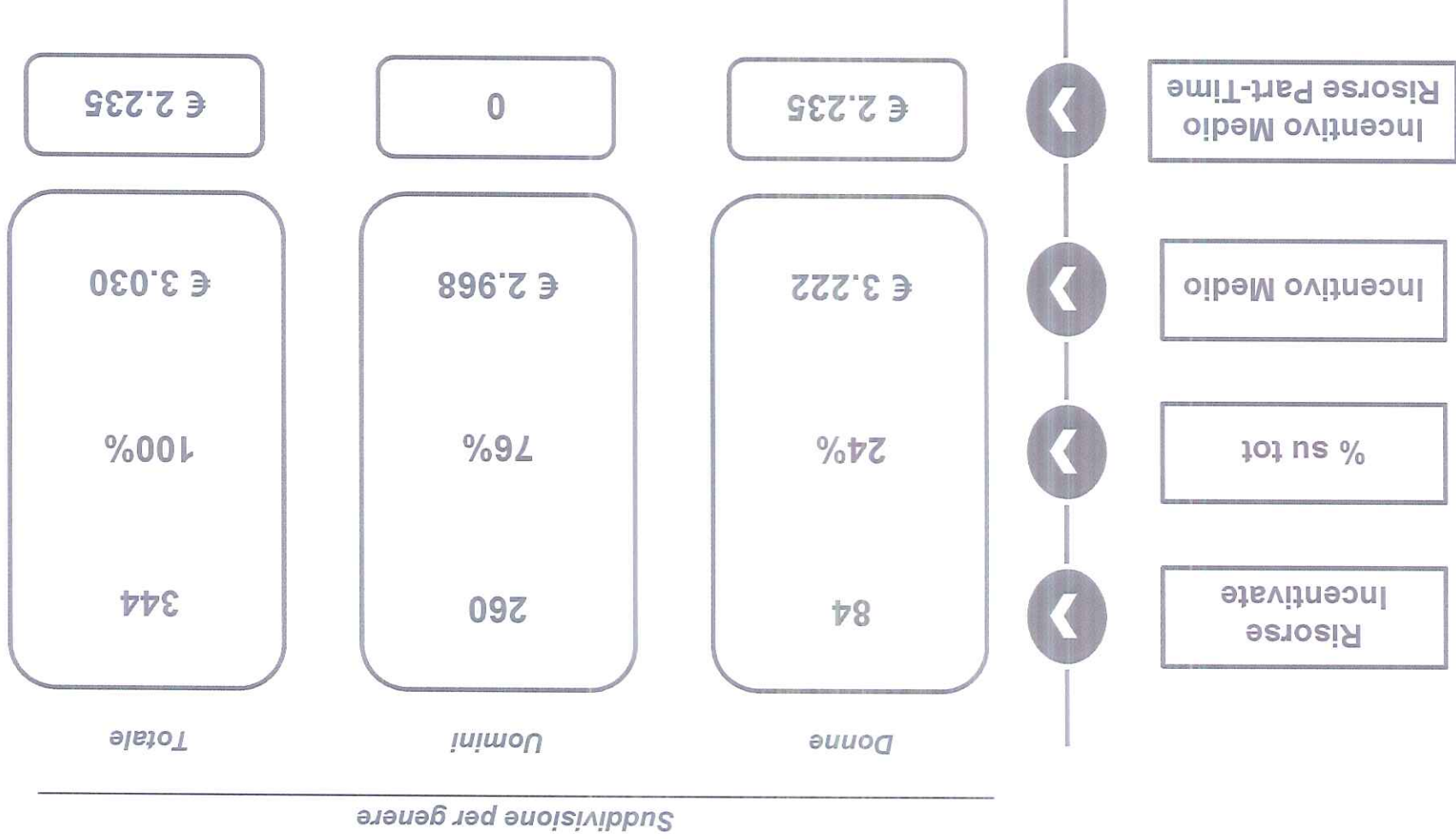
Suddivisione per famiglie professionali

	Aree Professionali	Quadri Direttivi e Dirigenti	Totale
Risorse Incentivate	28	316	344
% su tot	8%	92%	100%
Incentivo Medio	€ 2.805	€ 3.050	€ 3.030



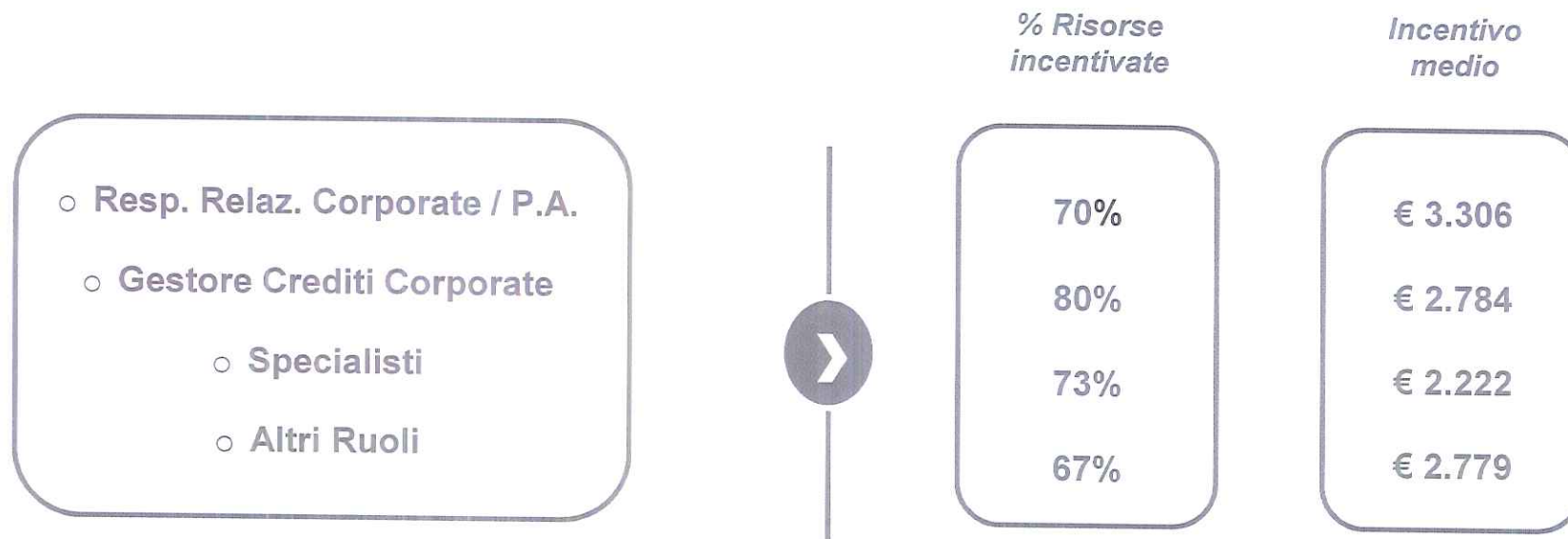
Incentivazione BNL - Divisione Corporate 2014

Consumivo - Dati di sintesi (2/2)



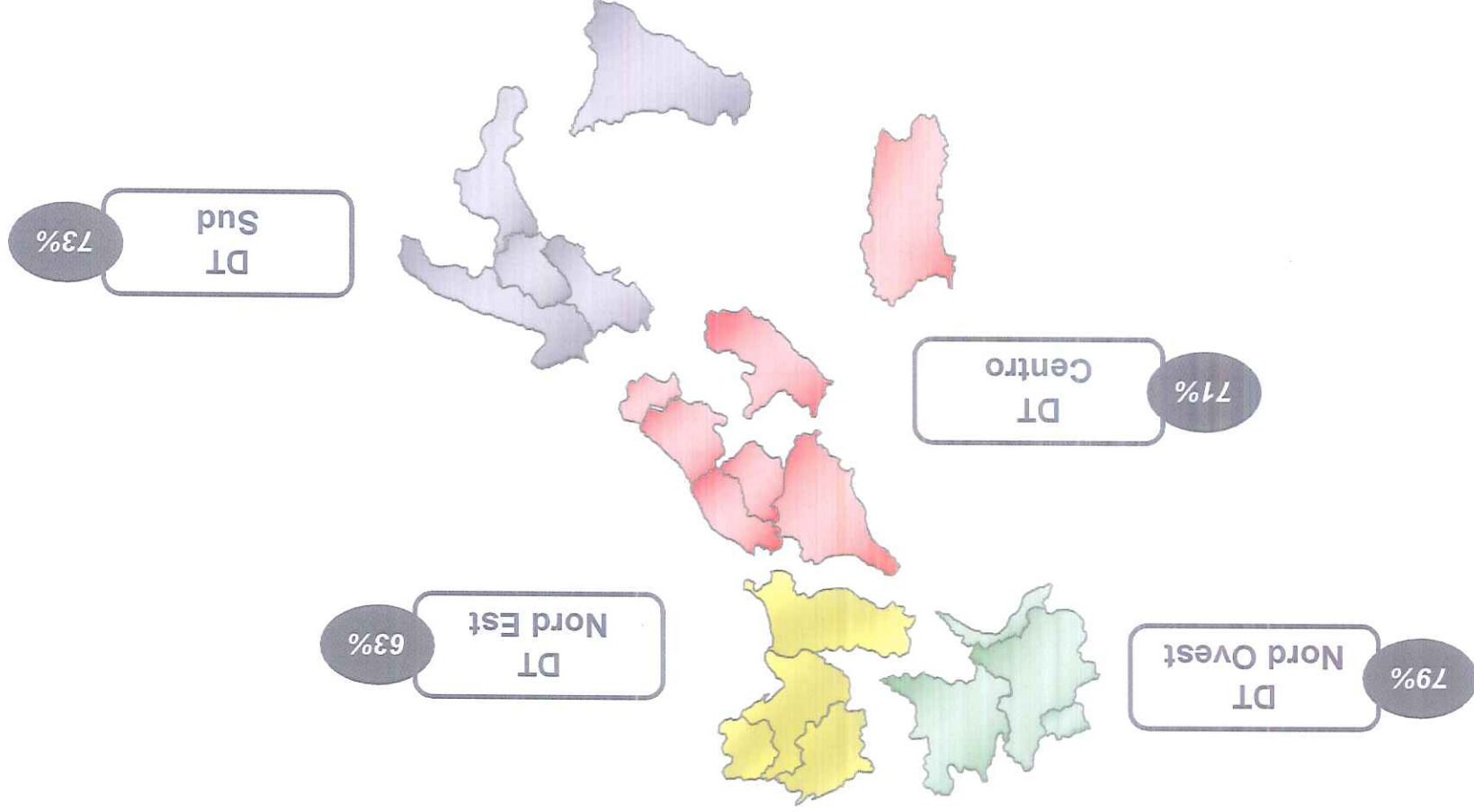
Incentivazione BNL - Divisione Corporate 2014

Consuntivo – Focus sui principali ruoli coinvolti



Incentivazione BNL - Divisione Corporate 2014

Consumivo Rete - Distribuzione DT % Incentivati vs Destinatarî*



(*) 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 BNL 2014
(erogazione 2015)

- Divisione Retail e Private
- **Divisione Corporate**

Focus sistemi BNL 2016

- Divisione Retail e Private
- Divisione Corporate



Macro-Evidenze

Sistemi DRP 2016 (1/2)

DOCUMENTO RISERVATO

Ambito	Razionali	Modifiche	Focus Tavola
Ruoli di Agenzia DGA RASCA Individuals / Small Business	<ul style="list-style-type: none"> • Semplificazione del meccanismo con riduzione del KPI a 2 	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminazione KPI distribuiti con maggior focalizzazione sugli obiettivi di Minter lordo e Costo del Rischio per tutti i ruoli • Revisione meccanismi di over-performance su Minter lordo e Minter Individuals and Small Business per le Agenzie e della Coraltà per DGA, RASCA Ind/SB • Eliminazione Malus su Migrazioni Private e Modello di servizio per tutti i ruoli • Fine tuning indicatori di conformità con % decurtazione da -10% a -15% per Agenzie, DGA e Gest. Operativa, • Introduzione KYC tra i KPI di conformità in luogo dei Contratti viaggianti, per tutti i ruoli 	22, 23
Ref. Svil. Qualità e CM	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione del perimetro di competenza da DT a Area • Fine tuning KPI 	<ul style="list-style-type: none"> • Fine tuning Condizione di accesso e overperformance su Customer Satisfaction Agenzie Area • Revisione KPI (Area) con focalizzazione su Remote Advisory • Fine tuning indicatori di conformità (% decurtazione da -10% a -15%), con introduzione KYC 	24
Ruoli Imprese e RCI	<ul style="list-style-type: none"> • Semplificazione del meccanismo con riduzione del KPI da 4 a 2 per GIM e RCI • Revisione del KPI per GIM Prospect • Conferma meccanismo Assistenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione per tutti i ruoli ad eccezione degli Assistenti dell'obiettivo di Customer Satisfaction di Centro Imprese tra le condizioni di accesso (ex Malus nel sistema 2015) • Focalizzazione per GIM e RCI sugli obiettivi di Minter lordo e Costo del Rischio • Focalizzazione per i GIM Prospect su obiettivi relativi a Volumi e Produzione lorda della clientela acquisita BT 	25
Gestore Small Business Prospect	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione e introduzione del ruolo all'interno dei sistemi di incentivazione strutturata • Sistema analogo a GIM Prospect 	<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di accesso su Minter SB netto CoR e Customer Satisfaction Hub • Focalizzazione Acquisition, Volumi e Produzione lorda della clientela acquisita BT • Indicatori di conformità su fidi scaduti, KYC, controlli permanenti 	26
Assistente Polo Small Business	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione e introduzione del ruolo all'interno dei sistemi di incentivazione strutturata • Sistema analogo ad Assist. Centro Imprese 	<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di accesso su Minter SB netto CoR Hub • Focalizzazione su Minter SB, Costo del Rischio e continuità nella gestione dei fidi scaduti • Indicatori di conformità su fidi scaduti, KYC, controlli permanenti 	

Per tutti i sistemi è prevista l'introduzione tra gli indicatori di conformità dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento.



Macro-Evidenze

Sistemi DRP 2016 (2/2)

Ambito	Razionali	Modifiche	Focus Tavola
Private Banker	<ul style="list-style-type: none"> Semplificazione del meccanismo con riduzione dei KPI a 2 	<ul style="list-style-type: none"> Riorganizzazione dei cluster di portafoglio e ridefinizione dei livelli di premio Revisione condizioni di accesso su KPI di Minter netto CoR di Area e New Cash di Centro Private Focalizzazione sugli obiettivi di portafoglio (New Cash e Raccolta Netta Gestita) Revisione over-performance con meccanismo lineare su entrambi i KPI (obiettivi annuali) Introduzione Malus su Customer Satisfaction di Area (ex KPI nel sistema 2015) Eliminazione componente Flexible Benefits 	27
Client Partner	<ul style="list-style-type: none"> Conferma sistema 2015 	---	28
Ruoli Crediti	<ul style="list-style-type: none"> Semplificazione del meccanismo con riduzione dei KPI a 2 	<ul style="list-style-type: none"> Focalizzazione sugli obiettivi di Costo del Rischio di Territorio e gestione dei Fidi scaduti. Introduzione del Malus sull'obiettivo di Onboarding relativo alla gestione delle posizioni in AZ da oltre 6 mesi (ex KPI nel sistema 2015) 	29
Ruoli Agenam	<ul style="list-style-type: none"> Fine tuning sistema 	<ul style="list-style-type: none"> Fine tuning % condizione di accesso su Costo del Rischio per DG Roma e Small Business Fine tuning dei KPI relativamente alla gestione massiva degli insoluti, negoziazione e riclassifica Introduzione KPI Collection Ratio relativo al miglioramento dell'esposizione della clientela gestita 	30
CRSC	<ul style="list-style-type: none"> Sostanziale conferma delle logiche e dei livelli di premio 2015 	<ul style="list-style-type: none"> Riorganizzazione dei team su Desk specialistico e Vendita Fine tuning livelli di premio per Team leader 	31
Hello Bank!	<ul style="list-style-type: none"> Sostanziale conferma delle logiche e dei livelli di premio 2015 	<ul style="list-style-type: none"> Fine tuning dei KPI per i Gestori Hello Team con focus su vendite in Outbound. 	

Per tutti i sistemi è prevista l'introduzione tra gli indicatori di conformità dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento.



Macro-Evidenze

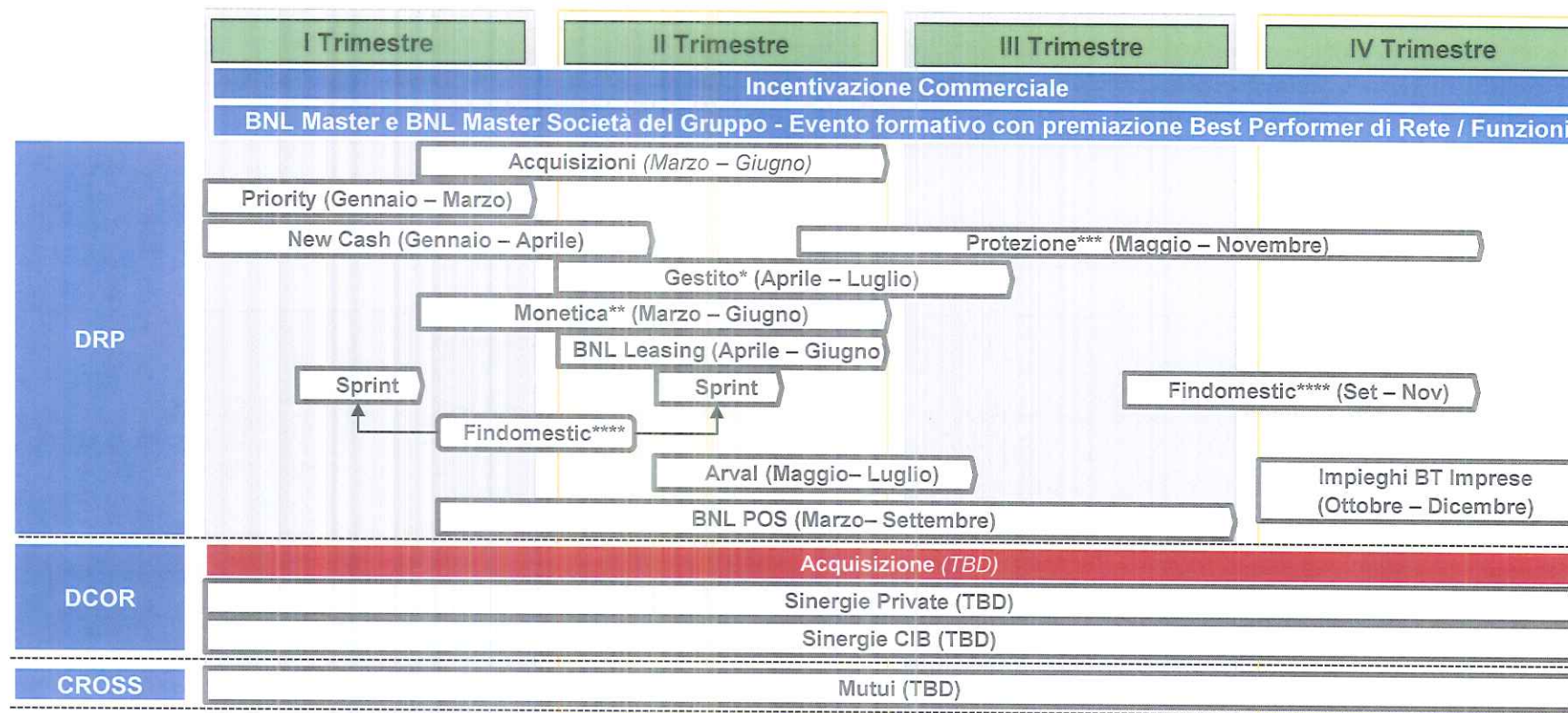
Sistema Corporate 2016

DOCUMENTO RISERVATO

Focus Tavola	Modifiche	Razionali	Ambito
33	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisione struttura di premio: componente base (quantitativa) con focus su KPI di pft (CAT nel sistema 2015) e componente performance (qualitativa) con focus su risultato a livello DT/Mercato ▪ Valorizzazione componente base (quantitativa) su KPI Minter netto CoR pft (soglia 98%) con overperformance lineare ▪ Introduzione Malus su Customer Satisfaction di CAT (ex KPI nel sistema 2015) ▪ Componente performance (qualitativo) collegata al Minter netto CoR di DT/Mercato al 90% e alle valutazioni Dialogo ▪ Valutazione Dialogo sui Risultati supportata da tableau de bord alimentato con i principali KPI di pft dell'attività commerciale e gestionale ▪ Revisione meccanismo Top Performer ▪ Eliminazione della componente Flexible Benefits 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ribilanciamento componente quantitativa e qualitativa 	Ruoli Corporate

Per tutti i sistemi è prevista l'introduzione tra gli indicatori di conformità dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento.

Iniziative Contest



Agenda

□ Focus sul consuntivo dei sistemi di Incentivazione BNL 2014
(*erogazione 2015*)

- Divisione Retail e Private
- Divisione Corporate

□ Focus sistemi BNL 2016

▪ ***Divisione Retail e Private***

▪ Divisione Corporate

Iniziativa Retail e Private 2016

Executive Summary – Ruoli di Agenzia, Direttore Gruppo di Agenzie

Conferme

Indicatori di riferimento

- Conferma delle condizioni di accesso collegate alla performance su **Minter netto Costo del Rischio** e **Customer Satisfaction** di Agenzia/HUB;
- Conferma indicatori di conformità collegati a azzeramento fidi scaduti e controlli permanenti;
- Conferma riconoscimento del 25% del premio target in caso di raggiungimento di almeno il 100% dell'obiettivo di **Minter netto Costo del Rischio** e di **Customer Satisfaction** di Agenzia/HUB*.

Meccanismo di valorizzazione della performance individuale

- Conferma della leva qualitativa con la possibilità di riconoscere individualmente un $\pm 50\%$ del premio (applicato a parità di plafond a livello di HUB per i Ruoli di Agenzia, a saldo aperto per i Direttori Gruppo Agenzie) con specifiche regole di coerenza verso le valutazioni professionali di Dialogo:
 - per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione (risultati o comportamenti) al di sotto del target/attese;
 - saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Novità

Indicatori di riferimento

- **Semplificazione del meccanismo** con riduzione dei KPI da 5 a 2 a causa dell'eliminazione dei KPI distributivi con maggior focalizzazione sugli obiettivi di **Minter lordo** e **Costo del Rischio** (entrambi con peso del 50%) di Agenzia/HUB
- Valorizzazione del premio relativo al risultato di **Costo del Rischio** vincolato al raggiungimento del 100% di **Minter Lordo** di Agenzia/HUB
- **Revisione sistema di valorizzazione delle over-performance** per i ruoli di Agenzia attraverso un meccanismo on/off sui risultati combinati di **Minter Individuals** e **Minter Small Business** (almeno 100% dell'obiettivo) e attraverso la valorizzazione scalare del risultato su **Minter lordo** di Agenzia/HUB (max +65% di over-performance sul premio target)
- **Revisione 'Coralità'** con maggior focalizzazione sul raggiungimento dell'obiettivo di **Minter lordo delle Agenzie coordinate per DGA**
- **Eliminazione meccanismo 'Malus'** che poteva decurtare il premio maturato sulla base dei risultati registrati su **Migrazioni Private** e **Modello di Servizio** (-20% per ciascun obiettivo non raggiunto)
- **Fine tuning sugli indicatori di conformità** (elementi correttivi alle performance registrate) con revisione della percentuale di decurtazione che passa da -10% a -15% per ciascun obiettivo non raggiunto
- **Introduzione tra gli indicatori di conformità degli obiettivi di rinnovo delle KYC** scadute e dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria, entrambi con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento

(*) Fermo restando l'applicazione di tutti i correttivi relativi agli obiettivi di Bonus per Overperformance, Indicatori di Conformità e il livello minimo previsto di riconoscimento della performance.



Iniziativa Retail e Private 2016

Executive Summary – Resp. Svil. Commerciale Individuals & HBI e Business di Area

Conferme

Indicatori di riferimento

- Conferma delle condizioni di accesso collegate alla performance su Winter netto Costo del Rischio e Customer Satisfaction di Area Retail;
- Conferma indicatori di conformità collegati a azzeramento fidi scaduti e controlli permanenti;
- Conferma riconoscimento del 25% del premio target in caso di raggiungimento di almeno il 100% dell'obiettivo di Winter netto Costo del Rischio e di Customer Satisfaction di Area*.

Mecanismo di valorizzazione della performance individuale

- Conferma della leva qualitativa con la possibilità di riconoscere individualmente un $\pm 50\%$ del premio a saldi aperti (valorizzazione del ranking) con specifiche regole di coerenza verso le valutazioni professionali di Dialogo:
- per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione (risultati o comportamenti) al di sotto del target/attese;
- saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Indicatori di riferimento

- Semplificazione del meccanismo con riduzione del KPI da 4 a 2 a causa dell'eliminazione dei KPI distribuiti con maggior focalizzazione sugli obiettivi di Winter lordo e Costo del Rischio Individuals / Business (entrambi con peso del 50%)
- Revisione sistema di valorizzazione delle over-performance attraverso un meccanismo di 'Coralità' che valorizza il contributo delle singole Agenzie al raggiungimento dell'obiettivo di Winter lordo Individuals / Business
- Eliminazione meccanismo 'Malus' che poteva decurtare il premio maturato sulla base dei risultati registrati su Migrations Private e Modello di Servizio (-20% per ciascun obiettivo non raggiunto)
- Introduzione tra gli indicatori di conformità degli obiettivi di rinnovo delle KYC scade e dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria, rispettivamente con decurtazione del premio del 10% e del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento

Novità



ITALIA
BUSINESS PARTNER

GRUPPO BNP PARIBAS

(*) Fermo restando l'applicazione di tutti i correttivi relativi agli obiettivi di Bonus per Overperformance, Indicatori di Conformità e il livello minimo previsto di riconoscimento della performance.

Iniziativa Retail e Private 2016

Executive Summary – Ref. Customer Satisfaction e Change Management

Conferme

Indicatori di riferimento

- Conferma condizione di accesso relativa al raggiungimento degli obiettivi di Minter al netto del Costo del Rischio (Area)
- Conferma riconoscimento del 25% del premio target in caso di raggiungimento di almeno il 100% dell'obiettivo di Minter netto Costo del Rischio (F&A) e di Customer Satisfaction di Area Retail (salvo applicazione di over-performance e correttivi indicatori di conformità);

Meccanismo di valorizzazione della performance individuale

- Conferma della leva qualitativa con la possibilità di riconoscere individualmente un $\pm 50\%$ del premio (applicato a parità di spending complessivo) con specifiche regole di coerenza verso le valutazioni professionali di Dialogo:
 - per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione (risultati o comportamenti) al di sotto del target/attese;
 - saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Novità

Indicatori di riferimento

- Revisione del perimetro di competenza di tutti gli indicatori da Territorio a Area
- Fine tuning della condizione di accesso su Customer Satisfaction con soglia minima da 80% a 75% delle Agenzie a premio sulla CS nell'Area
- Focus su NPS Agenzie (unico KPI Soddisfazione clientela con peso 35%) e Remote Advisory (2 sottobiettivi con peso complessivo 30%)
- Fine tuning KPI Servizio alla clientela (3 sottobiettivi con peso 35%)
- Over-performance fino al 60% del premio target con livelli progressivi sull'obiettivo di CS (Agenzie a premio CS nell'Area) a 80%, 85% e 90%
- Fine tuning sugli indicatori di conformità (elementi correttivi alle performance registrate) con revisione della percentuale di decurtazione che passa da -10% a -15% per ciascun obiettivo non raggiunto
- Introduzione tra gli indicatori di conformità degli obiettivi di rinnovo delle KYC scadute e dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria, entrambi con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento



Iniziativa Retail e Private 2016

Executive Summary – Resp. Centro Imprese/Gestori e Assistenti Imprese

Conferme

Indicatori di riferimento

- Conferma per tutti i ruoli della condizione di accesso collegata alla performance su Minter netto Costo del Rischio del Centro Imprese di appartenenza
- Conferma per RCI e GIM del meccanismo di valorizzazione delle over-performance su Minter lordo e Costo del Rischio a livello di portafoglio
- Conferma indicatori di conformità collegati a azzeramento fidi scaduti e controlli permanenti
- Conferma del meccanismo 2015 per gli Assistenti Centro Imprese

Mecanismo di valorizzazione della performance individuale

- Conferma della leva qualitativa con la possibilità di riconoscere individualmente un $\pm 50\%$ del premio (applicato a parità di plafond a livello di Centro Imprese per GIM e GIM Prospect e Assistenti, a saldi aperti per RCI) con specifiche regole di coerenza verso le valutazioni professionali di Dialogo:
 - per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione (risultati o comportamenti) al di sotto del target/attese;
 - saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Indicatori di riferimento

- Eliminazione per tutti i ruoli del parametro di Acquisizione e Sinergie con le Società del Gruppo
- Introduzione della condizione di accesso ulteriore per RCI e GIM sul parametro di Customer Satisfaction a livello di Centro Imprese (ex Malus a decurtazione del premio maturato);
- Semplificazione del meccanismo per RCI e GIM con riduzione del KPI da 4 a 2 con maggiori focalizzazione sugli obiettivi di Minter lordo e Costo del Rischio, entrambi con peso del 50%
- Revisione dei KPI per GIM Prospect da 2 a 3 con focalizzazione su Volumi e Produzione lorda della clientela acquisita a breve termine;
- Eliminazione per i GIM Prospect del 'Malus' collegato alla Customer Satisfaction
- Introduzione tra gli indicatori di conformità dell'obiettivo di rinnovo delle KYC scade con decurtazione del premio del 10% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento
- Introduzione tra gli indicatori di conformità dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento

Novità

Iniziativa Retail e Private 2016

Executive Summary – Gest. Small Business Prospect e Assist. Polo Small Business

Novità

Indicatori di riferimento

- Condizione di accesso relativa al raggiungimento degli obiettivi di **Minter al netto del Costo del Rischio Small Business e Customer Satisfaction di Territorio** (per Gestori, analogo ad Agenzie) e **Minter al netto del Costo del Rischio Small Business** (per Assistenti);
- **Meccanismi di valorizzazione delle performance e delle over-performance coerenti con i ruoli omologhi del Mercato Imprese** (Gest. Imprese Prospect e Assistente Centro Imprese);
- **Focalizzazione su Acquisizione Clientela, Volumi e Produzione Lorda Small Business per i Gestori e di Minter, Costo del Rischio e continuità nella gestione dei Fidi Scaduti per gli Assistenti;**
- Valorizzazione dei risultati su azzeramento Fidi Scaduti, Controlli Permanenti nell'ambito degli **Indicatori di Conformità**.
- **Introduzione tra gli indicatori di conformità degli obiettivi di rinnovo delle KYC scadute e dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria, rispettivamente con decurtazione del premio del 10% e del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento**

Valorizzazione dell'Over-Performance

- **Over performance prevista solo per i Gestori in funzione dei risultati eccellenti sui parametri oggetto dell'iniziativa.**

Meccanismo di valorizzazione della performance individuale

- **Valorizzazione della performance individuale ($\pm 50\%$ del premio a parità di spending a livello di HUB):**
 - per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione (risultati o comportamenti) al di sotto del target/attese;
 - saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Iniziativa Retail e Private 2016

Executive Summary – Private Banker di Rete

Indicatori di riferimento

Novità

- Riorganizzazione degli asset di portafoglio con introduzione di un nuovo cluster intermedio e ridefinizione dei premi target/max
- Revisione delle condizioni di accesso su Minter neto COR di Area Private e New Cash di Centro di Centro Private (soglie al 100%), ciascuna collegata singolarmente al 50% del premiante
- Semplificazione del meccanismo con riduzione del KPI da 5 a 2 maggior focalizzazione sugli obiettivi di portafoglio di New Cash e Raccolta Netta Gestito con pesi del 40% e del 60% rispettivamente
- Revisione dell'overperformance con meccanismo lineare fino al 150% del premio target per entrambi i KPI di portafoglio su base annuale (eliminazione obiettivi trimestrali)
- Passaggio della Customer Satisfaction di Area da KPI quantitativo a Malus che potrà decurtare il premiante maturato del 10% in caso di non raggiungimento, in luogo dell'obiettivo di Sinergie reverse (-20%)
- Fine tuning sugli indicatori di conformità (elementi correttivi alle performance registrate) con revisione della percentuale di decurtazione rispetto al premio target che passa da -10% a -15% per ciascun obiettivo non raggiunto
- Introduzione tra gli indicatori di conformità dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento

Indicatori di riferimento

- Conferma indicatori di conformità collegati controlli permanenti, KYC e contratti viaggianti;
- Conferma indicatori di conformità collegati controlli permanenti, KYC e contratti viaggianti;
- Conferma della leva qualitativa con la possibilità di riconoscere individualmente un $\pm 30\%$ del premio (applicato a parità di plafond a livello di Area) con specifiche regole di coerenza verso le valutazioni professionali di Dialogo;
- per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione (risultati o comportamenti) al di sotto del target/attese;
- saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Conferme

Mecanismo di valorizzazione della performance individuale

Iniziative Retail e Private 2016

Executive Summary – Client Partner

Conferme

Indicatori di riferimento

- Condizione di accesso su 3 obiettivi: **New Cash + Finanziamento (98%), Nuovi Clienti (98%) e obiettivo combinato (98%) su New Cash, Nuovi Clienti, Cross Selling, Asset Mix e Finanziamenti**
- **Premio finale** determinato in funzione della performance di portafoglio in termini **Masse in gestione (New Cash + Finanziamenti)** con overperformance lineare;
- Conferma degli indicatori di Conformità su **Customer Satisfaction, utilizzo portafoglio investimenti, conformità contratti, migrazione clienti vs Rete fisica BNL**
- **Fine tuning indicatori di conformità** (utilizzo portafoglio investimenti, conformità contratti, Customer Satisfaction, trasferimento della clientela da PF alle Agenzie BNL e formazione obbligatoria).

Meccanismo di valorizzazione della performance individuale

- **Conferma** della leva qualitativa con la possibilità di riconoscere individualmente un $\pm 30\%$ del premio (applicato dal Resp. RPF a parità di plafond di RPF) con specifiche regole di coerenza verso le valutazioni professionali di Dialogo:
 - per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione (risultati o comportamenti) al di sotto del target/attese;
 - saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Novità

Indicatori di riferimento

- **Introduzione** tra gli indicatori di conformità dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento



Iniziativa Retail e Private 2016

Executive Summary – Ruoli Crediti

DOCUMENTO RISERVATO

Indicatori di riferimento

- Conferma sostanziale dei meccanismi 2015 in coerenza con la strategia di riduzione del Costo del Rischio e dei Fidi Scaduti.

Meccanismo di valorizzazione della performance individuale

- Conferma della leva qualitativa con la possibilità di riconoscere individualmente un $\pm 30\%$ del premio (applicato a parità di plafond di Territorio) con specifiche regole di coerenza verso le valutazioni professionali di Dialogo:

- per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione (risultati o comportamenti) al di sotto del target/attese;

- saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Conferme

Indicatori di riferimento

- Revisione parametri quantitativi:

- passaggio da 3 KPI a 2 KPI (il parametro relativo alla gestione delle posizioni in AZ da oltre 6 mesi a 'malus' valorizzato come 'Onboarding', questionario qualitativo a cura del gestore per censire le singole azioni gestionali);
- aumento del peso relativo al Costo del Rischio (+25% del peso vs 2015);

- Introduzione del monitoraggio su PSF DRP 005 (Gestione degli Non Moratori) come driver per la valutazione qualitativa del Responsabile Gerarchico.

- Introduzione tra gli indicatori di conformità dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento

Novità

Iniziativa Retail e Private 2016

Executive Summary – Agenzia Negoziazione Amichevole

Conferme

Indicatori di riferimento

- Conferma sostanziale dei meccanismi 2015 in coerenza con il modello di servizio interno e le relative tempistiche di permanenza delle pratiche nei diversi team specialistici Agenam di DG.

Meccanismo di valorizzazione della performance individuale

- Conferma della leva qualitativa con la possibilità di riconoscere individualmente un $\pm 30\%$ del premio (applicato a parità di plafond di Territorio/DG) con specifiche regole di coerenza verso le valutazioni professionali di Dialogo:
 - per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione (risultati o comportamenti) al di sotto del target/attese;
 - saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Novità

Indicatori di riferimento

- Fine tuning della condizione di accesso da 102% a 105% dell'obiettivo di Costo del Rischio per Agenam DG Roma e Small Business in coerenza con i meccanismi dei principali ruoli commerciali DRP;
- Fine tuning dei KPI nel rispetto dell'evoluzione del modello di servizio interno introdotto nel 2015 che suddivide il periodo di permanenza delle pratiche in gestione sulla base delle attività dei team specializzati (gestione massiva degli insoluti, negoziazione e riclassifica);
- Introduzione del parametro 'Collection Ratio' per valorizzare il miglioramento dell'esposizione della clientela in gestione.
- Introduzione dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento



Iniziativa Retail e Private 2016

Executive Summary – CRSC, Hello Bank!

DOCUMENTO RISERVATO

CRSC **Conferme**

Indicatori di riferimento

- scheda punti su base trimestrale, differenziata per categoria di prodotto;
- obiettivo di Customer Satisfaction e di punteggio minimo per squadra (differenziato), come cancelletto d'ingresso.
- fine tuning parametri in coerenza con le per attività dei singoli poli specialistici (Desk Specialistico e Desk Vendita).

Mecanismo di valorizzazione della performance individuale

- Conferma della leva qualitativa con la possibilità di riconoscere individualmente un $\pm 50\%$ del premio che sarà riconosciuta con specifiche regole di coerenza verso le valutazioni professionali di Dialogo:

- per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).
- saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Hello Bank! **Conferme**

Indicatori di riferimento

- Condizioni di accesso su Nuovi clienti, Customer Satisfaction e Tempo medio apertura rapporti
- Valorizzazione del premio sugli obiettivi di ASR, AVA, Carte di Credito, Prestiti, e volumi di vendite in Outbound con soglia di attivazione al raggiungimento di 5 KPI su 9 e 04 livelli di overperformance fino al raggiungimento di tutti gli obiettivi.

Mecanismo di valorizzazione della performance individuale

- Conferma della leva qualitativa con la possibilità di riconoscere individualmente un $\pm 50\%$ del premio che sarà riconosciuta con specifiche regole di coerenza verso le valutazioni professionali di Dialogo:

- per riduzioni maggiori del 20% sarà necessario avere almeno una valutazione (risultati o comportamenti) al di sotto del target/attese;
- saranno escluse dal premiante le persone che avranno almeno una valutazione negativa o parzialmente negativa su entrambe le valutazioni (risultati e comportamenti).

Novità

Indicatori di riferimento

- Introduzione tra gli indicatori di conformità dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento



ITALIA
BUSINESS PARTNER

GRUPPO BNP PARIBAS

Agenda

- Focus sul consuntivo dei sistemi di Incentivazione BNL 2014
(erogazione 2015)
 - Divisione Retail e Private
 - Divisione Corporate
- Focus sistemi BNL 2016
 - Divisione Retail e Private
 - ***Divisione Corporate***

Iniziativa Corporate 2016

Executive Summary – Responsabile Relazioni Corporate, PA, Gestori Crediti Corporate

Novità

Indicatori di riferimento

- Revisione della struttura di premio composta da una componente base (quantitativo) con peso fino al 40% e una componente performance (qualitativo) con peso fino al 60% del premio massimo erogabile

- Focus su KPI di portafoglio per la valorizzazione della componente base (quantitativo)
- Componente base (quantitativo) valorizzata su Minter netto CoR ptf con soglia al 98%
- Introduzione Malus su Customer Satisfaction di CAT a decurtazione del quantitativo (-25%)
- Introduzione dell'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria con decurtazione del premio del 15% rispetto al premio target in caso di mancato raggiungimento
- Eliminazione della componente Flexible Benefits

Valorizzazione dell'Over-Performance

- Previsto meccanismo lineare di valorizzazione dell'over-performance su Minter netto CoR ptf, fino al 120%.

Mecanismo di valorizzazione della performance individuale

- Focus su risultato di DT/Mercato per la valorizzazione della componente performance (qualitativo)
- Condizioni di accesso alla componente performance (qualitativo) su Minter netto CoR di DT/Mercato al 90%* e valutazione Dialogo sui comportamenti almeno "in linea" con le attese.
- Attribuzione premio performance (qualitativo) correlata alla valutazione Dialogo sui risultati, con 3 range progressivi di premio a partire da valutazione "superiore al target", supportata da un tableau de bord con i principali KPI di ptf dell'attività commerciale e gestionale
- Revisione meccanismo Top Performer con max 23 HCs premiati con le logiche della componente performance (qualitativo) in caso di non raggiungimento della condizione di DT/Mercato



BUSINESS PARTNER
ITALIA
GRUPPO BNP PARIBAS

(*) Al netto della peggiore posizione a livello di Direzione Territoriale / Mercato.

