

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2017

In Milano, in data 22 novembre 2017

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, UGL CREDITO, UILCA, UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

premessi che:

- con accordo 6 maggio 2014 le Parti, nell'intento di valorizzare il maggior impegno, sia dal punto di vista organizzativo che produttivo, richiesto a tutto il Personale per la crescita e lo sviluppo del Gruppo nel periodo di riferimento del Piano d'Impresa 2014-2017 (di seguito Piano), hanno condiviso di riconoscere da subito la partecipazione dei Dipendenti alla realizzazione degli obiettivi economici e patrimoniali previsti mediante il progetto di azionariato diffuso ed i piani di investimento Lecoip riservati ai dipendenti del Gruppo, a copertura del periodo 2014-2017;
- con il citato accordo è stato condiviso che l'assegnazione delle azioni in favore dei dipendenti del Gruppo - per un controvalore complessivo di 55 milioni di euro - unitamente ai costi correlati all'assegnazione della cosiddetta leva ivi definita ed ad ogni ulteriore aggravio di legge collegato costituiscono anticipazione sugli importi eventualmente spettanti a titolo di Premio Aziendale ovvero di Premio Variabile di Risultato (di seguito PVR) per gli anni 2014-2017 ai sensi degli artt.48 e 52 del CCNL 31 marzo 2015;
- con l'accordo sottoscritto in data 7 ottobre 2015 le Parti, confermando gli argomenti da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello), hanno condiviso in via sperimentale per gli esercizi 2015 e 2016, ai sensi dell'art. 52 del citato CCNL, l'introduzione di un PVR, secondo principi di trasparenza, inclusione, valorizzazione del merito e orientamento al conseguimento di risultati di Gruppo e di Divisione sostenibili nel tempo;
- le Parti confermano la volontà di applicare il PVR anche per il 2017, in un quadro di sostanziale continuità con gli anni precedenti, apportando limitati aggiustamenti al fine di rispondere in modo più mirato ai diversi contesti aziendali, in linea con gli obiettivi previsti dal Piano;
- il vigente Protocollo delle Relazioni Industriali 24 febbraio 2014 individua il Comitato di Consultazione e il Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile quali organismi permanenti composti da rappresentanti delle Aziende del Gruppo e dei lavoratori che hanno, tra le altre, specifiche funzioni di consultazione, monitoraggio e confronto finalizzate a ricercare soluzioni e/o misure e/o strumenti innovativi anche sul piano normativo, per rispondere ai bisogni esistenti nell'area della previdenza, dell'assistenza e dei servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del miglior equilibrio nei tempi di conciliazione di vita e di lavoro, come elemento di organizzazione del lavoro per favorire la realizzazione degli obiettivi del Piano, nella prospettiva di migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale;

UGL CREDITO

FABI

FIRST

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE
FALCRI SILCEA SINFUB

6/11

- il coinvolgimento e l'attivazione di tutte le persone del Gruppo sta consentendo la realizzazione degli sfidanti obiettivi del Piano e le Parti convengono che, qualora siano integralmente raggiunti detti obiettivi, nella determinazione del PVR si proceda in via eccezionale alla valorizzazione di una quota aggiuntiva "una tantum" a riconoscimento dello straordinario impegno profuso;

si conviene quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo, che sostituisce la precedente appendice in applicazione della lettera d) al Contratto di secondo livello.
2. Il PVR 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 dipendenti in servizio alla data del 25 giugno 2017 nelle società facenti parte del "perimetro delle ex Banche Venete" entrati a far parte del Gruppo ISP in forza del D.L. n.99 del 25 giugno 2017, convertito in Legge con la L. n.121 del 31 luglio 2017.
3. Sono confermate le logiche di attribuzione dei premi alle singole figure professionali, per garantire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno profuso da ogni persona del Gruppo per la realizzazione del Piano, e la coerenza degli importi individuali con logiche e principi propri del modello di servizio ed organizzativo del Gruppo e dell'assetto dei ruoli e delle figure professionali ad oggi esistenti presso il Gruppo stesso.
4. Il bonus pool disponibile per il finanziamento del PVR 2017 (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) è pari a 78 milioni di euro rapportato al raggiungimento del valore di budget del "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" rilevato nel bilancio consolidato di Gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%, il bonus pool viene maggiorato con progressione di tipo lineare sino ad un massimo del 30% del valore iniziale.

Qualora il valore dei "Dividendi" distribuiti relativi agli esercizi di competenza 2014-2017 raggiunga il dato complessivo di 10 miliardi, in coerenza con i dividendi cumulati previsti dal Piano d'Impresa 2014 -2017, sarà previsto un bonus pool aggiuntivo di Piano pari a 22 milioni di euro.

5. I bonus pool così determinati finanziano tre distinte quote di premio:
 - un premio base (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 25 milioni del bonus pool del PVR 2017), la cui disponibilità è subordinata al conseguimento del "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo almeno pari al valore di budget; a questo si aggiungeranno i 22 milioni del bonus pool di Piano, che saranno disponibili al raggiungimento del valore cumulato dei "Dividendi" pari a 10 miliardi previsti dal Piano d'Impresa 2014 - 2017;
 - un premio aggiuntivo (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 30 milioni del bonus pool del PVR 2017), la cui disponibilità è subordinata, per il personale appartenente a ciascuna Divisione, al conseguimento di un "Risultato Corrente Lordo" di Divisione almeno pari al valore di budget della Divisione stessa. Per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione e per ISGS si farà sempre riferimento al conseguimento del "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo almeno pari al valore di budget;
 - un premio di eccellenza (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 23 milioni del bonus pool del PVR 2017), la cui disponibilità è subordinata al conseguimento di performance eccellenti ed al superamento degli obiettivi determinati sulla base dei risultati della valutazione, nonché della scorecard di riferimento per la Rete BDT.

Divisione

*Passi
Allini
Carrubba*

[Signature]

*UGL CREDITO
[Signature]
FISAC/CGIL*

*[Signature]
FIRE*

*ULCA 1.
[Signature]*

*UNISIN
FALCI SULLA SINFUS
[Signature]*

6. Nel caso in cui siano presenti un:

- Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo almeno uguale al limite previsto nel "Risk Appetite Framework" (di seguito RAF),
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo almeno uguale al limite previsto nel RAF,

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) comunque superiore a zero, non raggiunga il valore di budget:

- se si posiziona fino al 90% del risultato di budget stesso sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2017, pari all'80% della disponibilità prevista per il premio base di cui al punto 5. che precede;
- se si posiziona sopra il 90% e fino al 99,9% sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2017, pari al 90% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 5. In tale evenienza il premio aggiuntivo:
 - non sarà attribuito agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni fino al 90% del valore di budget;
 - sarà attribuito nella misura del 60% nel caso in cui il citato Risultato di Divisione sia superiore al 90% e fino al 99,9%;
 - sarà attribuito nella misura del 80% nel caso in cui la Divisione raggiunga o superi il citato Risultato di Divisione.

Se 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) raggiunge il valore di budget, ma la Divisione non consegue il proprio risultato, il premio aggiuntivo:

- non sarà corrisposto laddove il "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia inferiore o pari al 90% del valore di budget;
- sarà attribuito nella misura del 80% nel caso in cui il citato Risultato di Divisione sia superiore al 90% e fino al 99,9%;
- sarà erogato nella misura prevista in caso di raggiungimento del citato Risultato di Divisione.

7. Fermi i parametri di attivazione del bonus pool del PVR 2017 e di ciascuna delle tre distinte quote:

- il premio base viene riconosciuto nell'importo tabellare pari a 300 euro lordi, incrementabili nella misura massima del 30% con progressione di tipo lineare in caso di superamento del budget di Gruppo del 20%. Detto importo è aumentato di 100 euro lordi nei confronti del personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2017 sia inferiore a 35.000 euro; per la parte relativa al Piano viene riconosciuto l'importo tabellare pari a 300 euro lordi che non sarà utile agli effetti della determinazione del premio di eccellenza eventualmente spettante;
- il valore tabellare del premio aggiuntivo è determinato in funzione della figura professionale assegnata ovvero, in assenza della stessa, dal livello di seniority attribuito (allegato 2).

Tale valore è ridotto del:

- 25% per il personale la cui RAL (sempre determinata al 31 dicembre 2017) sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 20% ed entro il 59,9%;

UCLUBEDIP
RSAC/CSIL

FIRST

ULCA

UNISIA
FALCQI
SALCEA
SINFUS
Gall

- 40% per il personale la cui RAL (sempre determinata al 31 dicembre 2017) sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 60%.

Ai fini di quanto sopra la RAL al 31 dicembre 2017 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.

In aggiunta a quanto precede il valore del premio aggiuntivo per tutto il personale:

- è ridotto del 50% per il personale appartenente a strutture di Rete con scorecard che risulti assegnato a filiali/aree il cui risultato rientri nel 20% meno elevato per territorio commerciale;
- per il restante personale:
 - è ridotto del 50%, in caso di valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo";
 - è incrementato del 25%, in caso di valutazione "molto al di sopra delle attese di ruolo".

In ogni caso il premio aggiuntivo non è corrisposto in caso di valutazione "non in linea con le attese di ruolo".

- il valore tabellare del premio di eccellenza (inclusivo delle quote relative al premio base e al premio aggiuntivo) è ottenuto:
 - per le strutture con scorecard sommando i valori tabellari del premio base e del premio aggiuntivo (non modificati sulla base di quanto precede) corrispondenti alla figura professionale attribuita e moltiplicandoli per il moltiplicatore determinato in funzione degli aggregati professionali supporto/gestione/coordinamento (allegato 3) e delle performance del perimetro di riferimento (Area/filiale) misurate nelle relative scorecard, contenenti obiettivi sia di natura quantitativa che qualitativa (allegato 4); si precisa che per le filiali con scorecard si procederà al pagamento del 20% delle stesse con risultato più elevato per ciascun territorio commerciale 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. La percentuale di beneficiari del premio di eccellenza per i Direttori di Area è pari al 30%;
 - per le altre strutture sulla base del raggiungimento di performance eccellenti misurate dalla valutazione professionale, con priorità sui primi due livelli e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento;
 e non spetta in caso di valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo" e "non in linea con le attese di ruolo".

Sono esclusi dall'attribuzione del premio aggiuntivo e del premio di eccellenza (che conseguentemente non rilevano ai fini della determinazione del costo aziendale rientrante nel bonus pool del PVR 2017) i dipendenti in servizio presso le strutture dettagliate in allegato 5. Nei confronti di detto personale continuano ad operare sistemi incentivanti ad hoc, sostitutivi dei suddetti premi.

Marian

*V. P. SIMI
FALCETTI
SILVEA
SINFUB
G. M.*

UGL CREDITO *FABI* *FIRST* *UKFA*
FISAC *BOIL*

8. Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
 - abbia superato il periodo di prova ed abbia prestato servizio nel corso del 2017 per almeno 180 giorni di calendario;
 - risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR.
9. 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".
10. 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) e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi – che nell'anno superino i 60 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 60 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.
11. In caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, il premio aggiuntivo ed 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.
12. 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 da ciascun dipendente interessato.
13. 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 e saranno riconosciute entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2017 da parte dell'assemblea.
14. Ferme le modalità di determinazione del PVR come dianzi definite, nell'ambito degli impegni che Intesa Sanpaolo ha assunto con il Piano per una solida e sostenibile creazione e distribuzione di valore, le Parti individuano i seguenti indicatori per la misurazione degli incrementi di qualità, efficienza ed innovazione realizzati nell'esercizio 2017 validi ai fini dell'applicazione della complessiva normativa in materia di tassazione agevolata sui premi di risultato:
 - sviluppo della multicanalità integrata (misurata come raffronto tra il numero dei clienti con contratto multicanale in essere al 31.12.2017 rispetto al 31.12.2016);
 - utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro introdotti con il Contratto Collettivo di secondo Livello del Gruppo ISP – accordo del 7.10.2015 misurato come numero di lavoratori del Gruppo ISP che nel corso del 2017 hanno utilizzato almeno una delle misure previste dall'accordo conciliazione del 7.10.2015 rispetto agli utilizzatori registrati nel corso del 2016;
 - estensione nell'utilizzo del lavoro flessibile misurato come numero di lavoratori del Gruppo ISP ai quali è data la possibilità di adesione al 31.12.2017 raffrontato con la situazione al 31.12.2016.

*** **

Nell'ambito del Comitato di Consultazione saranno previste, in applicazione anche delle previsioni della normativa tempo per tempo vigente in materia di premi di risultato, sessioni

FISAC CGIL PARI FIRST ULCA UNISIN SINFUB FALORI SICEA SIMFUB

1/1/2018

di consultazione e verifica del modello di servizio ed organizzativo del Gruppo e dell'assetto dei ruoli e delle figure professionali esistenti presso il Gruppo stesso, nonché relativamente al monitoraggio circa gli obiettivi del Piano industriale e gli effetti sulle intese raggiunte con le Organizzazioni Sindacali anche in tema di politiche commerciali.

Nell'ambito del Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile, in considerazione della rilevanza attribuita alla valutazione professionale ed al livello di competenze possedute e di seniority attribuita ai fini dell'applicazione delle presenti intese, fermo quanto previsto dall'art. 76 del CCNL, si effettueranno incontri per approfondire, anche alla luce dei dati a consuntivo relativi al ciclo valutativo 2016 ed anni precedenti, ivi compresi i ricorsi avverso la valutazione, i criteri adottati e le linee guida fornite, nell'ottica di gestire al meglio le comunicazioni relative alla valutazione ad all'attribuzione del PVR, nonché per valutare eventuali iniziative di formazione finanziabili con i Fondi paritetici. Le risultanze dei lavori del Comitato Welfare saranno oggetto di apposita sessione di incontro con le Delegazioni Sindacali di Gruppo.

Dichiarazione delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte con la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 - così come successivamente integrata con la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 - e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché dei chiarimenti sulla materia forniti con la Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, 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, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile quale organo di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro anche ai fini della decontribuzione così come prevista dal comma 1, art. 55 della Legge n. 96 del 21 giugno 2017.

Le Parti firmatarie del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi entro il primo semestre del 2018 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 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.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL


FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

INTESA SANPAOLO
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
BANCA CR FIRENZE
FIDEURAM
BANCA IMI
BANCA PROSSIMA
BANCO DI NAPOLI
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA
CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA
EURIZON CAPITAL (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM FIDUCIARIA
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
IMI FONDI CHIUSI
IMI INVESTIMENTI
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
MEDIOCREDITO ITALIANO
SANPAOLO INVEST SIM
SIREFID
INTESA SANPAOLO PROVIS
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
BANCA 5



UGLREDITO



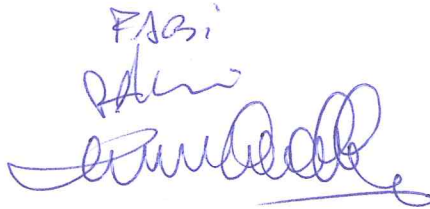
UILCPA



FIRSI



FIRSI



UNISIA
FALCARI SILEGA SIMFUB
V.G.M.

FISAC-CGIL



Famiglia	Tabellare quota aggiuntiva PVR
----------	--------------------------------

Banca dei Territori - Aree e Filiali con Scorecard

Direttore Area Imprese	5.700,00
Direttore Area Retail	5.700,00
Direttore Area Personal	5.700,00
Direttore Filiale - F5	2.010,00
Direttore Filiale - F4	1.625,00
Direttore Filiale - F3	1.240,00
Direttore Filiale - F2	855,00
Direttore Filiale - F1	625,00
Coordinatore Imprese	625,00
Coordinatore Commerciale	395,00
Gestore Imprese	470,00
Gestore Privati e Aziende Retail	240,00
Specialista Estero	160,00
Addetto Imprese	160,00
Ass. Cl. / Gestore Base	85,00
Ausiliario	85,00

Banca dei Territori - Direzioni Regionali

Specialista DR	515,00
Addetto DR	170,00
Specialista Crediti DR	640,00
Addetto Crediti DR	265,00

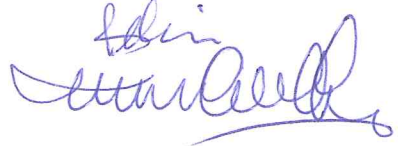
Banca dei Territori - Filiale OnLine, Monti Pegni e Tesorerie

Direttore Monte Pegni	855,00
Perito Tecnico Estimatore MP	240,00
Addetto Monte Pegni	85,00
Responsabile Centro Tesorerie	855,00
Addetto Tesorerie	85,00
Direttore FOL	855,00
Coordinatore FOL	395,00
Gestore FOL	240,00

Rete Banca Prossima e Mediocredito

Coordinatore Mediocredito	700,00
Specialista Mediocredito	470,00
Dir/Coord Banca Prossima	700,00
RDR Banca Prossima	470,00
Assist. Banca Prossima	85,00

Marian

PSRI
 FALCRI



 FISAC-CGIL


UGLCREDITO

 UNISIN
 FALCRI
 SILCEA
 SINFUB
 Gdh

FIRSI


UICCA


div. Corporate

Origination Manager	1.900,00
Coordinatore Area Corporate	1.750,00
Business Analyst	330,00
Relationship Manager	640,00
Gestore Corporate / GC / PF	455,00
Specialista GTB	455,00
Assistente Global Corporate	200,00
Business Operations Specialist	470,00
Global Business Developer	455,00
Local Business Developer	330,00
Specialista Credito Fondiario	160,00
Addetto Fidejussioni	85,00

Staff di Governo

Seniority 5	1.080,00
Seniority 4	830,00
Seniority 3	515,00
Seniority 2	170,00
Seniority 1	85,00

Staff Risk Management e Crediti

Seniority 5	1.270,00
Seniority 4	955,00
Seniority 3	640,00
Seniority 2	265,00
Seniority 1	160,00

M. Loren

UGLCREDITO

UNISIN
FALCER SUCCA SINFUB

FSAC-CGIL

FIRSI

UIRCA

FSB

M. Loren

Allegato 3

Moltiplicatori per fasce di eccellenza

Coordinatori	x8	x6	x3,5	x2,5
Gestori	x6	x5	x3	x2
Supporto	x4,5	x3,5	x2	x1,5

[Handwritten signature]

UGL CREMIDO
[Signature]

UNISIN
FALCRI SILDEA SINFUS
[Signature]

TSAC-CGIL
[Signature]

FASCI
H. *[Signature]*
F. *[Signature]*

UK CIA
[Signature]

Scorecard Premio di eccellenza

Filiali Territorio Commerciale Retail

I KPI di Estensività saranno utilizzati come correttivo del punteggio di Redditività

	Peso		
▪ Ricavi Lordi Retail + Personal	25	→ +/-15%	▪ Clienti con successo
▪ di cui Ricavi Base	10	→ +/-15%	▪ Clienti con successo Base
▪ Retifiche nette su crediti	10		

Redditività

Qualità del Credito

Crescita Sostenibile

Multicanalità

Qualità del Servizio

- Flusso netto Attività Finanziarie Retail + Personal
- Erogazioni MLT
- Flusso netto Clienti multicanale
- Indicatore di Eccellenza di Filiale, include l'indice

di:

- eccellenza operativa,
- eccellenza nel servizio,
- eccellenza nel credito,
- nel promoter score

Gate di accesso al Premio di eccellenza: 100% del target assegnato sugli indicatori «Eccellenza operativa» e «Eccellenza del credito»

- Se % raggiungimento budget Flusso Netto Raccolta Gestita Retail + Personal \geq 100%

- Se Indicatore di Eccellenza di Filiale \geq 100

Punteggio Finale (Indicatore sintetico di Performance)

Multicanalità

- Migrazione operazioni transazionali Clienti Retail (Efficienza operativa)
-

Il KPI non concorre a determinare il punteggio, ma viene utilizzato come correttivo del Premio di eccellenza (inclusivo delle quote relative al Premio Base e al Premio Aggiuntivo)

UNISIN
FALCI SIDCEA SINFUB
FASACIBIL

UGLECRITO

FAPPI
FAPPI
FAPPI

FAPPI

UKCA

Allegato 5 "Strutture destinatarie di sistemi di incentivazione specifici"

AREA CFO

Direzione Centrale Studi e Ricerche

- Servizio Equity & Credit Research

Direzione Centrale Tesoreria (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso il Servizio Coordinamento e Controllo di Gestione Tesoreria)

Direzione Centrale Pianificazione e AVM

- Servizio AVM Operativo

Servizio Investor Relations & Price-Sensitive Communication

Servizio Rating Agencies e Investor Coverage

AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions

DIVISIONE CAPITAL LIGHT BANK

Direzione Gestione Partecipazioni

Direzione Strategies and Solutions

Provis

- Asset Class Real Estate
- Asset Class Mobiliare

IMI Investimenti

- Partecipazioni e Investimenti Business

IMI Fondi Chiusi

DIVISIONE CORPORATE & INVESTMENT BANKING/ BANCA IMI

Servizio Proprietary Trading

Global Relationship Manager

Senior Origination Banker

Banca IMI

- Business unit Global Markets
- Business unit Corporate & Strategic Finance

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

EPSILON

Investimenti Quantitativi

Investimenti Discrezionali e Total Return

UGLCREDITO

FIRST

UKCA

FISAC-CGIL

ESON
PALLI

UNISIN
FALCINI
SILVEA
SINFUB
VGL

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Area Governo Operativo e Finanziario

- Finanza e Tesoreria

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Investimenti

High Net Worth Individual

Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

FIDEURAM INVESTIMENTI

Prodotti Gestiti

Investimenti

PROFESSIONAL COINVOLTI NEL ATTIVITA' DI RECUPERO DEI NPL

Fascia C

(cfr. Regole in materia di Sistema Incentivante dedicato ai professional coinvolti nelle attività di recupero dei NPL)

Milano

UGL CREDITO

FIDFI

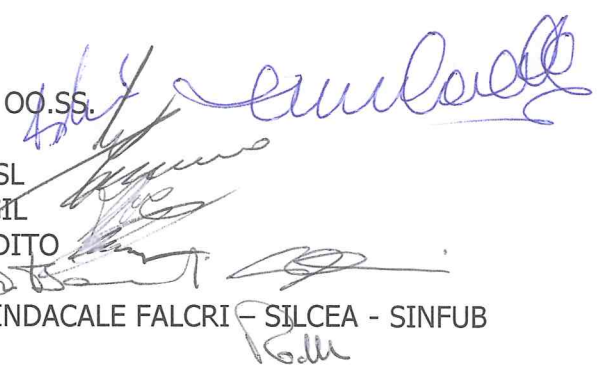
UKCA

PASSI

UNISIN
FALCRI SILCRA SINFUB

FISAC CGIL

Spettabili OO.SS.
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UGL CREDITO
UILCA
UNITA' SINDACALE FALCRI - SILCEA - SINFUB



Milano, 22 novembre 2017

Oggetto: Premio Variabile di Risultato 2017

Con riferimento all'accordo sottoscritto in data odierna relativo al Premio Variabile di Risultato 2017 (PVR), a conferma di quanto concordato nel corso del confronto, tenuto conto della particolare situazione determinatasi nel corso del 2017 e della conclusione in detto anno del Piano di Impresa, si precisa che, in via di assoluta eccezione, il personale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di solidarietà ai sensi del Protocollo per l'integrazione delle ex Banche Venete in Intesa Sanpaolo 12 ottobre 2017 sarà destinatario, al ricorrere di tutte le condizioni previste, del PVR individualmente maturato, ancorché non risulti in servizio all'atto dell'erogazione.

Distinti saluti.

Intesa Sanpaolo S.p.A.
anche in qualità di Capogruppo

