

UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

GRUPPO ISP

CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

LE GUIDE



PVR 2021

(PAGAMENTO 2022)

Giugno 2021

In data 14 Aprile u.s. è stato siglato, contestualmente all'accordo per l'integrazione del gruppo UBI nel gruppo Intesa Sanpaolo, l'accordo per il Premio Variabile di Risultato (PVR 2021) che sarà erogato nel 2022. Il premio base e quello aggiuntivo sono stati accorpatis nella voce "Premio Base" che sarà interamente erogato in presenza di un Risultato di Gruppo rispetto al budget superiore a 90% e, negli altri casi, con un Risultato di Divisione rispetto al valore di budget uguale o superiore al 100%.

L'Accordo prevede un BONUS POOL per complessivi 110 milioni di euro (+20% rispetto all'anno precedente) che va a finanziare:

- **Premio Base** - per un costo complessivo di 76 milioni di euro. Tale importo verrà interamente erogato nel caso in cui il risultato corrente lordo di gruppo risulta superiore al 90% del valore di budget;
- **Premio di Eccellenza** - per un costo complessivo di 34 milioni di euro che sarà interamente erogato nel caso in cui il risultato corrente lordo di gruppo e di tutte le divisioni risulteranno almeno pari al valore di budget.

Il BONUS POOL sarà incrementato sino ad un massimo del 30% nel caso in cui il risultato corrente lordo di gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%. Gli importi saranno resi disponibili al verificarsi delle seguenti condizioni e sulla base della tabella successivamente riportata:

- *Common Equity Tier Ratio (CET1)* di Gruppo almeno uguale al limite previsto dal Risk Appetize Framework (**RAF**);
- *Net Stable Funding Ratio (NSFR)* di Gruppo pari o superiore al 100%;
- Risultato Corrente Lordo di Gruppo positivo.

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

Per le strutture non ricomprese in alcuna divisione si farà sempre riferimento al solo risultato corrente lordo di Gruppo.



Premio Base - Viene determinato dalla somma della quota A e B e viene ridotto del 50% in caso di valutazione delle prestazioni negativa "Inadeguato":

- **Quota A** – Viene determinata in funzione della figura professionale assegnata ovvero, in assenza della stessa, dal livello di seniority attribuito (allegato 2). Tale importo è incrementabile nella misura massima del 30% in caso di superamento del budget di Gruppo del 20%.

Tale valore è ridotto del:

- **25%** per il personale la cui retribuzione annua lorda (RAL), determinata al 31 dicembre 2021, sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 20% ed entro il 59,9%;
- **40%** per il personale la cui RAL, determinata al 31 dicembre 2021, sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 60%.

- **Quota B** – fissata in 120 euro lordi per il personale la cui RAL, al 31 dicembre 2021, sia **inferiore a 35.000 euro**. La Quota B non è utile ai fini della determinazione del premio di eccellenza eventualmente spettante.



Premio di Eccellenza è inclusivo delle quote relative al premio base e viene calcolato nel seguente modo:

- **Per gli appartenenti alle strutture della Rete BDT con “scorecard”** il premio si determina moltiplicando il valore tabellare (non ridotto) della quota A del premio base per il moltiplicatore determinato in funzione degli aggregati professionali: supporto, gestione, coordinamento (allegato 3) e per le performance misurate dalla “scorecard” applicata al perimetro di riferimento (allegato 4) che prevede obiettivi quantitativi e qualitativi. Si procederà al pagamento del 20% delle filiali con risultato più elevato per ciascun territorio commerciale/filiale remote a condizione che la relativa “scorecard” sia almeno pari a 100. In presenza di bonus pool non capiente i premi di eccellenza saranno riproporzionati al fine di rientrare nell’ambito di spesa previsto. L’eventuale bonus pool non speso sarà attribuito agli altri territori commerciali ed eventualmente potrà essere ampliata la percentuale sopra riportata delle filiali da premiare (20%), sino ad arrivare alla completa distribuzione delle risorse stanziare.

In presenza di un **risultato di divisione >100% e risultato di gruppo > 95%** il premio di eccellenza sarà riconosciuto a coloro ai quali sarà attribuita una valutazione appartenente ai quattro livelli più elevati:



Il premio di eccellenza **non sarà erogato** in presenza di una valutazione **“in linea con le aspettative”** nei sotto indicati casi:

- Risultato di Divisione $\geq 100\%$ e Risultato di Gruppo $>90\%$ e $\leq 95\%$
 - Risultato di Divisione $> 95\%$ e $<100\%$ e Risultato di Gruppo $>95\%$ e $<100\%$
 - Risultato di Divisione $> 90\%$ e $< 100\%$ e Risultato di Gruppo $\geq 100\%$
-
- **Per gli appartenenti all’Unità Reclami di BDT** il premio si determina tenendo conto del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento a condizione che il risultato della relativa *“scorecard”* (allegato 5) dell’unità di appartenenza sia almeno pari a 100;
 - **Per gli appartenenti alle altre strutture** il premio si determina sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento.

Resta confermato che il premio di eccellenza **non spetta in caso di valutazione non pienamente positiva:**



I dipendenti in servizio presso le strutture dettagliate nell'allegato 6 sono esclusi dall'attribuzione del premio di eccellenza (che conseguentemente non rilevano ai fini della determinazione del costo aziendale rientrante nel bonus pool del PVR 2021) in quanto destinatari di sistemi incentivanti ad hoc, sostitutivi del suddetto premio e che assorbono – ove erogati – le quote A e B del premio base individualmente spettante.

REGOLE GENERALI

- Le **assenze retribuite**, dovute per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi L.104/92, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG), permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID 19 e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi, che **nell'anno superino i 150 giorni lavorativi, determinano una riduzione del PVR** eventualmente dovuto pari a 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi; detta riduzione non si applica per i primi 150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno.
- Le **assenze non retribuite determinano una riduzione del PVR** eventualmente spettante pari a 1/360 per ogni giorno di assenza, non dovuta a congedi parentali COVID 19.
- La **diversa assegnazione** avvenuta in corso d'anno comporta un **calcolo del PVR sulla base del "pro quota"** spettante in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa. Analogo criterio si applica in caso di **variazione della figura professionale** o della **seniority**.
- Per il **personale dell'ex Gruppo UBI**, ai fini di quanto sopra, per il primo trimestre dell'anno 2021 si prenderanno convenzionalmente a riferimento l'assegnazione all'unità organizzativa, le figure professionali e/o le seniority attribuite per il mese di aprile 2021.

- In presenza di **Part-Time**, i valori delle varie componenti eventualmente spettanti saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno.



Il PVR sarà **pagato il mese successivo all'approvazione del bilancio 2021**. Non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto (TFR), è comprensivo della eventuale indennità perequativa e non è valido ai fini dell'eventuale assegno di rivalsa.

Essendo il PVR strettamente connesso ad incrementi di redditività, produttività ed efficienza, così come previsto dalla normativa vigente, potrà scontare una **tassazione agevolata** ove ne ricorreranno i presupposti richiesti dalla legge. Così come entro il primo semestre del 2022 si definiranno le condizioni per riconoscere le quote di PVR individualmente maturate mediante servizi di welfare come già avvenuto in passato.

Milano, 1° luglio 2021

UNISIN Gruppo Intesa Sanpaolo

Allegati all'Accordo del 14.04.2021

Allegato 2

Famiglia	Tabellare Premio Base Quota A PVR 2021
----------	--

Banca dei Territori – Filiali con scorecard

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

Banca dei Territori – Monte Pegni

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

Banca dei Territori – Filiale On Line

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

Banca dei Territori – Direzioni Regionali/Direzione Impact/Direzione Agribusiness

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

Banca dei Territori – Specialisti di Sede

Specialista	1.000,00
Specialista Protezione	750,00
Specialista Sviluppo Estero ¹	750,00

Divisione IMI Corporate and Investment Banking

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

Staff di Governo

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

Staff Risk Management e Crediti

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

Allegato 3

Moltiplicatori per fasce di eccellenza

<u>Coordinatori</u>	<u>x 8</u>	<u>x 6</u>	<u>x 3,5</u>	<u>x 2,5</u>
<u>Gestori</u>	<u>x 6</u>	<u>x 5</u>	<u>x 3</u>	<u>x 2</u>
<u>Supporto</u>	<u>x 4,5</u>	<u>x 3,5</u>	<u>x 2</u>	<u>x 1,5</u>

KPI del Premio di eccellenza 2021 – scorecard

Allegato 4

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management				
	Filiali Retail	Filiali Exclusive	Filiali Imprese	Filiali Terzo Settore	Filiali Agribusiness ^{new}
Redditività	35 Ricavi Lordi ¹	35 Ricavi Lordi ¹	25 Ricavi Lordi netto rettifiche su crediti ²	35 Ricavi Lordi netto rettifiche su crediti ²	35 Ricavi Lordi netto rettifiche su crediti ²
	Se la %raggio budget dei KPI di redditività da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%		10 Commissioni nette		
Estensività	Clieni con successo	10 Clienti con successo	Presidio clienti		
	+/-15% sul punteggio dei KPI di Redditività				
Qualità del Credito	10 Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile		20 Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile	20 Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile	20 Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile
Crescita Sostenibile	10 FN Raccolta Gestita + Certificates ^{new}	20 FN Raccolta Gestita + Certificates ^{new}	10 FN impieghi breve termine	10 Erogazioni MLT	10 FN impieghi breve termine
	10 Erogazioni MLT ^{new}	10 Premi No Motor ³ ^{new}	10 Erogazioni MLT	10 FN AFI	10 Erogazioni MLT
	10 Premi No Motor ³				
Qualità del Servizio	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁴	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁴	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁴	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁴	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁴
Correttivo	Ricavi da monetica (Carte e POS) ⁵ ^{new}	Ricavi da monetica (Carte e POS) ⁵ ^{new}	Ricavi da monetica (Carte e POS) ⁵ ^{new}	Ricavi da monetica (Carte e POS) ⁵ ^{new}	Ricavi da monetica (Carte e POS) ⁵ ^{new}
	Successi da OAD ^{new}				
	<p>Per Retail e Exclusive due correttivi (+/-8%) rispettivamente; per Imprese, Terzo Settore e Agribusiness un correttivo (+/-10%) del Premio di eccellenza</p> <p>Nell'ambito dell'Indicatore di Eccellenza, l'Indice di Eccellenza Operativa e di Eccellenza del Credito rappresentano una condizione di accesso al Premio di eccellenza (ad eccezione delle filiali Exclusive per le quali vale solo Eccellenza Operativa)</p>				
	<p>¹ Margine intermediazione lordo gestionale - ² Margine intermediazione netto / livello - ³ Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI - ⁴ Include indicatori (Eccellenza Operativa), (Eccellenza del Credito), (Eccellenza nei Servizi) e Net Promoter Score - ⁵ Da carte (debito, credito e prepagate) e POS</p>				

KPI del Premio di eccellenza 2021 – bonus/malus

Allegato 4

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management				
	Filiali Retail	Filiali Exclusive	Filiali Imprese	Filiali Terzo Settore	Filiali Agribusiness
Bonus/malus	-5 punti in caso di raggiungimento <95% target Ricavi rettificati per NPS	-5 punti in caso di raggiungimento <95% target Ricavi rettificati per NPS	-5 punti in caso di raggiungimento <95% target Ricavi rettificati per NPS	-5 punti in caso di raggiungimento <95% target Ricavi rettificati per NPS	-5 punti in caso di raggiungimento <95% target Ricavi rettificati per NPS
	+5 punti in caso di raggiungimento >=95% target Ricavi rettificati per NPS	+5 punti in caso di raggiungimento >=95% target Ricavi rettificati per NPS	+5 punti in caso di raggiungimento >=95% target Ricavi rettificati per NPS	+5 punti in caso di raggiungimento >=95% target Ricavi rettificati per NPS	+5 punti in caso di raggiungimento >=95% target Ricavi rettificati per NPS

Allegato 5

KPI del Premio di eccellenza 2021 – Reclami BdT

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

Perimetro di applicazione

Sono escluse dal perimetro di applicazione le persone confluite nell'Unità Reclami a seguito delle modifiche organizzative intervenute con la NdS 104/2020 per le quali l'attività di gestione dei reclami non è al momento prevista.

Strutture destinatarie di sistemi di incentivazione specifici

AREA CFO

Direzione Centrale Studi e Ricerche

- Equity & Credit Research

Direzione Centrale Tesoreria e Finanza di Gruppo

Direzione Centrale Active Credit Portfolio Steering

Direzione Centrale Financial Market Coverage (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso le Strutture di Corporate Social Responsibility)

AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions e Partecipazioni di Gruppo

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

AREA CLO

Direzione Centrale NPE

- Solutions & Asset Disposals

DIVISIONE IMI CORPORATE & INVESTMENT BANKING

Global Markets & Investment Banking

Direzione Financial Institutions

- Structured Deals

Direzione Global Corporate

- Global Strategic Coverage

Global Relationship Manager

Senior Corporate Banker

Corporate Banker

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

EPSILON

Investimenti Quantitativi

Investimenti Discrezionali e Total Return

Product Management

EURIZON CAPITAL REAL ASSET

Credit, Loans & Private Equity Strategies

Real Asset & Infrastructure Strategies

PRAMERICA

Investimenti

Commerciale

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Area di Coordinamento Operativo e Finanziario

- Finanza e Tesoreria

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Investimenti1

High Net Worth Individual1

Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

IW BANK

Trading e Mercati

FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR

Sviluppo Commerciale e Multimanager2

Investimenti

NEVA SGR

Investments

PER ULTERIORI CHIARIMENTI IL TUO SINDACALISTA UNISIN DI RIFERIMENTO È A TUA DISPOSIZIONE.



www.falcri-is.com

info@falcrintesa.it

info@silceagruppointesa.it

segreteria@liberosinfub.com

GUIDA REALIZZATA DA UNISIN GRUPPO INTESA SANPAOLO