

## PREMIO VARIABILE DI RISULTATO (PVR 2019 in pagamento nel 2020)

In data 10 ottobre u.s. è stato raggiunto l'accordo sul Premio Variabile di Risultato (PVR) 2019 confermando l'impostazione già utilizzata in passato, però con alcune significative variazioni.

La spesa complessiva messa a disposizione dall'Azienda per l'intero Gruppo (c.d. "bonus pool") è di 85 milioni di euro (+17% rispetto al 2018) che andrà a finanziare le tre distinte quote del premio come meglio sotto specificato. **Nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo, sia superiore al budget fino ad un massimo del 20%, il suddetto "bonus pool" verrà incrementato linearmente fino ad un massimo del 30% del valore iniziale.**

Il pagamento del premio e quindi l'utilizzo del "bonus pool" è subordinato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo almeno uguale al limite previsto dallo Supervisory Review and Evaluation Process (SREP)
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo almeno uguale o superiore al 100%
- "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo positivo

Il Premio Variabile di Risultato (PVR) si compone di premio base, premio aggiuntivo e premio eccellenza.

**Premio Base** (per una spesa complessiva di 30 milioni di euro), riconosciuto al raggiungimento del "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% del valore di budget. Il premio è fissato in almeno 350 euro lordi uguale per tutti i dipendenti – *quota a*) - (450 euro per coloro che hanno una Retribuzione Annuale Lorda – RAL – al 31/12/2019 inferiore a 35.000 euro - *quota b*) -). Qualora non si raggiunga il budget previsto di Gruppo e il risultato corrente sia comunque superiore a zero, sono previste alcune clausole di salvaguardia (vedi paragrafo "Salvaguardie").

**Premio Aggiuntivo** (per una spesa complessiva di 30 milioni di euro), subordinato al conseguimento del Risultato Corrente Lordo di Gruppo almeno pari al valore di budget ed al conseguimento del Risultato Corrente Lordo di tutte le Divisioni superiore al 90% del valore del budget delle stesse.

L'importo del premio viene diversificato sulla base della figura di riferimento (ruolo) o della seniority attribuita (vedi tabella allegata n.2). Anche per il premio aggiuntivo sono previste alcune clausole di salvaguardia che prevedono, a determinate condizioni, l'erogazione di importi parziali in presenza di lieve scostamento di budget di Gruppo o Divisione (vedi paragrafo "Salvaguardie").

L'importo del premio aggiuntivo viene inoltre ridotto del:

- 25% per il personale la cui RAL (al 31/12/2019) sia superiore di una percentuale tra il 20% e il 59,99% al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito;
- 40% per il personale la cui RAL (al 31/12/2019) sia superiore di una percentuale di almeno il 60% al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito.

Ai fini della riduzione di cui sopra la RAL di riferimento per il personale a tempo parziale (Part Time) verrà determinata sulla base di quella corrispondente al lavoro a tempo pieno.

Il premio aggiuntivo non spetta in caso di valutazione "inadeguata".

**Premio Eccellenza** (per una spesa complessiva di 25 milioni di euro), è subordinato al superamento degli obiettivi di "Scorecard" e al conseguimento di determinate performance (vedi schema capitolo Salvaguardie). Viene determinato dalla somma del premio base - *solo quota a*) - e di quello aggiuntivo (non ridotto) moltiplicato per fasce di eccellenza come meglio dettagliato nella tabella allegata n.3.

- Per la rete il premio **sarà assegnato al personale appartenente al 20% di filiali con risultato di scorecard più elevato per ciascun territorio commerciale**, purché il risultato della Filiale/Unità sia almeno pari a 100.
- Per l'unità Reclami di BdT il premio viene determinato sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione tenuto conto del giudizio del responsabile di riferimento e a condizione che la relativa scorecard sia almeno pari a 100
- Per le altre strutture non di rete il premio di eccellenza è legato al **conseguimento di performance eccellenti con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione professionale tenendo in considerazione anche il giudizio del responsabile di riferimento.**

Il premio di eccellenza non spetta in caso di valutazione delle prestazioni non pienamente positiva (Inadeguato – Sotto le aspettative – Quasi in linea con le aspettative).

Sono esclusi dall'attribuzione del premio aggiuntivo e quello di eccellenza i dipendenti in servizio presso alcune strutture (vedi tabella all.n.6), ove continuano a trovare applicazione sistemi incentivanti ad hoc.

**Salvaguardie** Qualora non si raggiunga il budget previsto di gruppo e il risultato corrente sia comunque superiore a zero, sono previste alcune clausole di salvaguardia che prevedono l'erogazione parziale del bonus pool, a specifiche condizioni:

		Risultato di divisione rispetto al valore di budget			
Risultato di Gruppo rispetto al valore di budget	Premio	>0 e <90%	>90 e <= 95%	>95 e <100%	>=100%
>0 e <= 90%	Base	80%		90%	100%
	Aggiuntivo	Non spetta			
	Eccellenza	Non spetta			
>90 e <= 95%	Base	100%			
	Aggiuntivo	Non spetta	60%	80%	100%
	Eccellenza	Non spetta			
>95 e < 100%	Base	100%			
	Aggiuntivo	Non spetta	80%	90%	100%
	Eccellenza	Non spetta			
>= 100%	Base	100%			
	Aggiuntivo	Non spetta	100%	100%	100%
	Eccellenza	Non spetta	50%	75%	100%

**Regole generali** Il PVR 2019 spetta a tutto il personale a tempo indeterminato, o con contratto di apprendistato professionalizzante, assunto precedentemente al 1/7/2019 presso le Aziende riportate nell'allegato n.1 ed abbia superato il periodo di prova e che risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR.

Il PVR non compete al personale che risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o "licenziamento".

Sono esclusi i dipendenti cui sia attribuita la "Seniority" 6 (ruoli manageriali) e i Direttori di Area che rientrano pertanto nel sistema incentivante previsto per i restanti Manager.

### Inoltre:

- In caso di assenze non retribuite il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza;
- In caso di assenze retribuite – per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex-festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi Legge 104/1992, 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.

In caso di cambio di ruolo/seniority o di unità organizzativa nel corso dell'anno, l'eventuale premio aggiuntivo e quello di eccellenza viene determinato pro-quota.

Il PVR 2019 sarà erogato nel 2020, successivamente all'approvazione del bilancio di Intesa Sanpaolo, indicativamente nel mese di maggio, e sarà soggetto a tassazione agevolata ai sensi della normativa vigente - tassazione agevolata del 10% (sostitutiva di quella ordinaria) per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori con redditi sino a 80.000 euro lordi annui e con un limite massimo di 3.000 euro -.

Le Parti si sono impegnate a incontrarsi entro il primo semestre del 2020 al fine di definire le condizioni per riconoscere le quote PVR individualmente maturate mediante servizi di "welfare" nell'ambito delle possibilità previste dall'attuale legislazione; ed entro il primo trimestre per rivedere modalità e nuovi criteri di erogazione in un'ottica di maggiore semplificazione e chiarezza.

Ottobre 2019