



LE GUIDE



Premio Variabile di Risultato 2026 (in pagamento nel 2027)

L'obiettivo del Premio Variabile di Risultato (PVR) è assicurare il riconoscimento della professionalità e dell'impegno di ciascuna Lavoratrice e ciascun Lavoratore del Gruppo nella realizzazione del Piano d'impresa, attraverso l'assegnazione di premi annuali in base al proprio ruolo e ai risultati ottenuti dal Gruppo e dalla struttura d'appartenenza.

LE NOVITÀ

L'accordo firmato ad aprile 2026 ha apportato alcune novità:

- **aumento del *Bonus Pool* a complessivi di 177 milioni di euro** (nel 2025 era di 170 milioni)
- **aumento della quota Base;**
- **introduzione della quota *Welfare* in aggiunta al Premio Base** nel in caso in cui il Premio Base (solo quota 1) sia destinato al conto sociale.

Questa opzione è riservata solo a coloro che hanno una RAL inferiore a 80.000 euro annui. L'importo complessivo definito "*Valore Welfare*" (vedi allegato 1) potrà essere utilizzato sotto forma di servizi *welfare*, la scelta sarà irrevocabile e senza possibilità di monetizzazione. Nel caso in cui, entro il 31.12.2027, il Valore Welfare non sia stato interamente fruito, la quota restante sarà destinata al Fondo di previdenza; qualora non vi sia una posizione aperta presso il Fondo Pensione del Gruppo ISP il residuo sarà perso. L'importo erogato come "*Valore Welfare*" è esente da tassazione;

- Le quote A e B del precedente PVR 2025 sono state accorpate nella nuova "**Quota ALFA**". Nell'allegato 2 sono disponibili gli importi dei premi di eccellenza della quota ALFA, che variano in funzione del **posizionamento raggiunto dalla filiale di assegnazione**;
- la Quota C del precedente PVR 2025 destinata ai colleghi delle Filiale Retail, *Exclusive*, Imprese, *Agribusiness* e Terzo Settore della Divisione Banca dei Territori è stata ridenominata "**Quota GAMMA**". Da quest'anno l'erogazione di questa quota avviene al **raggiungimento** di almeno il **105% del budget dei ricavi commissionali per le filiali con organico superiore a 20 persone al 31.01.2026** o il **110% del medesimo budget per le altre filiali**;
- **la quota di Eccellenza individuale, diversamente dal passato, non subirà RIPARTO.**

Quota Base

Quota Eccellenza

PVR 2026

✓ Quota 1

(differenziata per figura professionale)

✓ Quota 2

(con RAL < a 40.000,00 euro)

✓ Quota 3

(per il personale nuovo assunto)

✓ Quota 4

(Welcome Bonus)

✓ Quota ALFA

(per tutto il personale al raggiungimento di determinati obiettivi)

✓ Quota GAMMA

(Riservato al personale Retail, *Exclusive*, Imprese, *Agribusiness* e Terzo Settore)

Premio Variabile di Risultato 2026

DESTINATARI

Il PVR 2026 è destinato a tutti i dipendenti¹ a tempo indeterminato (compresi coloro che hanno un contratto di apprendistato professionalizzante).

Sono esclusi i dipendenti, con ruoli manageriali previsti dal “Global Banding”, i Direttori di Area e coloro che sono destinatari di specifici sistemi incentivanti (vedi allegato 4).

Il PVR spetta in proporzione al periodo di servizio prestato, a condizione che:

- si sia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2026;
- si sia in servizio al momento dell'erogazione.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il PVR **NON compete** al personale che risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di “sospensione dal servizio” o di “licenziamento”.

VARIAZIONE IN CORSO D'ANNO

Se nel corso dell'anno si è assegnati a unità organizzative diverse o varia la figura professionale/*title professional*, la quota 1 del premio Base, inclusa l'eventuale quota aggiuntiva *welfare*, e il premio di Eccellenza (quota ALFA e GAMMA) eventualmente spettanti saranno determinati “pro quota” in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità operativa.

TASSAZIONE

Coloro che avranno un reddito annuo lordo non superiore a 80.000 € nel 2026 saranno soggetti all'aliquota sostitutiva dell'1%, fino a un massimo di 5.000 € lordi di premio. Alla parte eccedente sarà applicata la tassazione ordinaria. È prevista anche l'esenzione contributiva fino al limite di € 800 di premio.

QUOTA BASE

Il premio Base (quota 1, 2 e 3) è finanziato per complessivi 117 milioni di euro. **Solo per quest'anno** si aggiungono altri 96 milioni destinati a finanziare la quota 4 (Welcome Bonus di Piano – Lecoip 4.0)

QUOTA 1

È riconosciuta in funzione della **figura professionale** o del **title professional** assegnato (vedi allegato 4).

Tale importo è incrementabile proporzionalmente nella misura massima del 30% in caso di superamento del budget di Gruppo sino ad un massimo del 20%

QUOTA 2

È riconosciuta nell'importo di:

- **150 euro lordi** esclusivamente per il personale al 31 dicembre 2026 abbia una RAL \leq 37.000 euro (indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia a tempo parziale);
- **100 euro lordi** esclusivamente per il personale che al 31 dicembre 2026 abbia una RAL compresa tra 37.000 e 40.000 euro (indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia a tempo parziale)

ATTENZIONE

In presenza di una **valutazione negativa** ("Inadeguato"), **Quota 1 e Quota 2 del premio Base** (compresa l'eventuale quota *welfare*) subiscono una **riduzione del 50%**.

¹ Delle seguenti Aziende: INTESA SANPAOLO, ACANTUS, CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI, EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR, EURIZON CAPITAL SGR, EXETRA, FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING, INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER, INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING, INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES – Sede Secondaria di Parma, ISYBANK, NEVA SGR, PRESTITALIA, SIREF FIDUCIARIA.

QUOTA 3

È riconosciuta solo al **personale assunto dal 1° luglio 2026** che abbia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2026, ed è pari a **450 euro lordi**.

QUOTA 4

Quota di **Welcome Bonus di Piano** pari a **1.500,00 euro lordi**, utile per l'eventuale adesione al piano incentivazione a lungo termine LECOIP 2026-2029. Ai dipendenti di Exetra è riconosciuta solo questa quota.

QUOTA ECCELLENZA

Caratteristiche della quota Eccellenza (quota ALFA e quota GAMMA)

Il premio di Eccellenza è composto da due quote:

1. QUOTA ALFA

VALUTAZIONI

La quota di eccellenza spetta **solo nei casi di VALUTAZIONE PIENAMENTE POSITIVA** (“in linea con le aspettative di ruolo”, “sopra le aspettative di ruolo”; “ampiamente sopra le aspettative di ruolo” ed “eccellente”).

Non è riconosciuta in caso di valutazione: “Inadeguato”, “Sotto le aspettative” e “Quasi in linea con le aspettative”.

ASSENZE

- in caso di **assenze retribuite** (escluse ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi L.104/92, congedo per le donne vittime di violenza di genere, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG) e per interdizione anticipata (c.d. gravidanza a rischio) e per astensione obbligatoria per maternità, permessi connessi alla fruizione del “permesso settimanale volontario” e “settimana cortissima”, congedi del padre per nascita figlio e permessi nascita figlio) **oltre a 150 gg** il PVR eventualmente dovuto, sarà 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 150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno;
- in caso di **assenze non retribuite** (a titolo esemplificativo aspettativa per motivi personali, SVL), il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza;
- le assenze per congedi parentali non saranno conteggiate ai fini della determinazione del premio nel limite massimo di 90 giorni lavorativi;

È necessario svolgere - **entro la scadenza prevista** - i corsi di formazione obbligatoria (**compreso anche il test di fine corso**) che riportano la dicitura: "Eccellenza PVR/sistema incentivante 2026".

In caso di fruizione successiva alla scadenza il Premio di Eccellenza del PVR subirà una decurtazione pari a:

FORMAZIONE

- 10% se il ritardo rispetto ai termini di scadenza previsti per il singolo corso è uguale o inferiore a 15 giorni di calendario;
- 30% se il ritardo rispetto ai termini di scadenza previsti per il singolo corso è superiore a 15 giorni di calendario.

In caso di mancata fruizione entro il 15 febbraio 2027 la quota di Eccellenza **NON SARÀ EROGATA**.

Sono previste alcune deroghe per assenze prolungate.

Il costo complessivo per l'azienda è di 60 milioni di euro, erogabile alle condizioni previste dalla tabella:

RISULTATO CORRENTE LORDO DI GRUPPO rispetto al valore di budget		PREMIO	RISULTATO CORRENTE LORDO DI DIVISIONE rispetto al valore di budget			
			>0 e ≤90%	>90 e ≤95%	>95 e <100%	≥100%
a	>0 e ≤ 90%	BASE	80%		90%	100%
		ECCELLENZA QUOTA ALFA	NON SPETTA			
b	>90 e ≤ 95%	BASE	100%			
		ECCELLENZA QUOTA ALFA*	NON SPETTA			50%
c	>95 e < 100%	BASE	100%			
		ECCELLENZA QUOTA ALFA*	NON SPETTA		50%	75%
d	≥100%	BASE	100%			
		ECCELLENZA QUOTA ALFA*	NON SPETTA	50%	75%	100%

* A tale importo si aggiunge l'ammontare finanziato attraverso i ricavi commissionali generati nei territori commerciali *Retail* ed *Exclusive* della divisione BdT:

TERRITORIO COMMERCIALE RETAIL					
RISULTATO CORRENTE LORDO DI GRUPPO rispetto al valore di budget	PREMIO	Risultato commissioni rispetto al valore di budget			
		≥90 e <95%	≥95 e ≤100%	>100 e <105%	≥105%
>90%	ECCELLENZA QUOTA ALFA	1,40%	1,50%	1,60%	1,70%
TERRITORIO COMMERCIALE EXCLUSIVE					
RISULTATO CORRENTE LORDO DI GRUPPO rispetto al valore di budget	PREMIO	Risultato commissioni rispetto al valore di budget			
		≥90 e <95%	≥95 e ≤100%	>100 e <105%	≥105%
>90%	ECCELLENZA QUOTA ALFA	0,65%	0,72%	0,78%	0,85%

I criteri utilizzati per determinare l'importo della Quota ALFA in base alla popolazione di riferimento (per il dettaglio degli importi vedere allegato 2) sono:

- **Generalità della popolazione**
l'assegnazione avviene sulla base della valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati ed è determinata sulla base del giudizio del Responsabile, nei limiti del *Bonus Pool* assegnato e in coerenza con le indicazioni fornite dall'Azienda;
- **Reclami BdT**
per il personale dell'Unità Reclami l'assegnazione individuale del premio avviene sulla base della valutazione professionale con priorità ai tre livelli più elevati, tenendo conto del giudizio del responsabile di riferimento, a condizione che il valore della relativa *scorecard* sia almeno pari a 100;
- **Specialisti Protezione e Specialisti Commerciali Protezione Imprese**
l'assegnazione avviene sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento, a condizione che il valore della relativa *scorecard* sia almeno pari a 100 (riferito alla *scorecard* quota ALFA delle Filiali di riferimento);
- **Strutture della Rete della Banca dei Territori (BdT) con scorecard**
Il valore tabellare è in funzione della figura professionale e del posizionamento della Filiale di assegnazione nelle fasce definite per ciascun territorio commerciale (vedi allegato 2).
Per il pagamento del premio è necessario che la Divisione abbia raggiunto il 100% del budget e sia raggiunto almeno un valore di *scorecard* pari a 100.

ALCUNE PRECISAZIONI:

- Qualora le filiali premiate in uno o più territori non consentissero l'erogazione di tutto il *Bonus Pool* a disposizione, il residuo non erogato sarà attribuito agli altri territori commerciali, sempre in funzione dei risultati di *performance*;
- se, in base a quanto sopra previsto, non si riuscisse ad erogare l'intero *Bonus Pool*, la quota Alfa sarà erogata al 20% delle Filiali più performanti, anche se queste non avranno raggiunto almeno 100 nella *scorecard*

Per le filiali *Retail*, *Exclusive*, *Imprese* e *Agribusiness*, in caso di conseguimento degli obiettivi **TUTELA** e raggiungimento del 100% del target dell'Indicatore di "Eccellenza Operativa" nella proposizione delle polizze, saranno applicate le maggiorazioni ai premi come rappresentato nell'allegato 2 sulla base della *scorecard* quota ALFA con arrotondamento a 100 euro in caso di valore maggiore di 50 euro ed arrotondamento a 50 euro in caso di valore uguale o inferiore.

ECCELLENZA OPERATIVA

Include Formazione IVASS Preventiva, Reclami polizze Danni e Recessi polizze CPI, disdette polizze Danni No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito a indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor

2. QUOTA GAMMA

Destinata al personale in servizio presso le Filiali *Retail*, *Exclusive*, *Imprese*, *Agribusiness* e Terzo Settore della divisione BdT e subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi.

Gli importi variano in funzione della figura professionale ricoperta (vedi allegato 3) e sono finanziati attraverso le commissioni generate dai territori commerciali di Divisione Banca dei Territori, come da tabella sotto riportata.

TERRITORI COMMERCIALI DIVISIONE BDT						
Risultato Corrente Lordo di Gruppo e della Divisione Banca dei Territori >0	PREMIO	Risultato commissioni Divisione Banca dei Territori rispetto al valore di budget				
		≥70 e <80%	≥80 e <90%	>90% e ≤ 100%	>100% e < 105%	≥ 105%
	ECCELLENZA QUOTA GAMMA	0,35%	0,50%	0,60%	0,62%	0,70%



La presente guida è una sintesi sul nuovo PVR 2026, per il cui funzionamento rimandiamo agli accordi sottoscritti da UNISIN, insieme alle altre OO.SS., in data 30/04/2026.

Allegato 1

Famiglia	Tabellare Premio Base		Quota Aggiuntiva Welfare
	Quota 1 PVR 2026		
Banca dei Territori – Filiali con scorecard			
Direttore Filiale - F5	3.200,00		640,00
Direttore Filiale - F4	2.790,00		550,00
Direttore Filiale - F3	2.280,00		450,00
Direttore Filiale - F2	1.780,00		350,00
Direttore Filiale - F1	1.630,00		320,00
Coordinatore Imprese	1.630,00		320,00
Coordinatore Agribusiness	1.630,00		320,00
Coordinatore Commerciale	1.550,00		304,00
Coordinatore di Relazione	1.550,00		304,00
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	1.550,00		304,00
Gestore Imprese Top Value	1.630,00		320,00
Gestore Imprese	1.550,00		304,00
Gestore Agribusiness	1.550,00		304,00
Gestore Terzo Settore	1.480,00		290,00
Gestore Aziende Retail	1.480,00		290,00
Gestore Privati	1.480,00		290,00
Gestore Enti	1.480,00		290,00
Gestore Base	1.400,00		275,00
Gestore Base Imprese	1.400,00		275,00
Gestore Base Agribusiness	1.400,00		275,00
Gestore Base Terzo Settore	1.400,00		275,00
Ausiliario	1.400,00		275,00
Banca dei Territori – Filiale Monte Pegni			
Responsabile Monte Pegni	1.780,00		350,00
Perito Monte Pegni	1.480,00		290,00
Addetto Monte Pegni	1.400,00		275,00
Banca dei Territori – Filiale Digitale e Filiale Digitale Specializzata			
Direttore Filiale Digitale- F4	2.790,00		550,00
Direttore Filiale Digitale- F3	2.280,00		450,00
Direttore Filiale Digitale- F2	1.780,00		350,00
Direttore Filiale Digitale- F1	1.630,00		320,00
Coordinatore Commerciale Digitale	1.550,00		304,00
Gestore Digitale	1.480,00		290,00
Banca dei Territori – Direzioni Regionali/Direzione Impact/Direzione Agribusiness/Direzione Filiale Digitale			
Specialista DR	1.550,00		304,00
Addetto DR	1.400,00		274,00
Specialista Crediti DR	1.630,00		320,00
Addetto Crediti DR	1.480,00		290,00
Specialista	1.550,00		304,00
Specialista Protezione	1.480,00		290,00
Specialista Commerciale Protezione Imprese	1.480,00		290,00

Premio Variabile di Risultato 2026

Famiglia	Tabellare Premio Base		Quota Aggiuntiva Welfare
	Quota 1		
	PVR 2026		
Divisione IMI Corporate and Investment Banking			
Managing Director	3.200,00	640,00	
Business Director	2.900,00	580,00	
Vice President	2.000,00	400,00	
Associate	1.560,00	290,00	
Analyst	1.420,00	280,00	
Divisione ISPB – Filiali Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking			
Responsabile Crediti HUB	1.780,00	350,00	
Responsabile di Sportello	1.550,00	304,00	
Addetto Crediti	1.550,00	304,00	
Addetto Amministrativo di Filiale	1.550,00	304,00	
Addetto Sportello	1.400,00	275,00	
Staff di Governo			
Senior Expert	2.340,00	462,00	
COA Expert/Expert	2.060,00	406,00	
Senior Specialist	1.710,00	336,00	
Specialist	1.550,00	304,00	
Analyst	1.400,00	275,00	
Staff Data, A.I., Innovation and Technology			
Distinguished	2.340,00	462,00	
Tech Manager	2.340,00	462,00	
Principle	2.060,00	406,00	
Team Leader	2.060,00	406,00	
Senior	1.710,00	336,00	
Mestiere	1.550,00	304,00	
Junior	1.400,00	275,00	
Analyst	1.400,00	275,00	
Staff Risk Management e Crediti			
Senior Expert	2.500,00	500,00	
COA Expert/Expert	2.200,00	440,00	
Senior Specialist	1.850,00	370,00	
Specialist	1.560,00	310,00	
Analyst	1.420,00	280,00	

PVR 2026 - Tabellare Premio Eccellenza Quota ALFA

	Premio senza Talela				Premio con Talela +10%				Premio con Talela +25%				Premio con Talela +30%			
	Fascia IV 60%	Fascia III 20%	Fascia II 15%	Fascia I 5%	Fascia IV 60%	Fascia III 20%	Fascia II 15%	Fascia I 5%	Fascia IV 60%	Fascia III 23%	Fascia II 13%	Fascia I 5%	Fascia IV 60%	Fascia III 20%	Fascia II 13%	Fascia I 5%
Direttore filiale - F5/F4	3.850	4.620	6.900	15.400	4.400	5.500	8.300	18.500	4.800	5.750	8.652	19.250	5.000	6.000	9.000	20.000
Direttore filiale - F3/F2	3.100	3.850	6.150	12.300	3.700	4.600	7.400	14.750	3.900	4.300	7.702	15.400	4.000	5.000	8.000	16.000
Direttore filiale - F1	2.700	3.450	5.400	10.750	3.250	4.150	6.500	12.900	3.400	4.300	6.752	13.450	3.500	4.500	7.000	14.000
Direttore filiale Terzo Settore - F5/F4	3.050	4.620	6.900	15.400	3.050	4.600	6.900	15.400	3.050	4.500	6.902	15.400	3.050	4.600	6.900	15.400
Direttore filiale - Terzo Settore F3/F2	3.100	3.850	6.150	12.300	3.100	3.650	6.150	12.300	3.100	3.350	6.152	12.300	3.100	3.650	6.150	12.300
Direttore filiale - Terzo Settore F1	2.700	3.450	5.400	10.750	2.700	3.450	5.400	10.750	2.700	3.450	5.402	10.750	2.700	3.450	5.400	10.750
Coordinatore Imprese	2.300	3.100	4.600	8.450	2.750	3.700	5.500	10.150	2.900	3.900	5.752	10.550	3.000	4.000	6.000	11.000
Coordinatore Commerciale	2.300	3.100	4.600	8.450	2.750	3.700	5.500	10.150	2.900	3.900	5.752	10.550	3.000	4.000	6.000	11.000
Coordinatore di Relazione	2.300	3.100	4.600	8.450	2.750	3.700	5.500	10.150	2.900	3.900	5.752	10.550	3.000	4.000	6.000	11.000
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	2.300	3.100	4.600	8.450	2.300	3.100	4.600	8.450	2.300	3.100	4.602	8.450	2.300	3.100	4.600	8.450
Coordinatore Agribusiness	2.300	3.100	4.600	8.450	2.750	3.700	5.500	10.150	2.900	3.900	5.752	10.550	3.000	4.000	6.000	11.000

Premio con >=100% e < 108% del budget dei Premi No Motor

Premio con >=108 e < 115% del budget dei Premi No Motor

Premio con >= 115% del budget dei Premi No Motor

PVR 2026 - Tabellare Premio Eccellenza Quota ALFA

2/2

	Premio senza Tutela				Premio con Tutela + 20%				Premio con Tutela + 25%				Premio con Tutela + 30%			
	Fascia I 5%	Fascia II 15%	Fascia III 20%	Fascia IV 60%	Fascia I 5%	Fascia II 15%	Fascia III 20%	Fascia IV 60%	Fascia I 5%	Fascia II 15%	Fascia III 20%	Fascia IV 60%	Fascia I 5%	Fascia II 15%	Fascia III 20%	Fascia IV 60%
Gestore Imprese Top Value	1.150	2.300	1.550	1.150	1.400	2.750	1.850	1.400	1.450	1.950	1.950	1.450	1.450	2.900	2.000	1.500
Gestore Imprese	1.150	2.300	1.550	1.150	1.400	2.750	1.850	1.400	1.450	1.950	1.950	1.450	1.450	2.900	2.000	1.500
Gestore Enti	1.150	2.300	1.550	1.150	1.400	2.750	1.850	1.400	1.450	1.950	1.950	1.450	1.450	2.900	2.000	1.500
Gestore Aziende Retail	1.150	2.300	1.550	1.150	1.400	2.750	1.850	1.400	1.450	1.950	1.950	1.450	1.450	2.900	2.000	1.500
Gestore Privati Exclusive	1.150	2.300	1.550	1.150	1.400	2.750	1.850	1.400	1.450	1.950	1.950	1.450	1.450	2.900	2.000	1.500
Gestore Privati Retail	1.150	2.300	1.550	1.150	1.400	2.750	1.850	1.400	1.450	1.950	1.950	1.450	1.450	2.900	2.000	1.500
Gestore Terzo Settore	1.150	2.300	1.550	1.150	1.150	2.300	1.550	2.300	1.150	1.550	1.550	1.150	1.150	2.300	1.150	1.150
Gestore Agribusiness	1.150	2.300	1.550	1.150	1.400	2.750	1.850	1.400	1.450	1.950	1.950	1.450	1.450	2.900	2.000	1.500
Gestore Base	750	900	900	750	900	1.400	1.100	1.400	950	1.150	1.150	950	950	1.450	1.200	1.000
Gestore Base Impresc	750	900	900	750	900	1.400	1.100	1.400	950	1.150	1.150	950	950	1.450	1.200	1.000
Gestore Base Terzo Settore	750	900	900	750	900	1.150	900	1.150	750	900	1.150	750	750	1.550	900	750
Gestore Base Agribusiness	750	900	900	750	900	1.400	1.100	1.400	950	1.150	1.150	950	950	1.450	1.200	1.000
Auxiliario	750	900	900	750	900	1.150	1.100	1.400	950	1.150	1.150	950	950	1.450	1.200	1.000
Specialisti Profetioni/Specialistic Commerciante Professione Impresc	3.500															

Premio con >= 100% e < 108% del budget dei Premi No Motor

Premio con >= 108 e < 115% del budget dei Premi No Motor

Premio con >= 115% del budget dei Premi No Motor

Allegato 3

Figura professionale	Tabellare Premio Eccellenza quota GAMMA PVR 2026
Direttore Filiale - F5	12.000,00
Direttore Filiale - F4	12.000,00
Direttore Filiale - F3	12.000,00
Direttore Filiale - F2	10.000,00
Direttore Filiale - F1	10.000,00
Coordinatore Imprese	10.000,00
Coordinatore Agribusiness	10.000,00
Coordinatore Commerciale	10.000,00
Coordinatore di Relazione	10.000,00
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	10.000,00
Gestore Privati	6.000,00
Gestore Aziende Retail	6.000,00
Gestore Imprese Top Value	6.000,00
Gestore Imprese	6.000,00
Gestore Agribusiness	6.000,00
Gestore Terzo Settore	6.000,00
Gestore Enti	6.000,00
Gestore Base	4.000,00
Gestore Base Imprese	4.000,00
Gestore Base Agribusiness	4.000,00
Gestore Base Terzo Settore	4.000,00

Allegato 4

Destinatari di sistemi di incentivazione specifici

AREA CHIEF FINANCIAL OFFICER

Research

- Equity & Credit Research

Group Treasury & Capital Management

Balance Sheet Optimization

Financial Market Coverage

AREA CHIEF GOVERNANCE, OPERATING & TRANSFORMATION OFFICER

Group M&A and Corporate Development

Group Shareholdings

- Active Value Management Equity Single Names & Funds
- Cariche Sociali di Gruppo
- Subsidiaries & Portfolio Governance
- Shareholdings & Corporate Venture Capital

AREA CHIEF LENDING OFFICER

Direzione Centrale NPE

- Solutions & Asset Disposals

AREA CHIEF SUSTAINABILITY OFFICER

- ESG Steering

DIVISIONE IMI CORPORATE & INVESTMENT BANKING

Area di Coordinamento Client Coverage & Advisory

- Corporate Finance & Advisory

Area di Coordinamento Distribution Platform & GTB

- Syndication & Risk Sharing

• IMI CIB International Network (con l'eccezione di coloro i quali sono impiegati presso le Strutture del Network Management & Development e dell'HUB Europeo perimetro Italia)

Area di Coordinamento Global Banking & Markets

Global Relationship Manager

Senior Corporate Banker

Corporate Banker

DIVISIONE INTERNATIONAL BANKS

IBD Corporate, SME, Small Business

- IBD Corporate Solutions
 - o IBD Structured Finance
 - o IBD Commercial Products
 - o IBD Global Markets

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

Direzione Governo Operativo

- Operations & Clienti
 - o Amministrazione Prodotti Calcolo del NAV e Segnalazioni di Vigilanza
 - o Middle Office
 - o Supporto Operativo ECRA

EURIZON CAPITAL REAL ASSET

Infrastrutture Real Estate e Business Diretto

Private Debt Fondi e Colinvestimenti

Private Equity Fondi e Colinvestimenti

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Chief Financial Officer

- Finanza e Tesoreria
- Middle Office e Execution Desk

Banca Diretta

- Trading Evoluto

Investment Center

- Investimenti
- Multimanager e Advisory

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Wealth Management

Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking, inclusi i Responsabili Operativi, gli Assistenti, gli Assistenti dell'Area Manager e i Coordinatori Sviluppo Crediti

NEVA SGR

Investments

Personale nei percorsi di TALENT

CONTATTI



www.falcri-is.com



info@falcrintesa.it

info@silceagruppointesa.it

segreteria@liberosinfub.com

IL TUO SINDACALISTA UNISIN È A DISPOSIZIONE PER ULTERIORI CHIARIMENTI