

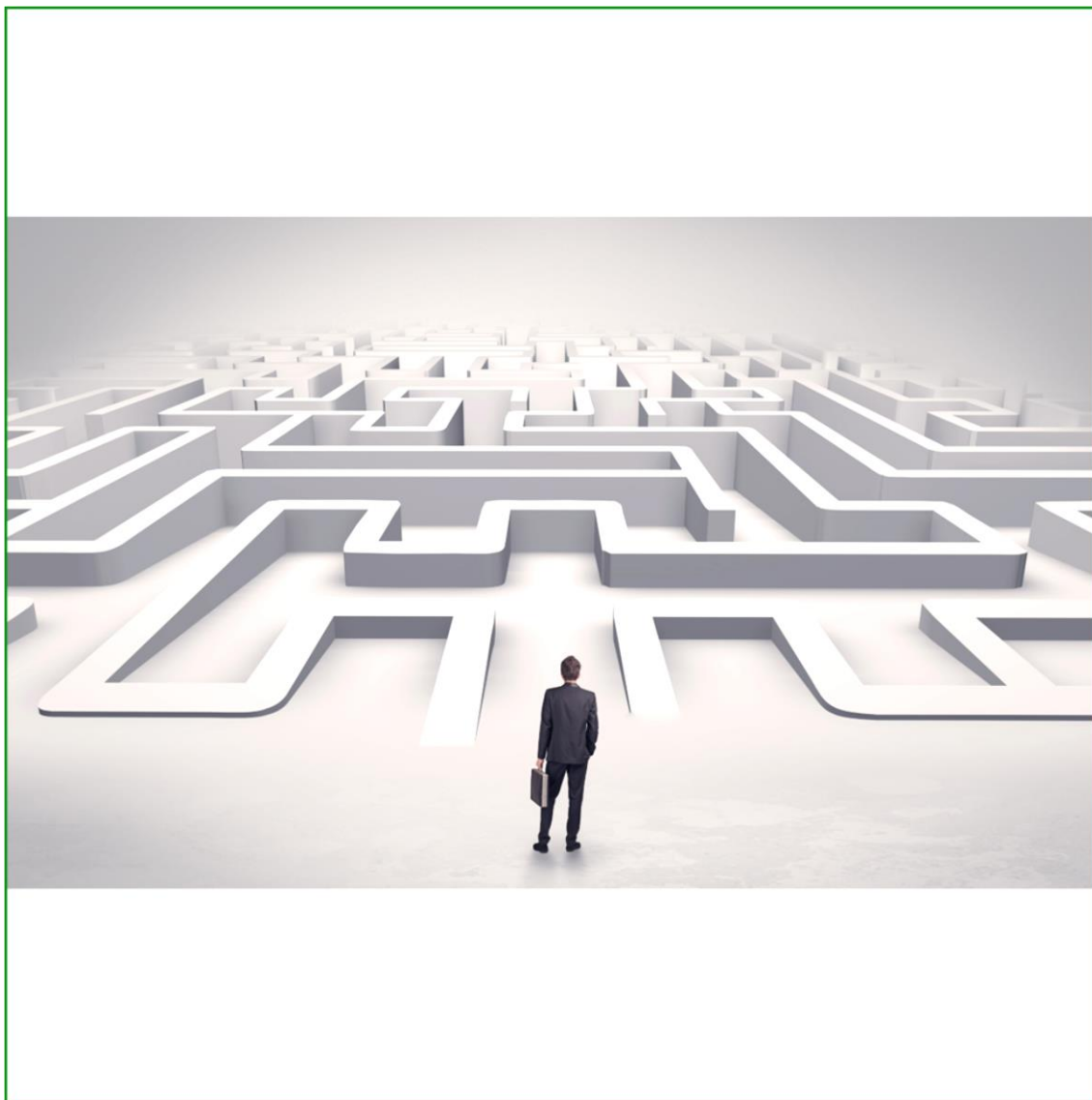
UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

GRUPPO ISP

CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

LE GUIDE



PVR 2024

Premio Variabile di Risultato

(in pagamento nel 2025)

INDICE

I.	OBIETTIVO	pag. 3
II.	DESTINATARI	pag. 3
III.	NOVITÀ	pag. 3
IV.	AMMONTARE EROGATO	pag. 4
V.	EROGABILITÀ.....	pag. 4
VI.	CALCOLO PVR INDIVIDUALE	pag. 5
	1. Premio Base	pag. 5
	2. Premio Eccellenza.....	pag. 6
VII.	TASSAZIONE.....	pag. 9
VIII.	DESTINAZIONE A CONTO SOCIALE	pag. 9
IX.	ALTRE CONDIZIONI E PARTICOLARITÀ	pag. 10
	1. Esclusioni	pag. 10
	2. Assenze retribuite e non retribuite	pag. 10
	3. Assegnazione a diverse unità lavorative	pag. 10
	4. Valutazioni e formazione	pag. 11
	5. Part-time	pag.12
	Allegati.....	pag. 13

I. OBIETTIVO

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

II. DESTINATARI



Il PVR 2024 è destinato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato (compresi quelli con contratto di apprendistato professionalizzante) delle aziende elencate nell'allegato 1.

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 2).

Il PVR spetta ai destinatari in proporzione al periodo di servizio prestato che:

- sia stato assunto precedentemente il primo luglio 2024 e abbia superato il periodo di prova;
- risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR;
- al personale assunto dal 1° luglio 2024 è riconosciuto un importo di 400 euro lordi.

III. NOVITÀ

L'accordo firmato a maggio del 2024 ha apportato diverse novità rispetto a quello sottoscritto nel 2023:

- è stato introdotto l'utilizzo del *title*, quale riferimento per l'attribuzione dei premi;
- è stato innalzato l'importo massimo della RAL da 37.000 euro a 39.000 euro al fine di ampliare il perimetro dei beneficiari della Quota 2 del Premio Base;

- è stata introdotta la Quota 3 del Premio Base per il personale assunto nel secondo semestre 2024;
- è stato inserito un importo minimo di 150 euro per la Quota A del Premio di Eccellenza delle figure professionali in caso di riproporzionamento.

IV. AMMONTARE EROGATO

L'importo totale erogato (*Bonus Pool*), comprensivo di tutti i costi aziendali diretti e indiretti, ammonta a 165 milioni di euro così suddiviso:

- PREMIO BASE per complessivi 102 milioni di euro;
- PREMIO DI ECCELLENZA per complessivi 63 milioni di euro di cui:
 - **Quota A** per complessivi 38 milioni di euro, interamente erogabili se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è pari o superiore al valore di budget (vedi pag. 17).;
 - **Quota B** per complessivi 25 milioni di euro interamente erogabili se il "Risultato Corrente Lordo" di BDT è almeno pari al 90% del valore di budget e al raggiungimento di specifici obiettivi in relazione al territorio di competenza (vedi pag. 17).

L'importo destinato a finanziare il Premio Base e la Quota A del Premio di Eccellenza potrà essere incrementato, a determinate condizioni, fino ad un massimo del 30%.

La Quota B del Premio di Eccellenza sarà incrementata del 35% della differenza tra: il risultato delle commissioni generate e il 90% del valore di budget, se il risultato delle commissioni del comparto Tutela Danni riferibili alla Divisione BdT (Motor e No Motor, escluse CPI e CPI Mutui con premio annuale) sarà pari ad almeno il 90% del budget.

V. EROGABILITÀ

Il PVR 2024 sarà erogabile al raggiungimento degli obiettivi di incremento della redditività, produttività, innovazione, qualità, efficienza ed innovazione aggiuntiva.

Inoltre:

- la percentuale di erogazione del PVR è legata al Risultato Corrente Lordo di

Divisione e al Risultato Corrente Lordo di Gruppo (vedi allegato 4);

- sarà erogato il mese successivo all'approvazione del bilancio 2024;
- non sarà incluso nel calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR);
- comprende l'eventuale indennità perequativa;
- non sarà utilizzato per determinare l'eventuale assegno di rivalsa (ex Accordo 7 febbraio 1992 Cassa Risparmio Padova e Rovigo).

VI. CALCOLO DEL PVR INDIVIDUALE

PREMIO BASE
Quota 1 + Quota 2

+

PREMIO ECCELLENZA
Quota A + Quota B

Handwritten mathematical notes including:
 $f(w) = \int_0^w f(x) e^{-rx} dx$
 $p(\frac{\partial v}{\partial t} + v \nabla v) = -\nabla p + \nabla T + f$
 $H = \sum_{i=1}^n p(x) \log p(x)$
 $TC(Q, q, m) = \sum_{i=1}^n [\frac{D_i}{m q_i} S_i + c_i v D_i + \frac{q_i H_i}{2} (m_i (1 - \frac{D_i}{P_i}) - 1 + \frac{D_i}{P_i})]$
 $\frac{d \Delta p(s, \phi)}{d \Delta M(s, \phi)} = \begin{bmatrix} \delta & -\delta \\ -\beta & 0 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \Delta p(s, \phi) \\ \Delta M(s, \phi) \end{bmatrix}$
 $\int_0^{\frac{\pi}{2}} (\log \sin x)^2 dx = \frac{\pi}{2} \left(\frac{\pi^2}{12} + (\log 2)^2 \right)$

**PREMIO VARIABILE DI
RISULTATO
(PVR)**

1. PREMIO BASE

Il valore tabellare del premio base è composto da tre quote:

Quota 1 - riconosciuta in funzione della figura professionale o del *title professional* assegnati (vedi allegato 3). Tale importo è incrementabile proporzionalmente nella misura massima del 30% in caso di superamento del budget di Gruppo del 20%.

Quota 2 – riconosciuta nell'importo di:

- 150 euro lordi esclusivamente per il personale la cui RAL aziendale al 31 dicembre 2024 sia inferiore o pari a 35.000 euro (indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia a tempo parziale o meno);
- 100 euro lordi esclusivamente per il personale la cui RAL aziendale al 31

dicembre 2024 sia superiore a 35.000 euro ma inferiore o pari a 39.000 euro (indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia a tempo parziale o meno).

Quota 3 – riconosciuta esclusivamente al personale assunto dal 1° luglio 2024 che abbia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2024, per un importo pari a 400 euro lordi.

La Quota 2 non è utile ai fini dei moltiplicatori applicati per il calcolo del Premio di Eccellenza.

2. PREMIO ECCELLENZA

Il Premio di Eccellenza ha lo scopo di valorizzare il raggiungimento dei risultati di ciascuna Divisione e della singola struttura/filiale, riconoscendo il contributo apportato da ogni lavoratrice e lavoratore.

Quest'anno il Premio di Eccellenza si compone di due quote ed è assegnato con modalità differenziate.

Quota A – Criteri utilizzati per determinare l'importo della Quota A in base alla popolazione di riferimento:

- **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.

Rientrano in questa categoria i dipendenti in servizio presso la BdT nelle Direzioni Regionali, Direzione Impact, Direzione Agribusiness, le figure professionali dei Monte Pegni e Filiale Digitale, Specialisti di Sede.

- **Reclami BdT**

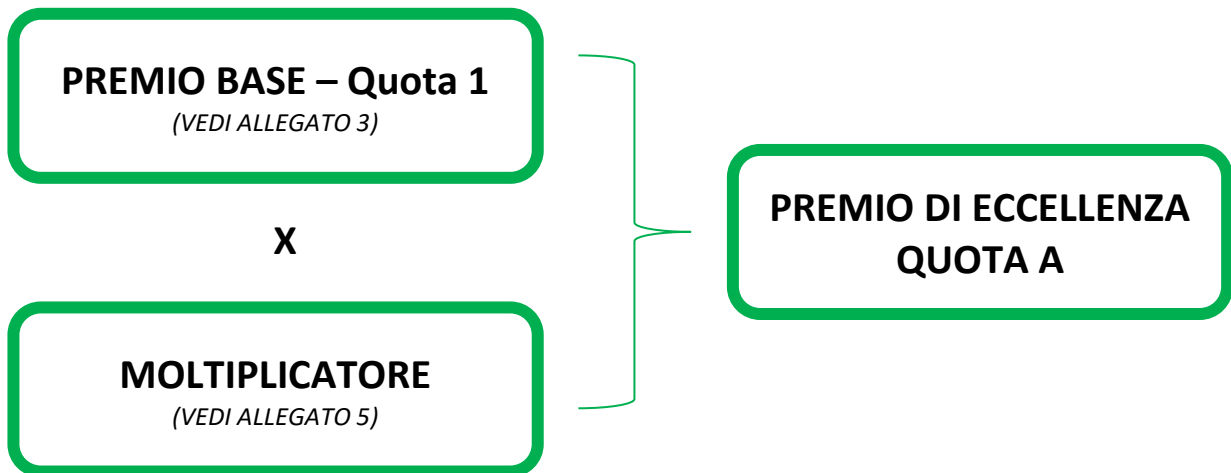
Per il personale dell'Unità Reclami l'assegnazione individuale del Premio avviene sulla base della valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati, tenendo conto del giudizio del responsabile di riferimento, a condizione che il valore della relativa *scorecard* (vedi allegato 6) sia almeno pari a 100.

- **Strutture della Rete della Banca dei Territori (BdT) con *scorecard***

Per le figure professionali di Filiale (Retail, Exclusive, Imprese, Terzo Settore, Agribusiness e Digitale Remota) il Premio di Eccellenza è destinato a premiare, nel limite del *Bonus Pool* di riferimento a disposizione, tutte le filiali che, per ciascun Territorio Commerciale/Filiali Digitali Remote, hanno raggiunto determinati parametri di performance e di eccellenza (vedi allegato 7).

Per i Territori Commerciali Retail ed Exclusive il Bonus Pool di riferimento è collegato al Risultato delle Commissioni generate da ciascun territorio.

Per rete della Banca dei Territori con *Scorecard* la **Quota A** viene così calcolata:



Per poter accedere al premio di Eccellenza è necessario raggiungere specifici “*gate* di accesso” riportati nell’allegato 7, differenziati per tipologia di filiale.

All’importo così ottenuto è poi applicato un eventuale correttivo su base individuale, differenziato per tipologia di filiale e specificato nelle *scorecard* di ciascuna tipologia di filiale (vedi sempre allegato 7).

I correttivi possono essere legati a “Ricavi da monetica (Carte e POS)”, numero nuovi P.A.C. e polizze a premio ricorrente attivi a fine anno e “Indice Netto di Soddisfazione (INS) Gestore Remoto”.

ALCUNE PRECISAZIONI:

- Nel caso in cui il *Bonus Pool* non fosse capiente i Premi di eccellenza saranno

conseguentemente riproporzionati, **fermo il fatto che il premio risultante dal riproporzionamento sarà almeno pari al Premio Base maggiorato di 150 euro;**

- Qualora le filiali premiate in uno o più territori non consentissero l'erogazione di tutto il *Bonus Pool* a disposizione, questo 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 A sarà erogata al 20% delle filiali più performanti che non abbiano raggiunto almeno 100 nella *scorecard*.

Quota B – Destinatari:

Personale in servizio presso le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness e Digitali Remote della Divisione Banca dei Territori e agli Specialisti Protezione e Specialisti Commerciali Protezione Imprese; è riconosciuto in relazione alla figura professionale ricoperta (vedi allegato 9).

La Quota B sarà erogata per intero a condizione che il risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo e che il Risultato Corrente Lordo della Divisione Banca dei Territori sia superiore al 90% del livello di *budget*.

Potranno concorrere alla Quota B del Premio di Eccellenza le filiali che soddisfino le seguenti condizioni:

- Filiali Retail, Exclusive, Imprese e Agribusiness:
 - ✓ punteggio relativo all'Indicatore sintetico di *performance* della *Scorecard* Quota A almeno pari a 100;
 - ✓ Indicatore di Eccellenza operativa misurato nella *Scorecard* Quota A almeno pari al 100% del *target* assegnato,
- Filiali Digitali Remote che raggiungono:
 - ✓ punteggio relativo all'Indicatore sintetico di *performance* della *Scorecard* Quota A almeno pari a 100;
 - ✓ Indicatore di Eccellenza di Filiale misurato nella *Scorecard* Quota A almeno pari al 100% del *target* assegnato.

Il premio è assegnato ai destinatari che raggiungano nella *Scorecard* Quota B (vedi allegato 10):

- punteggio relativo all'Indicatore sintetico di performance almeno pari a 100;
- 100% del target assegnato su ciascun KPI di Qualità del servizio nella proposizione delle polizze.

Nel caso in cui il *Bonus Pool* non fosse capiente i premi saranno conseguentemente riproporzionati.

VII. TASSAZIONE

Essendo il PVR strettamente connesso ad incrementi di redditività, produttività ed efficienza, così come previsto dalla normativa vigente, potrà beneficiare di una tassazione agevolata.



Il Disegno di Legge di Bilancio 2025 (non ancora approvata dal Parlamento) prevede anche per il triennio 2025-2027, a coloro che avranno un reddito annuo lordo inferiore a € 80.000, sia applicata un'aliquota sostitutiva fissata al 5% fino a un massimo di € 3.000 lordi di premio. Sulla parte eccedente tale importo sarà applicata la tassazione ordinaria.

È prevista anche l'esenzione contributiva fino al limite di € 800 di premio.

VIII. DESTINAZIONE A CONTO SOCIALE

I colleghi con un reddito da lavoro dipendente nel 2024 inferiore/uguale a € 80.000, potranno scegliere di destinare al Conto Sociale il loro PVR 2024 individualmente spettante, fino ad un limite di € 3.000 lordi di premio.

Sarà così possibile ottenere una totale esenzione sia contributiva sia fiscale.

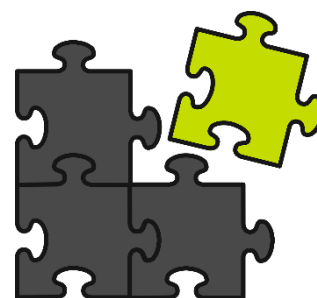
IX. ALTRE CONDIZIONI E PARTICOLARITÀ

1. ESCLUSIONI

Il PVR 2024 non viene riconosciuto al personale che abbia ricevuto una sanzione disciplinare come la sospensione dal servizio o il licenziamento.

Il PVR sarà erogato ESCLUSIVAMENTE al personale in servizio al momento dell'erogazione.

Sono quindi esclusi coloro che hanno cessato il servizio per esodo o pensionamento, o che si sono dimessi anteriormente alla data di pagamento del PVR.



2. ASSENZE RETRIBUITE E NON RETRIBUITE

Se un dipendente ha assenze retribuite per motivi diversi dalle 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, congedi del padre per nascita figlio e permessi nascita figlio, che complessivamente superano i 150 giorni lavorativi nell'anno di riferimento, il PVR eventualmente dovuto sarà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi.

Tuttavia, la riduzione non si applica per i primi 150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, a meno che l'assenza duri un intero anno.

In caso di assenze non retribuite, ad esempio per Sospensione Volontaria dell'Attività Lavorativa (SVL), il PVR eventualmente spettante sarà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza.

Le assenze dovute a congedi parentali, nel limite di 60 giorni, non saranno computate ai fini della determinazione del premio.

3. ASSEGNAZIONE A DIVERSE UNITÀ LAVORATIVE

Nel caso in cui un dipendente sia assegnato a diverse unità organizzative durante l'anno, la Quota 1 del Premio Base e il Premio di Eccellenza (Quota A e Quota B) che

potrebbero spettare, saranno determinati in proporzione ai periodi di servizio prestati in ciascuna unità organizzativa.

Lo stesso criterio si applica anche in caso di variazione della figura professionale in corso d'anno. In altre parole, il dipendente riceverà una quota del Premio Base e del Premio di Eccellenza proporzionale al periodo di tempo trascorso in ciascuna posizione lavorativa. Questo meccanismo serve a garantire al dipendente l'adeguato riconoscimento per il lavoro svolto in ciascuna unità organizzativa e/o in ciascuna posizione lavorativa, e ad evitare eventuali penalizzazioni dovute a una variazione dell'assegnazione o della figura professionale/*seniority*.

In considerazione dell'aggiornamento del *titling professional* in corso e della prima applicazione del sistema, quale riferimento per il PVR spettante sarà utilizzato per l'intero anno il *title* più favorevole tra quelli assegnati entro il 31 dicembre 2024 e, in via eccezionale, qualora il premio base teorico spettante sulla base del *title* attribuito fosse inferiore al premio base teorico e non rivalutato calcolato sulla scorta della *seniority* attribuita nel corso del 2023, sarà comunque garantito il premio teorico non rivalutato del 2023.

4. VALUTAZIONI E FORMAZIONE

In presenza di una valutazione negativa ("Inadeguato"), Quota 1 e Quota 2 del Premio Base subiscono una riduzione del 50%.

Il Premio di Eccellenza non viene assegnato:

1. in caso di valutazione delle prestazioni inferiore a "in linea con le aspettative";
2. se non si è completata, nel 2024, la formazione obbligatoria nei tempi previsti.

ATTENZIONE

Si ricorda che, ai fini dell'erogazione Premio di Eccellenza del PVR è necessario svolgere i corsi di formazione obbligatoria, riportante la dicitura: "Eccellenza PVR/sistema incentivante 2024", entro la scadenza prevista (60 giorni dalla pubblicazione). In caso di fruizione successiva alla scadenza (compreso anche il solo test di fine corso) il Premio di Eccellenza del PVR subirà una decurtazione del 30%. In caso di mancata fruizione entro il 15 febbraio 2025 la quota di eccellenza NON sarà erogata.

In caso di assenze non programmabili continuative, pari ad almeno il 50%, registrate nel periodo di fruizione dei singoli corsi o qualora l'assenza si verifichi nell'ultimo giorno lavorativo del periodo di fruizione dei singoli corsi di formazione e si protragga per almeno 7 giorni di calendario, l'Azienda riconoscerà un ulteriore termine per la fruizione di tali corsi.

5. PART-TIME

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale spetterà un PVR proporzionato alla durata dell'orario di lavoro effettivamente svolto durante l'anno da ciascun dipendente interessato, fatta eccezione per la Quota 2 del Premio Base che invece spetta interamente.

Questo significa che la somma di denaro che i dipendenti a tempo parziale riceveranno sarà proporzionale alle ore effettivamente lavorate rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno.

Allegato 1

INTESASANPAOLO S.P.A.

ACANTUS S.P.A.

CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI GRUPPO INTESA SANPAOLO

EPSILON SGR S.P.A.

EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR S.P.A.

EURIZON CAPITAL SA

FIDEURAM - INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING S.P.A.

FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR S.P.A.

INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER S.P.A.

INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES D.O.O.

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING S.P.A.

INTESA SANPAOLO RENT FORYOU S.P.A.

ISYBANK S.P.A.

IW PRIVATE INVESTMENTS SIM

NEVA SGR S.P.A.

PRESTITALIA S.P.A.

SOCIETÀ ITALIANA DI REVISIONE E FIDUCIARIA S.P.A.

Allegato 2

Destinatari di sistemi di incentivazione specifici

AREA CFO

Research

- Equity & Credit Research

Group Treasury & Capital Management

Balance Sheet Optimization

Financial Market Coverage

AREA CGO&TO

Group M&A

Group Shareholdings

- Active Value Management Equity
- Partecipazioni

AREA CLO

Direzione Centrale NPE

- Solutions & Asset Disposals

DIVISIONE IMI CORPORATE & INVESTMENT BANKING

Area di Coordinamento Client Coverage & Advisory

- Corporate Finance & Advisory

Area di Coordinamento Distribution Platform & GTB

- Syndication & Risk Sharing
- 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 SUBSIDIARY BANKS

Direzione ISBD Corporate & SME

- Corporate & Investment Banking Business Coordination
 - ISBD Structured Loans
 - ISBD Capital Markets

Senior 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

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Chief Financial Officer

- Finanza e Tesoreria
- Middle Office e Execution Desk

Banca Diretta

- Trading Evoluto

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Wealth Management
Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR

Portfolio Management e Multimanager
Investimenti

NEVA SGR

Investments

Personale nei percorsi di TALENT

Allegato 3

Famiglia	Tabellare Premio Base Quota 1 PVR 2024
----------	--

Banca dei Territori – Filiali con scorecard

Direttore Filiale - F5	2.950,00
Direttore Filiale - F4	2.500,00
Direttore Filiale - F3	2.050,00
Direttore Filiale - F2	1.600,00
Direttore Filiale - F1	1.400,00
Coordinatore Imprese	1.400,00
Coordinatore Agribusiness	1.400,00
Coordinatore Commerciale	1.320,00
Coordinatore di Relazione	1.320,00
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	1.320,00
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	1.320,00
Gestore Imprese Top Value	1.400,00
Gestore Imprese	1.320,00
Gestore Agribusiness	1.320,00
Gestore Terzo Settore	1.250,00
Gestore Aziende Retail	1.230,00
Gestore Privati	1.230,00
Gestore Digitale Remoto	1.230,00
Gestore Enti	1.230,00
Gestore Base	1.150,00
Gestore Base Imprese	1.150,00
Gestore Base Agribusiness	1.150,00
Gestore Base Terzo Settore	1.150,00
Ausiliario	1.150,00

Banca dei Territori – Monte Pegni

Responsabile Monte Pegni	1.600,00
Perito Monte Pegni	1.230,00
Addetto Monte Pegni	1.150,00

Banca dei Territori - Filiale Digitale e Filiale Digitale Specializzata

Direttore Filiale Digitale	1.600,00
Coordinatore Commerciale Digitale	1.320,00
Gestore Digitale	1.230,00

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

Specialista DR	1.320,00
Addetto DR	1.150,00
Specialista Crediti DR	1.400,00
Addetto Crediti DR	1.230,00

Banca dei Territori – Specialisti di Sede

Specialista	1.320,00
Specialista Protezione	1.230,00
Specialista Commerciale Protezione Imprese	1.230,00

Divisione IMI Corporate and Investment Banking

Coordinatore Sales GTB	2.830,00
Coordinatore Digital Client HUB	2.300,00
Relationship Manager	1.400,00
Corporate Analyst	1.400,00
Specialista GTB	1.320,00
Business Analyst	1.250,00
Assistant Relationship Manager	1.200,00

Divisione ISPB – Filiali Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking

Coordinatore Sviluppo Crediti	1.720,00
Responsabile Crediti HUB	1.600,00
Responsabile di Sportello	1.320,00
Addetto Crediti	1.320,00
Addetto Amministrativo di Filiale	1.320,00
Addetto Sportello	1.150,00

Staff Data, A.I., Innovation e Technology

Distinguished	2.100,00
Tech Manager	2.100,00
Principle	1.850,00
Team Leader	1.850,00
Senior	1.530,00
Mestiere	1.320,00
Junior	1.150,00
Analyst	1.150,00

Staff di Governo

Senior Expert	2.100,00
COA Expert/Expert	1.850,00
Senior Specialist	1.530,00
Specialist	1.320,00
Analyst	1.150,00

Staff Risk Management e Crediti

Senior Expert	2.300,00
COA Expert/Expert	2.000,00
Senior Specialist	1.680,00
Specialist	1.350,00
Analyst	1.190,00

Allegato 4

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 A*	NON SPETTA			
		ECCELLENZA QUOTA B	NON SPETTA	100%		
b	>90 e ≤ 95%	BASE	100%			
		ECCELLENZA QUOTA A*	NON SPETTA			50%
		ECCELLENZA QUOTA B	NON SPETTA	100%		
c	>95 e < 100%	BASE	100%			
		ECCELLENZA QUOTA A*	NON SPETTA		50%	75%
		ECCELLENZA QUOTA B	NON SPETTA	100%		
d	≥100%	BASE	100%			
		ECCELLENZA QUOTA A*	NON SPETTA	50%	75%	100%
		ECCELLENZA QUOTA B	NON SPETTA	100%		

*per i territori Commercial Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori trova applicazione quanto segue:

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 A	0,75%**	0,87%**	0,95%**	1%**
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 A	0,30%**	0,35%**	0,40%**	0,50%**


**del Risultato delle Commissioni

Allegato 5

	I FASCIA	II FASCIA	III FASCIA	IV FASCIA
Direttore Filiale - F5	X 8	X 6	X 3,5	X 2,5
Direttore Filiale - F4				
Direttore Filiale - F3				
Direttore Filiale - F2				
Direttore Filiale - F1				
Coordinatore Imprese				
Coordinatore Agribusiness				
Coordinatore Commerciale				
Coordinatore di Relazione				
Coordinatore Commerciale Terzo Settore				
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	X 6	X 5	X 3	X 2
Gestore Imprese Top Value				
Gestore Imprese				
Gestore Agribusiness				
Gestore Enti				
Gestore Aziende Retail				
Gestore Privati				
Gestore Digitale Remoto				
Gestore Terzo Settore				
Gestore Base				
Gestore Base Imprese				
Gestore Base Agribusiness				
Gestore Base Terzo Settore				
Ausiliario				

Allegato 6

PREMIO DI ECCELLENZA – QUOTA A 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	-

Schema di Funzionamento:**1 - Tempo medio ponderato di lavorazione dei reclami, misurati tra la data di censimento e la data di evasione:**

Il punteggio del KPI viene calcolato in base al risultato conseguito attribuendo una % al peso secondo il seguente schema:

- Se consuntivo > floor 0%
- Se consuntivo <= floor e > target lineare da 80% a 100%
- Se consuntivo = target 100%
- Se consuntivo <= target e > cap lineare da 100% a 120%
- Se consuntivo <= cap 120% I reclami considerati sono quelli della tipologia Assicurativi (ASS), Ordinari (ORD), Pagamenti (PAG) e Investimento (SIM) per Reclami Servizi Bancari e Servizi di investimento, tipologia Assicurativi (ASS) e Ordinari (ORD) per Reclami Finanziamenti.

2 - Rapporto tra il numero di reclami evasi oltre i termini normativi per ritardi legati all'operatività del gestore reclami vs totale dei reclami evasi:

Il punteggio del KPI viene calcolato in base al risultato conseguito attribuendo una % al peso secondo il seguente schema:

- Se consuntivo > floor 0%
- Se consuntivo <= floor e > target lineare da 80% a 100%
- Se consuntivo = target 100%
- Se consuntivo <= target e > cap lineare da 100% a 120%
- Se consuntivo <= cap 120% I reclami considerati sono quelli della tipologia Assicurativi (ASS), Ordinari (ORD), Pagamenti (PAG) e Investimento (SIM) per Reclami Servizi Bancari e Servizi di investimento, tipologia Assicurativi (ASS) e Ordinari (ORD) per Reclami Finanziamenti

Perimetro di applicazione

Sono esclusi dal perimetro di applicazione le persone appartenenti ai Coordinamenti Operativi di Attività per le quali l'attività di gestione dei reclami non è prevista.

Allegato 7

PREMIO DI ECCELLENZA – QUOTA A
Filiali Banca dei Territori

FILIALI RETAIL

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Reddittività	Ricavi Lordi netto Rettifiche nette su crediti Rete ¹	25	+/-5% Clienti con successo	Il KPI di Estensività Clienti con successo sarà utilizzato come correttivo del punteggio di Reddittività
	Ricavi da Valore Insieme	15		
Crescita Sostenibile	Flusso Netto Prodotti di Collocamento ²	15	+10 pt	Il Flusso Netto Raccolta Gestita opera come bonus del punteggio ottenuto sul Flusso Netto Prodotti di Collocamento
	Premi polizze Danni No Motor ³	10		
	Flusso Netto Contratti Valore Insieme	10	+/-5 pt	Il Qualitativo Valore Insieme opera come bonus/malus del punteggio ottenuto sul Flusso Netto Contratti Valore Insieme
Qualità del Servizio	Indicatore di Eccellenza di Filiale, include l'indice di: - Eccellenza operativa - Eccellenza nel servizio - Eccellenza nel credito - Net Promoter Score	25	Gate di accesso al Premio di Eccellenza – Quota A: 100% del target assegnato sugli indicatori «Eccellenza operativa» e «Eccellenza nel credito»	
Bonus/Malus	Ricavi rettificati per Net Promoter Score		+/-5 pt	
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)			XXX	
Correttivo del Premio	Numero nuovi PAC e polizze a premio ricorrente attivi a fine anno		+/-10%	I KPI non concorrono a determinare il punteggio, ma vengono utilizzati come correttivo del Premio di Eccellenza – Quota A (inclusivo della quota relativa al Premio Base)
	Ricavi da Monetica (Carte e POS) ⁵		+/-5%	

¹ Somma algebrica delle voci di conto economico del Margine di Intermediazione Lordo Gestionale e delle Rettifiche Nette Su Crediti Rete. Queste ultime sono la somma delle rettifiche da staging, da Past Due, e da flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile e delle rettifiche di Prestitalia. - ² Comprende il Flusso Netto Raccolta Gestita + Certificates (incluso il Flusso Netto della Raccolta Diretta e della Raccolta Amministrata presente in Valore Insieme al netto del prodotto unico) e le Obbligazioni di Terzi - ³ Nuovo rischio e Rinnovi, comprensivo di CPI Mutui a premio annuo - ⁴ Qualitativo Valore Insieme: media % ragg.to target dei KPI del Portale SeioK: 3.6 Valore Insieme - Incontri e 3.7 Valore Insieme – Simulazioni; - ⁵ da Carte (debito, credito e prepagate) e POS

FILIALI EXCLUSIVE

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Reddittività	Ricavi Lordi ¹	25	+/-5% Clienti con successo	Il KPI di Estensività Clienti con successo sarà utilizzato come correttivo del punteggio di Reddittività
	Ricavi da Valore Insieme	15		
Crescita Sostenibile	Flusso Netto Prodotti di Collocamento ²	15	+10 pt	Il Flusso Netto Raccolta Gestita opera come bonus del punteggio ottenuto sul Flusso Netto Prodotti di Collocamento
	Premi polizze Danni No Motor ³	10		
	Flusso Netto Contratti Valore Insieme	10	+/-5 pt	Il Qualitativo Valore Insieme opera come bonus/malus del punteggio ottenuto sul Flusso Netto Contratti Valore Insieme
Qualità del Servizio	Indicatore di Eccellenza di Filiale, include l'indice di: - Eccellenza operativa - Eccellenza nel servizio - Eccellenza nel credito - Net Promoter Score	25	Gate di accesso al Premio di Eccellenza – Quota A: 100% del target assegnato sull'indicatore «Eccellenza operativa»	
Bonus/Malus	Ricavi rettificati per Net Promoter Score		+/-5 pt	
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)			XXX	
Correttivo del Premio	Numero nuovi PAC e polizze a premio ricorrente attivi a fine anno		+/-10%	I KPI non concorrono a determinare il punteggio, ma vengono utilizzati come correttivo del Premio di Eccellenza – Quota A (inclusivo della quota relativa al Premio Base)
	Ricavi da Monetica (Carte e POS) ⁵		+/-5%	

¹ Margine Intermediazione Lordo Gestionale - ² Comprende il Flusso Netto Raccolta Gestita + Certificates (incluso il Flusso Netto della Raccolta Diretta e della Raccolta Amministrata presente in Valore Insieme al netto del prodotto unico) e le Obbligazioni di Terzi - ³ Nuovo rischio e Rinnovi, comprensivo di CPI Mutui a premio annuo - ⁴ Qualitativo Valore Insieme: media % ragg.to target dei KPI del Portale SEIoK: 3.6 Valore Insieme - Incontri e 3.7 Valore Insieme – Simulazioni; - ⁵ da Carte (debito, credito e prepagate) e POS

FILIALI IMPRESE

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Reddittività	Ricavi Lordi ¹	25	+/-5% Presidio Clienti Imprese	Il KPI di Estensività Presidio Clienti Imprese sarà utilizzato come correttivo del punteggio di Reddittività
	Diversificazione Ricavi	10		
Qualità del Credito	Rettifiche nette su crediti Rete ²	10		
Crescita Sostenibile	Erogazioni Medio Lungo Termine	10		
	Premi polizze Danni No Motor ³	10		
	Ricavi/RWA ⁴	10		
Qualità del Servizio	Indicatore di Eccellenza di Filiale, include l'indice di: - Eccellenza operativa - Eccellenza nel servizio - Eccellenza nel credito - Net Promoter Score	25		Gate di accesso al Premio di Eccellenza – Quota A: 100% del target assegnato sugli indicatori «Eccellenza operativa» e «Eccellenza nel credito»
Bonus	Sinergie Imprese/Exclusive	+5 pli		
	Flusso Netto Impieghi Breve Termine	+5 pli		
Bonus/Malus	Ricavi rettificati per Net Promoter Score	+/-5 pli		
	Ricavi da Estero	+/-5 pli		
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		XXX		
Correttivo del Premio	Ricavi da Monetica (Carte e POS) ⁵	+/-15%	I KPI non concorrono a determinare il punteggio, ma vengono utilizzati come correttivo del Premio di Eccellenza – Quota A (inclusivo della quota relativa al Premio Base)	

¹ Margine Intermediazione Lordo Gestionale – ² Rettifiche nette su crediti calcolate su Staging (comprese eventuali sterilizzazioni di effetti straordinari), Past Due, flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile e Prestitalia- ³ Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI - ⁴ RWA (Risk Weighted Assets) del rischio di credito della clientela in bonis- ⁵ da Carte (debito, credito e prepagate) e POS

FILIALI TERZO SETTORE

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Reddittività	Ricavi Lordi ¹	25	+/-5% Presidio Clienti Terzo Settore	Il KPI di Estensività Presidio Clienti Terzo Settore sarà utilizzato come correttivo del punteggio di Reddittività
	Diversificazione Ricavi	10		
Qualità del Credito	Rettifiche nette su crediti Rete ²	10		
Crescita Sostenibile	Flusso Netto Prodotti di Collocamento ³	10	+10 pli	Il Flusso Netto Raccolta Gestita opera come bonus del punteggio ottenuto sul Flusso Netto Prodotti di Collocamento
	Ricavi/RWA ⁴	10		
	Erogazioni Medio Lungo Termine	10		
Qualità del Servizio	Indicatore di Eccellenza di Filiale, include l'indice di: - Eccellenza operativa - Eccellenza nel servizio - Eccellenza nel credito - Net Promoter Score	25		Gate di accesso al Premio di Eccellenza – Quota A: 100% del target assegnato sugli indicatori «Eccellenza operativa» e «Eccellenza nel credito»
Bonus	Flusso Netto Impieghi Breve Termine	+5 pli		
Bonus/Malus	Ricavi rettificati per Net Promoter Score	+/-5 pli		
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		XXX		
Correttivo del Premio	Ricavi da Monetica (Carte e POS) ⁵	+/-15%	I KPI non concorrono a determinare il punteggio, ma vengono utilizzati come correttivo del Premio di Eccellenza – Quota A (inclusivo della quota relativa al Premio Base)	

¹ Margine Intermediazione Lordo Gestionale – ² Rettifiche nette su crediti calcolate su Staging (comprese eventuali sterilizzazioni di effetti straordinari), Past Due, flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile e Prestitalia – ³ Comprende il Flusso Netto Raccolta Gestita + Certificates e le Obbligazioni di Terzi - ⁴ RWA (Risk Weighted Assets) del rischio di credito della clientela in bonis- ⁵ da Carte (debito, credito e prepagate) e POS - ⁵ da Carte (debito, credito e prepagate) e POS

FILIALI AGRIBUSINESS

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Reddittività	Ricavi Lordi ¹	25	+/-5% Presidio Clienti Agribusiness	Il KPI di Estensività Presidio Clienti Agribusiness sarà utilizzato come correttivo del punteggio di Reddittività
	Diversificazione Ricavi	10		
Qualità del Credito	Rettifiche nette su crediti Rete ²	10		
	Erogazioni Medio Lungo Termine	10		
Crescita Sostenibile	Premi polizze Danni No Motor ³	10		
	Ricavi/RWA ⁴	10		
	Indicatore di Eccellenza di Filiale, include l'indice di:	25		
Qualità del Servizio	- Eccellenza operativa		Gate di accesso al Premio di Eccellenza – Quota A: 100% del target assegnato sugli indicatori «Eccellenza operativa» e «Eccellenza nel credito»	
	- Eccellenza nel servizio			
Bonus	Sinergie Imprese/Exclusive	+5 pli		
	Flusso Netto Impieghi Breve Termine	+5 pli		
Bonus/Malus	Ricavi rettificati per Net Promoter Score	+/-5 pli		
	Ricavi da Estero	+/-5 pli		
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		XXX		
Correttivo del Premio	Ricavi da Monetica (Carte e POS) ⁵	+/-15%	I KPI non concorrono a determinare il punteggio, ma vengono utilizzati come correttivo del Premio di Eccellenza – Quota A (inclusivo della quota relativa al Premio Base)	

¹ Margine Intermediazione Lordo Gestionale – ² Rettifiche nette su crediti calcolate su Staging (comprese eventuali sterilizzazioni di effetti straordinari), Past Due, flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile e Prestitalia- ³ Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI - ⁴ RWA (Risk Weighted Assets) del rischio di credito della clientela in bonis- ⁵ da Carte (debito, credito e prepagate) e POS - ⁵ da Carte (debito, credito e prepagate) e POS

FILIALI DIGITALI REMOTE

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Reddittività	Ricavi Lordi ¹	40		
Crescita Sostenibile	Flusso Netto Prodotti di Collocamento ²	20	+10 pli	Il Flusso Netto Raccolta Gestita opera come bonus del punteggio ottenuto sul Flusso Netto Prodotti di Collocamento
	Premi polizze Danni No Motor ³	15		
Qualità del Servizio	Indicatore di Eccellenza di Filiale	25		Gate di accesso al Premio di Eccellenza – Quota A: 100% del target assegnato sull'Indicatore di «Eccellenza di Filiale»
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		XXX		
Correttivo del Premio	Indice Netto di Soddisfazione (INS) Gestore Digitale Remoto	+/-15%	I KPI non concorrono a determinare il punteggio, ma vengono utilizzati come correttivo del Premio di Eccellenza – Quota A (inclusivo della quota relativa al Premio Base)	

¹ Margine Intermediazione Lordo Gestionale - ² Comprende il Flusso Netto Raccolta Gestita + Certificates (incluso il Flusso Netto della Raccolta Diretta e della Raccolta Amministrata presente in Valore Insieme al netto del prodotto unico) e le Obbligazioni di Terzi - ³ Nuovo rischio e Rinnovi, comprensivo di CPI Mutui a premio annuo

Allegato 8**KPI**

Il punteggio, per ogni indicatore, viene calcolato in base al raggiungimento del target attribuendo una % al peso secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 0%
- Se % ragg.to target >= 90 e < 120 lineare da 90% a 120%
- Se % ragg.to target >= 120 120%

RICAVI LORDI, RICAVI LORDI NETTO RETTIFICHE NETTE SU CREDITI RETE, RICAVI DA VALORE INSIEME E DIVERSIFICAZIONE RICAVI

Il punteggio, per ogni indicatore, viene calcolato in base al raggiungimento del target attribuendo una % al peso secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 0%
- Se % ragg.to target >= 90 e < 100 lineare da 90% a 100%
- Se % ragg.to target >= 100 e < 120 da 100% a 140%
- Se % ragg.to target >= 120 140%

CORRETTIVO DEL PUNTEGGIO DI REDDITIVITÀ

Per le Filiali Retail ed Exclusive l'indicatore «Clienti con Successo» agisce come correttivo del punteggio ottenuto sui KPI di Redditività secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 -5%
- Se % ragg.to target >= 90 e < 120 nessuna variazione
- Se % ragg.to target >= 120 +5%

Per le Filiali Imprese, Terzo Settore ed Agribusiness l'indicatore «Presidio Clienti» agisce come correttivo del punteggio ottenuto sui KPI di Redditività secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 -5%
- Se % ragg.to target >= 90 e < 120 nessuna variazione
- Se % ragg.to target >= 120 +5%

CORRETTIVI e BONUS/MALUS

L'indicatore «**Ricavi rettificati per Net Promoter Score**» agisce come correttivo del punteggio finale (Indicatore sintetico di Performance) secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 95 -5 punti
- Se % ragg.to target >= 95 e < 105 nessuna variazione
- Se % ragg.to target >= 105 +5 punti

Per le Filiali Retail ed Exclusive l'indicatore «**Qualitativo Valore Insieme**» agisce come **bonus/malus del punteggio** ottenuto sul «Flusso Netto Contratti Valore Insieme» secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 -5 punti
- Se % ragg.to target >= 90 e < 120 nessuna variazione
- Se % ragg.to target >= 120 +5 punti

Per le Filiali Imprese ed Agribusiness l'indicatore «**Ricavi da Estero**» agisce come correttivo del punteggio finale (Indicatore sintetico di Performance) in base al raggiungimento del target secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 -5 punti
- Se % ragg.to target >= 90 e < 120 nessuna variazione
- Se % ragg.to target >= 120 +5 punti

CORRETTIVI e BONUS

Per le Filiali Retail, Exclusive, Terzo Settore e Digitali Remote l'indicatore «**Flusso Netto Raccolta Gestita**» agisce come correttivo del punteggio ottenuto sul KPI «Flusso Netto Prodotti di Collocamento» secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target di **entrambi i KPI** Flusso Netto Prodotti di Collocamento e Flusso Netto

Raccolta Gestita ≥ 100 **attribuzione bonus +10 punti**

Per le Filiali Imprese ed Agribusiness l'indicatore «**Sinergie Imprese/Exclusive**» agisce come correttivo del punteggio finale (Indicatore sintetico di Performance) secondo il seguente schema:

- Se numero segnalazioni con successo ≥ 10 **attribuzione bonus +5 punti**

Per le Filiali Imprese, Terzo Settore ed Agribusiness l'indicatore «**Flusso Netto Impieghi Breve Termine**» agisce come correttivo del punteggio finale (Indicatore sintetico di Performance) secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target ≥ 100 **attribuzione bonus +5 punti**

CORRETTIVI DEL PREMIO (inclusivo della Quota 1 relativa al Premio Base)

Per le Filiali Retail e Exclusive l'indicatore «Numero nuovi PAC e polizze a premio ricorrente attivi a fine anno» agisce come correttivo del premio secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 -10%
- Se % ragg.to target ≥ 90 e < 120 nessuna variazione
- Se % ragg.to target ≥ 120 +10%

Per le Filiali Retail e Exclusive l'indicatore «Ricavi da Monetica (Carte e POS)» agisce come correttivo del premio secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 -5%
- Se % ragg.to target ≥ 90 e < 120 nessuna variazione
- Se % ragg.to target ≥ 120 +5%

Per le Filiali Imprese, Terzo Settore e Agribusiness l'indicatore «Ricavi da Monetica (Carte e POS)» agisce come correttivo del premio secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 -15%
- Se % ragg.to target ≥ 90 e < 120 nessuna variazione
- Se % ragg.to target ≥ 120 +15%

Per le Filiali Digitali Remote l'indicatore «Indice Netto di Soddisfazione (INS) Gestore Digitale Remoto» agisce come correttivo del premio secondo il seguente schema:

- Se INS consuntivo– INS obiettivo < -3 punti di INS -15%
- Se INS consuntivo– INS obiettivo ≥ -3 e ≤ 1 nessuna variazione
- Se INS consuntivo– INS obiettivo > 1 punti di INS +15%

EVENTI TERRITORIALI

Le filiali accorpate/chiose sono rendicontate fino al mese precedente l'evento. Il Premio di Eccellenza – Quota A delle Filiali Digitali Remote aperte in data successiva al 31/08/2024 non viene calcolato tramite Scorecard.

Allegato 9

Figura Professionale	Premio Eccellenza Quota B – PVR 2024	
Direttore Filiale - F5	4.000,00	
Direttore Filiale - F4	4.000,00	
Direttore Filiale - F3	4.000,00	
Direttore Filiale - F2	3.200,00	
Direttore Filiale - F1	3.200,00	
Coordinatore Imprese	3.200,00	
Coordinatore Agribusiness	3.200,00	
Coordinatore Commerciale	3.200,00	
Coordinatore di Relazione	3.200,00	
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	3.200,00	
Gestore Imprese Top Value	1.800,00	
Gestore Imprese	1.800,00	
Gestore Agribusiness	1.800,00	
Gestore Aziende Retail	1.800,00	
Gestore Privati	1.800,00	
Gestore Digitale Remoto	1.800,00	
Specialista Protezione	6.000,00	
Specialista Commerciale Protezione Imprese	6.000,00	
	Con abilitazione IVASS	Senza abilitazione IVASS
Gestore Enti	1.200,00	800,00
Gestore Base	1.200,00	800,00
Gestore Base Imprese	1.200,00	800,00
Gestore Base Agribusiness	1.200,00	800,00

Allegato 10

PREMIO DI ECCELLENZA – QUOTA B
Filiali Banca dei Territori

FILIALI RETAIL ED EXCLUSIVE

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Crescita Sostenibile	Premi polizze Danni No Motor ¹	70	+5% Premi polizze Danni Motor di cui Nuovo rischio dei Premi polizze Danni No Motor ²	<p>I Premi polizze Danni Motor operano come correttivo del punteggio ottenuto sui Premi polizze Danni No Motor¹</p> <p>Il di cui Nuovo rischio Premi polizze Danni No Motor¹ opera come correttivo del punteggio ottenuto sui Premi polizze Danni No Motor¹</p>
	<p>Indicatore di Eccellenza operativa nella proposizione delle polizze, include:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione IVASS preventiva - Reclami polizze Danni - Recessi polizze CPI, disdette polizze Danni No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito ad indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor 	10 10 10		Gate di accesso al Premio di Eccellenza 2024 - Quota B: 100% del target assegnato su ciascun indicatore
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		xxx		
Correttivo del Premio	Customer satisfaction sottoscrittori polizze a livello di DR	+/-10%	Il KPI non concorre a determinare il punteggio, ma viene utilizzato come correttivo del Premio di Eccellenza 2024 - Quota B	

Nuovo rischio e Rinnovi, comprensivo di CPI Mutuo a premio annuo - ² Nuovo rischio, comprensivo di CPI Mutuo a premio annuo

FILIALI IMPRESE

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Crescita Sostenibile	Premi polizze Danni No Motor ¹	60	+5% di cui Nuovo rischio dei Premi polizze Danni No Motor ²	Il di cui Nuovo rischio Premi polizze Danni No Motor ¹ opera come correttivo del punteggio ottenuto sui Premi polizze Danni No Motor ¹
	Contratti Welfare Hub	10		
Qualità del Servizio	<p>Indicatore di Eccellenza operativa nella proposizione delle polizze, include:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione IVASS preventiva - Reclami polizze Danni - Recessi polizze CPI, disdette polizze Danni No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito ad indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor 	10 10 10		Gate di accesso al Premio di Eccellenza 2024 - Quota B: 100% del target assegnato su ciascun indicatore
	PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		xxx	
Correttivo del Premio	Customer satisfaction sottoscrittori polizze a livello di DR	+/-10%	Il KPI non concorre a determinare il punteggio, ma viene utilizzato come correttivo del Premio di Eccellenza 2024 - Quota B	

Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI - ² Nuovo rischio, escluse CPI

FILIALI AGRIBUSINESS

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Crescita Sostenibile	Premi polizze Danni No Motor ¹	70	+5% di cui Nuovo rischio dei Premi polizze Danni No Motor ²	Il di cui Nuovo rischio Premi polizze Danni No Motor ¹ opera come correttivo del punteggio ottenuto sui Premi polizze Danni No Motor 1
	Indicatore di Eccellenza operativa nella proposizione delle polizze, include: <ul style="list-style-type: none"> - Formazione IVASS preventiva - Reclami polizze Danni - Recessi polizze CPI, disdette polizze Danni No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito ad indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor 			
Qualità del Servizio		10 10 10		Gate di accesso al Premio di Eccellenza 2024 - Quota B: 100% del target assegnato su ciascun indicatore
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		xxx		

¹ Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI - ² Nuovo rischio, escluse CPI

FILIALI DIGITALI REMOTE

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Crescita Sostenibile	Premi polizze Danni No Motor ¹	70	+5% Premi polizze Danni Motor +5% di cui Nuovo rischio dei Premi polizze Danni No Motor ²	I Premi polizze Danni Motor operano come correttivo del punteggio ottenuto sui Premi polizze Danni No Motor ¹ Il di cui Nuovo rischio Premi polizze Danni No Motor ¹ opera come correttivo del punteggio ottenuto sui Premi polizze Danni No Motor 1
	Indicatore di Eccellenza operativa nella proposizione delle polizze, include: <ul style="list-style-type: none"> - Formazione IVASS preventiva - Reclami polizze Danni 			
Qualità del Servizio		15 15		Gate di accesso al Premio di Eccellenza 2024 - Quota B: 100% del target assegnato su ciascun indicatore
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		xxx		

¹ Nuovo rischio e Rinnovi, comprensivo di CPI Mutuo a premio annuo - ² Nuovo rischio, comprensivo di CPI Mutuo a premio annuo

SPECIALISTA PROTEZIONE (prevalentemente Filiali Retail ed Exclusive)

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Crescita Sostenibile	Premi polizze Danni No Motor ¹	70	+5% Premi polizze Danni Motor +5% di cui Nuovo rischio dei Premi polizze Danni No Motor ²	<p>I Premi polizze Danni Motor operano come correttivo del punteggio ottenuto sui Premi polizze Danni No Motor¹</p> <p>Il di cui Nuovo rischio Premi polizze Danni No Motor¹ opera come correttivo del punteggio ottenuto sui Premi polizze Danni No Motor¹</p>
	<p>Indicatore di Eccellenza operativa nella proposizione delle polizze, include:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione IVASS preventiva - Reclami polizze Danni - Recessi polizze CPI, disdette polizze Danni No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito ad indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor 	10 10 10		Gate di accesso al Premio di Eccellenza 2024 - Quota B: 100% del target assegnato su ciascun indicatore
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		xxx		
Correttivo del Premio	Customer satisfaction sottoscrittori polizze a livello di DR	+/-10%	Il KPI non concorre a determinare il punteggio, ma viene utilizzato come correttivo del Premio di Eccellenza 2024 - Quota B	

¹ Nuovo rischio e Rinnovi, comprensivo di CPI Mutuo a premio annuo - ² Nuovo rischio, comprensivo di CPI Mutuo a premio annuo

SPECIALISTA COMMERCIALE PROTEZIONE IMPRESE (prevalentemente Filiali Imprese)

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Crescita Sostenibile	Premi polizze Danni No Motor ¹	60	+5% di cui Nuovo rischio dei Premi polizze Danni No Motor ²	Il di cui Nuovo rischio Premi polizze Danni No Motor ¹ opera come correttivo del punteggio ottenuto sui Premi polizze Danni No Motor ¹
	Contratti Welfare Hub	10		
Qualità del Servizio	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione IVASS preventiva - Reclami polizze Danni - Recessi polizze CPI, disdette polizze Danni No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito ad indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor 	10 10 10		Gate di accesso al Premio di Eccellenza 2024 - Quota B: 100% del target assegnato su ciascun indicatore
	PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		xxx	
Correttivo del Premio	Customer satisfaction sottoscrittori polizze a livello di DR	+/-10%	Il KPI non concorre a determinare il punteggio, ma viene utilizzato come correttivo del Premio di Eccellenza 2024 - Quota B	

¹ Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI - ² Nuovo rischio, escluse CPI

SPECIALISTA COMMERCIALE PROTEZIONE IMPRESE (prevalentemente Filiali Agribusiness)

	KPI	Peso	Correttivi e bonus/malus	Funzionamento
Crescita Sostenibile	Premi polizze Danni No Motor ¹	70	+5%	di cui Nuovo rischio dei Premi polizze Danni No Motor ²
				Il di cui Nuovo rischio Premi polizze Danni No Motor ¹ opera come correttivo del punteggio ottenuto sui Premi polizze Danni No Motor I
Qualità del Servizio	- Formazione IVASS preventiva	10	→	Gate di accesso al Premio di Eccellenza 2024 - Quota B: 100% del target assegnato su ciascun indicatore
	- Reclami polizze Danni	10	→	
	- Recessi polizze CPI, disdette polizze Danni No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito ad indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor	10	→	
PUNTEGGIO FINALE (Indicatore sintetico di Performance)		xxx		

¹ Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI - ² Nuovo rischio, escluse CPI

KPI CRESCITA SOSTENIBILE

Il punteggio, per ogni indicatore, viene calcolato in base al raggiungimento del target attribuendo una % al peso secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 0%
- Se % ragg.to target >= 90 e < 100 lineare da 90% a 100%
- Se % ragg.to target >= 100 e <120 da 100% a 140%
- Se % ragg.to target >= 120 140%

KPI QUALITA' DEL SERVIZIO

Il punteggio per Formazione IVASS preventiva viene calcolato in base al risultato conseguito attribuendo una % al peso secondo il seguente schema:

- Se consuntivo < floor 0%
- Se consuntivo >= floor e < target lineare da 90% a 100%
- Se consuntivo = target 100%
- Se consuntivo >= target e < cap lineare da 100% a 120%
- Se consuntivo >= cap 120%

Il punteggio per Reclami polizze Danni e Recessi polizze CPI e disdette polizze Danni No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito ad indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor viene calcolato in base al risultato conseguito attribuendo una % al peso secondo il seguente schema:

- Se consuntivo > floor 0%
- Se consuntivo <= floor e > target lineare da 90% a 100%
- Se consuntivo = target 100%
- Se consuntivo <= target e > cap lineare da 100% a 120%
- Se consuntivo <= cap 120%

CORRETTIVO DEL PUNTEGGIO DEI PREMI polizze Danni NO MOTOR

Per le Filiali Retail, Exclusive, Filiali Digitali Remote e gli Specialisti Protezione, i Premi polizze Danni Motor agiscono come **correttivo del punteggio** ottenuto sul KPI Premi polizze Danni No Motor secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 100 nessuna variazione
- Se % ragg.to target >= 100 +5%

Per le Filiali Retail, Exclusive, Imprese e Agribusiness, Filiali Digitali Remote, gli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese, il di cui Nuovo rischio dei Premi polizze Danni No Motor, agisce come **correttivo del punteggio** ottenuto sul KPI Premi polizze Danni No Motor secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 nessuna variazione
- Se % ragg.to target >= 90 +5%

CORRETTIVI DEL PREMIO

Per le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, gli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese (perimetro Filiali Imprese) la Customer satisfaction a livello di DR agisce come **correttivo del premio** secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 90 -10%
- Se % ragg.to target >= 90 e < 110 nessuna variazione
- Se % ragg.to target >= 110 +10%

FILIALI DI RIFERIMENTO SPECIALISTA PROTEZIONE E SPECIALISTA COMMERCIALE PROTEZIONE IMPRESE

I KPI della scorecard dello Specialista Protezione e dello Specialista Commerciale Protezione Imprese sono determinati sulla base dei consuntivi e degli obiettivi rendicontati su base annua delle Filiali Retail ed Exclusive, Imprese ed Agribusiness di riferimento rilevate al 31/12/2024. La Scorecard dello Specialista Commerciale Protezione Imprese viene assegnata sulla base della prevalenza di filiali seguite al 31/12/2024.

EVENTI TERRITORIALI

Le filiali accorpate/chiusure sono rendicontate fino al mese precedente l'evento. Le Filiali Digitali Remote aperte in data successiva al 31/08/2024 non parteciperanno al Premio di Eccellenza Quota B.

**PER ULTERIORI CHIARIMENTI
IL TUO SINDACALISTA UNISIN DIRIFERIMENTO È A TUA DISPOSIZIONE**



www.falcri-is.com

www.liberosinfub.com

info@falcrintesa.it

info@silceagruppointesa.it

segreteria@liberosinfub.com

GUIDA REALIZZATA DA
UNISIN GRUPPO INTESA SANPAOLO