

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2022

In Milano, in data 29 aprile 2022

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)

e

- le Delegazioni Sindacali di Gruppo FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN

premesso che:

- con l'accordo sottoscritto in data 8 dicembre 2021, le Parti hanno confermato tra gli argomenti da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo ISP (di seguito Contratto di secondo livello), il premio aziendale/premio variabile di risultato (di seguito PVR), ai sensi degli artt. 51 e 55 del CCNL 19 dicembre 2019;
- in data 4 febbraio 2022, nel corso di specifico incontro, l'Azienda ha rappresentato alle OO.SS. politiche e indirizzi del Piano d'Impresa 2022-2025 (di seguito Piano) basato sul de-risking, sulla trasformazione tecnologica attraverso la digitalizzazione, sulla leadership nel Wealth Management, Protection & Advisory e sulla forte focalizzazione sull'ESG nonché sugli obiettivi di redditività e produttività aggiuntiva/innovazione ed efficienza del Piano, che costituiscono la base per continuare a generare valore e allo stesso tempo costruire la banca del futuro innovativa e sostenibile con la piena valorizzazione di tutte le persone del Gruppo, ritenute da sempre la risorsa più importante;
- il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo costituiscono presupposto fondamentale per la realizzazione degli importanti obiettivi del nuovo Piano da attuare anche attraverso piani di incentivazione a lungo termine (LECOIP 3.0), come già positivamente sperimentato per i Piani di Impresa 2014 – 2017 e 2018 – 2021 finalizzate a riconoscere la partecipazione alla realizzazione degli obiettivi del Gruppo;
- le Parti confermano la volontà di definire un PVR, basato su principi di trasparenza, inclusione, valorizzazione del merito e orientamento al conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, connesso a incrementi di redditività, produttività aggiuntiva, innovazione ed efficienza, ai sensi dell'art 1, commi 182-189, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modificazioni e integrazioni e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, al fine di applicare la tassazione agevolata e decontribuzione ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge;
- il vigente Protocollo delle Relazioni Industriali individua il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare), quale organismo bilaterale permanente composto da rappresentanti delle Aziende del Gruppo e dei lavoratori, con specifiche funzioni di confronto su iniziative in materia di lavoro di interesse generale per il Gruppo, nonché di analisi e consultazione in materia di welfare aziendale, conciliazione tempi di vita e lavoro e inclusione ivi compresa l'organizzazione del lavoro e la produttività aziendale;
- detto organismo identifica nell'ambito degli argomenti di competenza misure e/o strumenti e relativi programmi per la realizzazione degli obiettivi di miglioramento della produttività e dei

vantaggi per i lavoratori, prevedendo le modalità di partecipazione paritetica e gli indicatori che ne consentano la realizzazione ed il monitoraggio;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo, che costituisce appendice del Contratto di secondo livello.
2. il PVR 2022 è rivolto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante) presso le Aziende riportate nell'allegato 1, con esclusione dei dipendenti cui sia attribuita la seniority 6 (ruoli manageriali) e dei Direttori di Area.

I dipendenti di:

- Intesa Sanpaolo Casa (di seguito ISP Casa)
- Exetra

sono destinatari del PVR 2022 esclusivamente nei termini di cui al successivo punto 6;

3. per garantire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno profuso da ogni persona del Gruppo per la realizzazione del Piano, sono confermate le logiche di attribuzione dei premi sulla base delle figure professionali rivestite nel corso dell'anno e la coerenza degli importi individuali con il complessivo assetto dei ruoli e delle figure professionali ad oggi esistenti presso il Gruppo stesso.

Il PVR 2022, unitariamente determinato sulla base delle sue componenti secondo la gradualità e la misura individuata nei punti 4. e 5. del presente Accordo, sarà erogabile al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi di redditività/produzione/innovazione ed efficienza aggiuntiva individuati:

- nell'incremento dei ricavi di gestione assicurativa danni Perimetro Italia del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2022 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2021;
- nella riduzione del NPL *ratio* Lordo Perimetro Italia del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2022 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2021;
- nell'incremento percentuale donne in posizioni senior (-1 e -2 livelli organizzativi dal CEO) al 31 dicembre 2022 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2021.

Tali indicatori sono tra loro alternativi e concorrono alla corresponsione dell'unico PVR 2022, unitariamente determinato nelle sue componenti di cui al punto 4. del presente Accordo.

Le Parti si danno inoltre atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è incerto, tenuto conto che l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità alla data di stipula, anche a causa dell'incerto scenario economico e finanziario internazionale.

La normativa in materia di tassazione agevolata richiamata in premessa risulterà dunque applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori di redditività/produzione/innovazione ed efficienza sopra indicati rispetto ai risultati raggiunti nell'anno precedente.

Il bonus pool, pari a 116 milioni di euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) sarà messo a disposizione per il PVR 2022 al raggiungimento di uno degli obiettivi sopra individuati nelle misure ed alle condizioni stabilite al punto 5. e con gli eventuali incrementi previsti in caso di superamento del budget indicati ai punti 4 e 5.

Per il corrente esercizio inoltre, in coerenza con gli obiettivi di partecipazione declinati in premessa ed in considerazione dell'avvio del nuovo Piano, viene messo a disposizione un bonus

pool aggiuntivo di ulteriori 95 milioni quale riconoscimento dell'impegno che sarà richiesto per la realizzazione del Piano stesso (Welcome Bonus di Piano);

4. il bonus pool complessivamente considerato finanzia le due componenti di premio di seguito indicate e la cui misura deriva dall'interpolazione delle percentuali di raggiungimento delle percentuali di valori di budget dei risultati individuati per ciascuna componente:
- un premio base (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 82 milioni del bonus pool del PVR 2022) erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo risulta superiore al 90% del valore di budget cui si aggiunge, esclusivamente per il 2022 anno di avvio del Piano, il Welcome Bonus di Piano sopra definito;
 - un premio di eccellenza (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 34 milioni del bonus pool del PVR 2022) erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è almeno pari al valore di budget, cui si aggiunge l'ammontare finanziato attraverso i ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori secondo il meccanismo dettagliato ai punti 5. lett.e e 6.; l'erogazione del premio di eccellenza avviene se sono conseguite performance distintive misurate sulla base della valutazione professionale e degli obiettivi della scorecard di riferimento per la Rete BDT e per l'unità Reclami di BDT.

Il suddetto importo di 116 milioni di euro viene maggiorato con una progressione di tipo lineare sino ad un massimo del 30% del valore iniziale nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%.

Per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione si farà sempre riferimento al solo "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo.

5. Nel caso in cui siano presenti un:
- Common Equity Tier 1 (CET1) di Gruppo almeno pari al limite hard previsto dal Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo,
 - coefficiente di leva finanziaria almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
 - MREL (minimo di fondi propri e passività ammissibili) almeno pari al limite di early warning previsto nel RAF di Gruppo,
 - Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
 - Risultato Corrente Lordo" di Gruppo (al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista) sia positivo

verificato inoltre l'esito dell'ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) e delle eventuali raccomandazioni sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e di vigilanza europee, i bonus pool sono resi disponibili nelle misure sintetizzate nella tabella sotto riportata e come di seguito dettagliato:

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 i Territori Commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori trova applicazione quanto segue:

TERRITORIO COMMERCIALE RETAIL					
Risultato 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	0,40%	0,45%	0,50%	0,60%

TERRITORIO COMMERCIALE EXCLUSIVE					
Risultato 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	0,30%	0,40%	0,45%	0,50%

- a. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore a zero e inferiore o uguale al 90% del risultato di budget: sarà resa disponibile esclusivamente la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2022 di cui al punto 4. per il premio base pari:
 - all'80% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore positivo inferiore o uguale al 95% del valore di budget;
 - al 90% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget;
 - al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia almeno pari al valore di budget.

- b. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% del risultato di budget ed inferiore o uguale al 95%: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2022 di cui al punto 4. per il premio base.

In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza:

- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni sotto il 100% del valore di budget;
- sarà pari al 50% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100%.

- c. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 95% ma inferiore al 100%: sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2022, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 4.

In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza:

- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni sino al 95% del valore di budget;
- sarà pari al 50% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore superiore al 95% del valore di budget ma inferiore al 100% dello stesso;
- sarà pari al 75% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100%.

- d. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo uguale o superiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2022, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 4.

In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza:

- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni sino al 90% del valore di budget;
- sarà pari al 50% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore superiore al 90% del valore di budget e sino al 95% dello stesso;
- sarà pari al 75% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget;
- sarà pari al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100%.

- e. per i territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori nel caso di "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% del valore di budget: sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2022, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 4.

In tale evenienza per il territorio commerciale Retail l'ammontare di bonus pool per il premio di eccellenza:

- sarà pari allo 0,40% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 90% del valore di budget e sino al 95% dello stesso;
- sarà pari allo 0,45% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 95% del valore di budget e sino al 100% dello stesso;
- sarà pari allo 0,50% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 100% del valore di budget e sino al 105% dello stesso;

- sarà pari allo 0,60% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 105% del valore di budget;

Per il territorio commerciale Exclusive l'ammontare di bonus pool per il premio di eccellenza:

- sarà pari allo 0,30% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 90% del valore di budget e sino al 95% dello stesso;
- sarà pari allo 0,40% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 95% del valore di budget e sino al 100% dello stesso;
- sarà pari allo 0,45% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 100% del valore di budget e sino al 105% dello stesso;
- sarà pari allo 0,50% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 105% del valore di budget.

6. Ferme restando la strutturazione del PVR e le misure e le condizioni di pagamento del PVR delle varie componenti indicate ai punti 4. e 5. che compongono unitariamente il PVR 2022:

- il valore tabellare del premio base è composto dalle seguenti quote:
 - quota A, è riconosciuta 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% con progressione di tipo lineare in caso di superamento del budget di Gruppo del 20%.
Tale valore è ridotto del 25% per il personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL), determinata per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in via convenzionale sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno, al 31 dicembre 2022, sia superiore di almeno il 60% rispetto al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito;
 - quota B, riconosciuta nell'importo di:
 - 120 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) al 31 dicembre 2022 sia inferiore o pari a 35.000 euro;
 - 75 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) sia superiore a 35.000 euro e inferiore o pari a 37.000 euro;
 - quota C, relativa al Welcome Bonus di Piano, di 1.300 euro lordi.

Le quote B e C del premio base non sono utili ai fini dei moltiplicatori applicati per la determinazione del premio di eccellenza eventualmente spettante.

Ai dipendenti di ISP Casa e di Exetra viene riconosciuta esclusivamente la quota C relativa al Welcome Bonus di Piano.

Le quote A e B del premio base sono ridotte del 50% in caso di valutazione negativa ("Inadeguato").

- il valore tabellare del premio di eccellenza (inclusivo delle quote relative al premio base):
 - è ottenuto per le strutture della Rete BDT con scorecard moltiplicando il valore tabellare della quota A del premio base (non modificato sulla base di quanto precede) corrispondente alla figura professionale attribuita per il moltiplicatore determinato in

funzione degli aggregati professionali supporto/gestione/coordinamento (allegato 3) e delle performance del perimetro di riferimento misurate nelle relative scorecard, contenenti obiettivi di natura quantitativa ed anche qualitativa (allegato 4); con esclusione dei territori commerciali Retail ed Exclusive si precisa che nel caso in cui il risultato di Divisione sia almeno pari al 100% del valore di budget, per le filiali con scorecard si procederà al pagamento del premio a tutte le filiali per ciascun territorio commerciale/filiali digitali remote a condizione che il cui risultato della relativa scorecard sia almeno pari a 100 e comunque entro il limite del bonus pool di riferimento della Divisione.

Nel caso in cui il bonus pool non sia capiente per procedere al pagamento, i premi di eccellenza saranno riproporzionati al fine di rientrare nell'ambito di spesa del bonus pool stesso.

Nel caso in cui, invece, la percentuale di filiali in uno o più territori commerciali con risultato di scorecard almeno pari a 100 non permetta di erogare tutto il bonus pool di riferimento della Divisione, il bonus pool di eccellenza non speso sarà attribuito agli altri territori commerciali sempre in funzione dei risultati delle scorecard. Nell'evenienza in cui, pur procedendo secondo quanto precedentemente indicato, non si riesca a erogare tutto il bonus pool corrispondente, si procederà con l'ampliamento alle filiali rientranti nel miglior 20% delle stesse che non abbiano raggiunto il risultato della scorecard almeno pari a 100, scendendo gradualmente e parallelamente di punteggio per ciascun territorio commerciale, sino ad arrivare alla completa distribuzione del bonus pool di competenza.

Con riferimento a quanto previsto

- al punto 5.b del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 100% del valore di budget,
- al punto 5.c del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al superiore al 95% del valore di budget ma inferiore al 100%,
- al punto 5.d del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 90% del valore di budget ma inferiore al 100%,

la quota di bonus pool spettante sarà attribuita al personale delle Filiali che abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 100 nella scorecard e cui sia stata attribuita una valutazione elevata, per tale intendendosi una valutazione corrispondente ad uno dei tre livelli più elevati dell'attuale valutazione ("sopra le aspettative", "ampiamente sopra le aspettative" ed "eccellente").

Per quanto concerne i territori commerciali Retail e Exclusive si introduce un meccanismo di collegamento deterministico fra le commissioni generate dal singolo territorio commerciale ed il bonus pool messo a disposizione per il premio di Eccellenza di ciascun territorio: nel caso in cui le commissioni realizzate al 31 dicembre 2022 risultino almeno pari o superiori al 90 % del budget assegnato a ciascun territorio commerciale, il monte bonus destinato al premio di eccellenza per le filiali di quel territorio il cui risultato sia almeno pari a 100 della relativa scorecard sarà finanziato dal risultato realizzato in termini di ricavi commissionali, come descritto al precedente punto 5, lett. e).

Nel caso in cui il bonus pool come sopra determinato non sia capiente per procedere al pagamento, i premi di eccellenza saranno riproporzionati al fine di rientrare nell'ambito di spesa del bonus pool stesso.

Nel caso in cui invece, riconosciuto il premio di Eccellenza alle filiali dei predetti Territori Commerciali, il bonus pool sia ancora capiente le disponibilità residue saranno ripartite proporzionalmente fra tutti gli aventi diritto dei singoli Territori Commerciali.

- fermo quanto stabilito al punto 5.b, 5.c e 5.d del presente accordo, per le funzioni dell'unità Reclami di BDT 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 a condizione che il risultato della relativa scorecard (allegato 5) sia almeno pari a 100;

- fermo quanto stabilito al punto 5.b, 5.c e 5.d del presente accordo, per le altre strutture 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 ("Inadeguato", "Sotto le aspettative" e "Quasi in linea con le aspettative").

In applicazione delle azioni richieste dalle autorità di vigilanza il premio di eccellenza è inoltre subordinato alla fruizione nell'anno 2022 della formazione obbligatoria assegnata entro i tempi previsti. Nel caso di periodi di assenze continuative, pari ad almeno il 50%, registrati nel periodo di fruizione dei singoli corsi di formazione rilevanti a questi fini, l'Azienda riconoscerà un ulteriore termine per la fruizione utile al soddisfacimento della presente condizione.

Anche in considerazione dell'importanza della formazione, l'Azienda al fine di garantirne un'effettiva ed efficace fruizione, si impegna a programmare la fruizione in orario di lavoro, sia in modalità di Formazione Flessibile che presso la filiale/ufficio di assegnazione, in modo da assicurare momenti dedicati all'apprendimento attraverso la Formazione Flessibile e/o modalità protetta.

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 2022) 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. Parimenti sono esclusi dall'attribuzione del premio di eccellenza i dipendenti di ISP Casa e di Exetra.

Dichiarazione delle OOSS

Le OO.SS dichiarano che il meccanismo di finanziamento del bonus pool relativo al premio di eccellenza attraverso i ricavi commissionali dei territori commerciali Retail ed Exclusive è sperimentale e sarà oggetto di specifica verifica al fine di valutarne i reali impatti in termini economici e di clima aziendale.

7. il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
 - sia stato assunto precedentemente al 1° luglio 2022 ed abbia superato il periodo di prova;
 - risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR;
8. il PVR non compete al personale di cui al punto 2. che risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento";
9. in caso di assenze:
 - retribuite – per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi L.104/92, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG), 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 nell'anno superino i 150 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

150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno;

- non retribuite, il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza non dovuta a congedi parentali COVID 19;

10. in caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, la quota A del premio base e il premio di eccellenza eventualmente spettanti saranno determinati "pro quota" in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa. Analogo criterio si applica in caso di variazione della figura professionale/seniority in corso d'anno;
11. nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori delle varie componenti eventualmente spettanti, ad esclusione della quota B del premio base, saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno da ciascun dipendente interessato;
12. Verificate le seguenti condizioni minime:
 - CET1 e coefficiente di leva finanziaria almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo;
 - MREL almeno pari al limite di early warning previsto nel RAF di Gruppo;
 - NSFR almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo;
 - il Risultato Corrente Lordo di Gruppo (al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista) positivo;
 - l'esito favorevole dell'ICAAP e delle eventuali raccomandazioni sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e di vigilanza europee,
 - le Parti stabiliscono di procedere entro il mese di luglio 2022 all'erogazione, al personale in servizio alla stessa data dell'erogazione, di un anticipo del PVR 2022 pari a 1.300 euro pro-capite, ridotto pro-quota in presenza di rapporto di lavoro part time, ed assoggettato al regime fiscale previsto dalle disposizioni richiamate in premessa, qualora alla suddetta data almeno uno degli indicatori individuati al punto 3. che precede presenti un andamento incrementale rispetto alla situazione al 31 dicembre 2021 e il destinatario rientri nell'ambito di applicazione della citata normativa.

Tale anticipo, a richiesta del dipendente, sarà convertito in azioni ordinarie Intesa Sanpaolo destinate al Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 3.0.

13. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento prima dell'erogazione del PVR 2022, l'anticipo erogato verrà trattenuto dalle competenze di fine rapporto.

Nel caso in cui venissero meno le condizioni, anche individuali, per l'erogazione del PVR 2022, ovvero il premio individualmente spettante risultasse di importo inferiore all'anticipo PVR 2022 corrisposto, fatta eccezione per il caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per accesso al Fondo di solidarietà o pensionamento, l'anticipo percepito o l'eventuale differenza tra il premio individualmente spettante ove inferiore all'anticipo e l'anticipo stesso sarà trattenuto:

- dal PVR /Premio Aziendale 2023 ove individualmente spettante, ovvero dallo stipendio del mese di maggio 2024;
- in caso di adesione al Piano di Investimento LECOIP 3.0 in sede di liquidazione del Lecoip Certificate sottoscritto;

- nel caso di indisponibilità/incapienza del Certificate al momento della liquidazione sulle prime competenze utili, fatta eccezione per il personale destinatario di provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" al fine di evitare il doppio intervento.

14. Tutte le erogazioni descritte nel presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto, sono comprensive dell'indennità perequativa e non sono considerate valide ai fini dell'assegno di rivalsa di cui all'accordo della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992, saranno riconosciute entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2022 da parte dell'assemblea.

*** **

Al fine di garantire un sempre più efficace processo di coinvolgimento dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi di incremento di efficienza e produttività, nonché il miglioramento della qualità di vita e del lavoro, le Parti, come già condiviso nell'ambito della Contrattazione di secondo livello del Gruppo rinnovata l'8 dicembre 2021, concordano di attivare uno specifico Piano di Innovazione 2022, denominato "Progetto Innovazione e Sostenibilità per le Persone" (di seguito Progetto) identificando i seguenti ambiti di intervento:

- iniziative di gestione della flessibilità, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e della produttività aziendale;
- diffusione della cultura della sostenibilità anche in termini di gestione responsabile delle risorse (consumables);
- utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro introdotti con il Contratto collettivo di secondo livello dell'8 dicembre 2021;
- iniziative in tema di "Diversity & Inclusion" e "Disability Management".

Gli obiettivi, alternativi tra loro, che sono stati individuati dalle Parti per il 2022 sono:

- incremento delle giornate di Banca del Tempo fruite nel corso dell'anno 2022 rispetto all'anno 2021;
- incremento delle giornate di Sospensione Volontaria attività Lavorativa fruite nel corso dell'anno 2022 rispetto all'anno 2021;
- individuazione delle eventuali linee evolutive in tema di "Lavoro Flessibile";
- incremento del numero di ore di formazione tematica ESG fruite nel corso del 2022 rispetto all'anno 2021;
- diminuzione dei consumi di carta in termini tonnellate di carta acquistata rispetto all'anno 2021;
- iniziative in materia di "Diversity & Inclusion" proposte e sviluppate con il contributo del Comitato Welfare o dal gruppo interfunzionale "InSUPERabili";
- incremento degli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale;
- attenzione alla sostenibilità ambientale anche in relazione alla riduzione della mobilità giornaliera sia per effetto del ricorso volontario al Lavoro Flessibile sia per la riduzione dei trasferimenti.

Nell'ambito della condivisa volontà di riconfermare efficaci modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori e considerata la complessa articolazione organizzativa, societaria e territoriale, le Parti confermano che, con specifico riferimento al predetto Progetto, il Comitato Welfare è l'organismo permanente di coinvolgimento paritetico dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali nell'organizzazione del lavoro al fine di conseguire gli obiettivi di cui sopra. Il Comitato Welfare si riunirà entro il 31 luglio 2022, ed entro il 31 dicembre 2022 e poi successivamente entro il 28 febbraio 2023 per verificare l'andamento degli obiettivi definiti nel Progetto, ed in particolare:

- verificare l'andamento dell'utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro con particolare riferimento a Banca del tempo e Sospensione Volontaria attività Lavorativa;
- analizzare e/o formulare le proposte in materia di "Diversity & Inclusion" e "Disability Management";
- analizzare le tematiche relative al "Lavoro Flessibile" e ESG.

Dichiarazione delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte con Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 - così come successivamente integrata con la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, con il Decreto Legge n. 50 del 24 aprile 2017 convertito con Legge n. 96 del 21 giugno 2017 - con la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché della prassi amministrativa in materia, le Parti si danno atto che le erogazioni definite col presente accordo costituiscono remunerazione della produttività del lavoro effettivamente raggiunta e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata e confermano il Comitato Welfare quale organo di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro anche ai fini della decontribuzione così come prevista dall'art. 55 del D.L. n. 50 del 24 aprile 2017 convertito dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017.

Le Parti firmatarie del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi entro il primo semestre del 2023 per definire le condizioni per riconoscere, a scelta del dipendente, le quote di PVR individualmente maturate e non anticipate, mediante servizi di welfare nell'ambito delle possibilità previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR attraverso il c.d. Conto Sociale compresa la gamma di servizi resi disponibili mediante convenzionamenti.

*** **

Le Parti si danno atto che continueranno a ricercare miglioramento al PVR con l'obiettivo di renderlo sempre più trasparente, semplificato e condiviso.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

INTESA SANPAOLO
BANCA 5
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EPSILON SGR
EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR
EURIZON CAPITAL SGR
EXETRA
FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO CASA
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO PROVIS
INTESA SANPAOLO RENT FORYOU
INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES – Sede Secondaria di Parma
IW PRIVATE INVESTMENTS SIM
NEVA SGR
PRESTITALIA
SANPAOLO INVEST SIM
SIREF FIDUCIARIA
UBI LEASING

Famiglia	Tabellare Premio Base Quota A PVR 2022
----------	--

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 Agribusiness	1.100,00
Coordinatore Commerciale	1.000,00
Coordinatore di Relazione	1.000,00
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	1.000,00
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	1.000,00
Gestore Imprese Top Value	1.100,00
Gestore Imprese	1.000,00
Gestore Agribusiness	1.000,00
Gestore Enti	860,00
Gestore Aziende Retail	860,00
Gestore Privati	860,00
Gestore Digitale Remoto	860,00
Gestore Terzo Settore	940,00
Gestore Base	800,00
Addetto Imprese	800,00
Addetto Agribusiness	800,00
Addetto Terzo Settore	800,00
Ausiliario	800,00

Banca dei Territori – Monte Pegni

Responsabile Monte Pegni	1.350,00
Perito Monte Pegni	860,00
Addetto Monte Pegni	800,00

Banca dei Territori – Filiale Digitale e Filiale Digitale Specializzata

Direttore Filiale Digitale	1.350,00
Coordinatore Commerciale Digitale	1.000,00
Gestore Digitale	860,00

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

Specialista DR	1.000,00
Addetto DR	800,00
Specialista Crediti DR	1.100,00
Addetto Crediti DR	860,00

Banca dei Territori – Specialisti di Sede

Specialista	1.000,00
Specialista Protezione	860,00
Specialista Commerciale Protezione Imprese	860,00

Divisione IMI Corporate and Investment Banking

Origination Manager	2.700,00
Coordinatore Sales GTB	2.500,00
Coordinatore Area Corporate	2.500,00
Coordinatore Network Hub	2.000,00
Relationship Manager	1.100,00
Corporate Analyst	1.100,00
Specialista GTB	1.000,00
Business Analyst	940,00
Assistant Relationship Manager	840,00

Staff di Governo

Seniority 5 – COA	1.600,00
Seniority 4	1.300,00
Seniority 3	1.000,00
Seniority 2	860,00
Seniority 1	800,00

Staff Risk Management e Crediti

Seniority 5 – COA	1.800,00
Seniority 4	1.450,00
Seniority 3	1.100,00
Seniority 2	910,00
Seniority 1	840,00

Allegato 3

Moltiplicatori per fasce di eccellenza

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

KPI del Premio di eccellenza 2022 – scorecard

Allegato 4

Elementi chiave da sostenere

Redditività
Se la %ragg.to budget dei **KPI di redditività** da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%

Estensività

+/-15% sul punteggio dei KPI di Redditività

Qualità del Credito

Crescita Sostenibile

Qualità del Servizio

Bonus/malus

Correttivo

Indicatori di performance management

Filiali Retail

30 Ricavi Lordi netto Rettifiche su crediti **new**
10 Ricavi da Valore Insieme **new**

Filiali Exclusive

25 Ricavi Lordi ¹
10 Ricavi da Valore Insieme **new**

Filiali Imprese

20 Ricavi Lordi ¹ **new**
10 Diversificazione Ricavi **new**

Filiali Terzo Settore

20 Ricavi Lordi ¹ **new**
10 Diversificazione Ricavi **new**

Filiali Agribusiness

20 Ricavi Lordi ¹ **new**
10 Diversificazione Ricavi **new**

▪ Clienti con successo

10 Clienti con successo

▪ Presidio clienti

10 Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile

10 Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile

10 Rettifiche nette su crediti da staging, Past Due e flussi lordi in ingresso a Inadempienza Probabile

15 FN Raccolta Gestita + Certificates ³

20 FN Raccolta Gestita + Certificates ³

10 FN impieghi breve termine

10 FN Impieghi breve termine **new**

10 FN impieghi breve termine

20 Premi Polizze Danni No Motor ⁴

10 Premi Polizze Danni No Motor ⁴

10 Erogazioni MLT
15 Ricavi/RWA ⁵ **new**

10 Erogazioni MLT
15 FN Raccolta Gestita + Certificates ³ **new**

10 Erogazioni MLT
15 Ricavi/RWA ⁵ **new**

25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁶

25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁶

25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁶

25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁶

25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ⁶

Ricavi rettificati per NPS: In caso di raggiungimento target:

- <95% -5 punti **new**
- >=95% e <105% neutro
- >=105% + 5 punti

Ricavi rettificati per NPS: In caso di raggiungimento target:

- <95% -5 punti **new**
- >= 95% e <105% neutro
- >=105% + 5 punti

Ricavi rettificati per NPS: In caso di raggiungimento target:

- <95% -5 punti **new**
- >= 95% e <105% neutro
- >=105% + 5 punti

Ricavi rettificati per NPS: In caso di raggiungimento target:

- <95% -5 punti **new**
- >= 95% e <105% neutro
- >=105% + 5 punti

Ricavi rettificati per NPS: In caso di raggiungimento target:

- <95% -5 punti **new**
- >=95% e <105% neutro
- >=105% + 5 punti

▪ Ricavi da monetica (Carte e POS) ⁷
▪ Successi da OAD

▪ Ricavi da monetica (Carte e POS) ⁷
▪ Successi da OAD

▪ Ricavi da monetica (Carte e POS) ⁷

▪ Ricavi da monetica (Carte e POS) ⁷

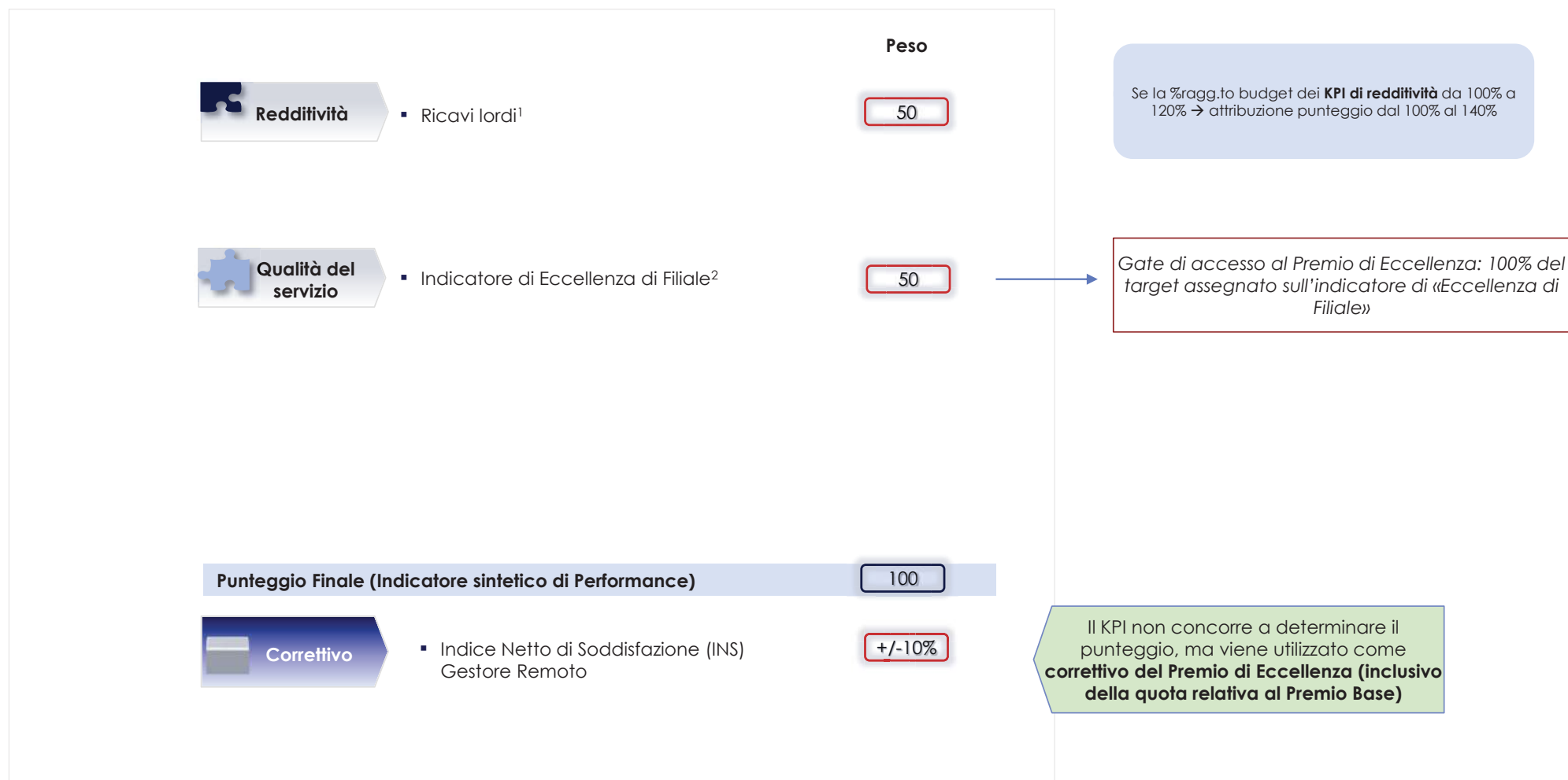
▪ Ricavi da monetica (Carte e POS) ⁷

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)

Per Retail e Exclusive due correttivi (+/-5%) rispettivamente; per Imprese, Terzo Settore e Agribusiness un correttivo (+/-10%) del Premio di eccellenza


¹ Margine intermediazione lordo gestionale - ² Margine intermediazione netto I livello - ³ Comprende il flusso netto della Raccolta Diretta e Raccolta Amministrata presente in Valore Insieme al netto del prodotto unico - ⁴ Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI - ⁵ RWA Rischio di Credito solo clientela in bonis - ⁶ Include indicatori «Eccellenza Operativa», «Eccellenza del Credito», «Eccellenza nel Servizio» e Net Promoter Score - ⁷ Da carte (debito, credito e prepagate) e POS

KPI del Premio di eccellenza 2022 – scorecard Filiale Digitale Remota



¹ Margine di intermediazione lordo – ² Include: Clienti con portafoglio adeguato al profilo finanziario; AML – Documento identità valido; Fruizione dei corsi di formazione obbligatoria

KPI del Premio di eccellenza 2022 – 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 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.

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 ESG & Sustainability e ESG Scoring)

AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions e Partecipazioni di Gruppo

- M&A Commercial Banking
- M&A Financial Services
- Active Value Management Equity
- Partecipazioni

AREA CLO

Direzione Centrale NPE

- Solutions & Asset Disposals

DIVISIONE IMI CORPORATE & INVESTMENT BANKING

Global Markets & Investment Banking

Direzione Global Banking & Sovereign Institutions

- Structured Deals
- Origination Financial Institutions

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

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Area di Coordinamento Operativo e Finanziario – Chief Financial Officer

- Finanza e Tesoreria
- Middle Office e Execution Desk

Banca Diretta

- Trading Evoluto¹

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Wealth Management

Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

IW BANK

Trading e Mercati²

FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR

Portfolio Management e Multimanager

Investimenti

NEVA SGR

Investments

¹ Dal 14/2/2022, compresi i dipendenti precedentemente assegnati a Trading e Mercati di IW BANK

² Ai sensi della Circolare n. 81 del 29/12/2021 di IW BANK, a partire dal 14/02/2022, la struttura è confluita in Banca Diretta – Trading Evoluto di Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking