



BANCA POPOLARE DI ANCONA Spa

SISTEMA INCENTIVANTE 2006

Informativa alle Parti Sindacali ex art. 44 Ccnl

Jesi, 13 giugno 2006

Riepilogo delle linee guida, già illustrate negli incontri di Gruppo (*)

- ❑ Viene confermata la centralità della leva di Squadra, attribuendo alla stessa gli obiettivi da cui dipende l'erogazione del premio incentivante per ogni componente;
- ❑ Vengono abolite le classifiche tra le Squadre;
- ❑ E' stata individuata una nuova struttura degli indici;
- ❑ Viene conferito maggior peso agli obiettivi di squadra che producono benefici strutturali e di lungo periodo, rispetto a quelli che producono benefici immediati
- ❑ E' confermata la valorizzazione del ruolo/mansione ricoperto
- ❑ Permane l'attribuzione di valore distintivo al contributo dato del Singolo al raggiungimento degli obiettivi della Squadra
- ❑ Viene abolito il fattore di riduzione collegato all'UOCLI dell'Azienda, mentre l'UOCLI di Azienda e di Gruppo permangono come eventuali moltiplicatori positivi

(*) Le linee guida del Sistema Incentivante 2006 sono state riepilogate nella lettera della Capogruppo del 18 febbraio 2006

Il sistema

Il Sistema Incentivante 2006 mette a disposizione un importo complessivo erogabile pari allo 0.5% della somma dei budget di margine di interesse e commissioni nette. Questo importo erogabile può essere incrementato ulteriormente in misura pari all'8% della differenza tra l'UOCLI(*) a consuntivo e l'UOCLI a budget, a condizione che tale overbudget risulti pari o superiore al 12%.

Il monte totale costituisce anche il limite massimo complessivo distribuibile (in caso di splafonamento scatterebbe una riduzione proporzionale dei premi).

Il sistema ruota intorno ai seguenti meccanismi:

- le regole per la determinazione del premio sono identiche in tutte le Banche Rete del Gruppo;
- il S.I. 2006 è articolato in 5 segmenti in funzione degli obiettivi assegnati ai diversi Mercati e Strutture;
- lo schema concettuale della Squadra è assunto come fondamento-base di tutto il sistema
- la componente del premio legata alla Squadra è suddivisa in tre segmenti:
 - Componente di efficacia, legata al MINTER di squadra;
 - Componente di qualità, legata al raggiungimento degli obiettivi di margine, volume e prodotti;
 - Componente di Qualità del credito, legata al margine netto depurato dal rischio di credito (secondo i principi di Basilea II)
- Le Componenti Aziendale e di Gruppo, fungono solo da moltiplicatore positivo

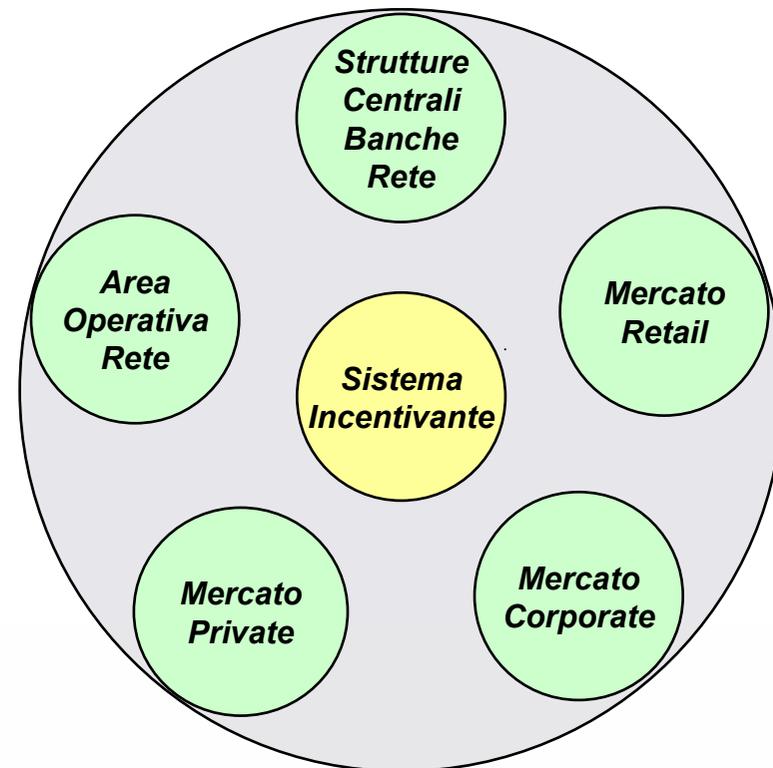
(*) Utile da Operatività Corrente al Lordo delle Imposte, al netto delle componenti straordinarie

Segmentazione

- Descrizione -

- ❑ Il Sistema Incentivante 2006 è segmentato in funzione degli obiettivi assegnati ai diversi **Mercati e Strutture**
- ❑ Ogni Mercato/Struttura ha delle regole di calcolo e dei moltiplicatori specifici legati alla **performance** raggiunta

- Segmentazione -

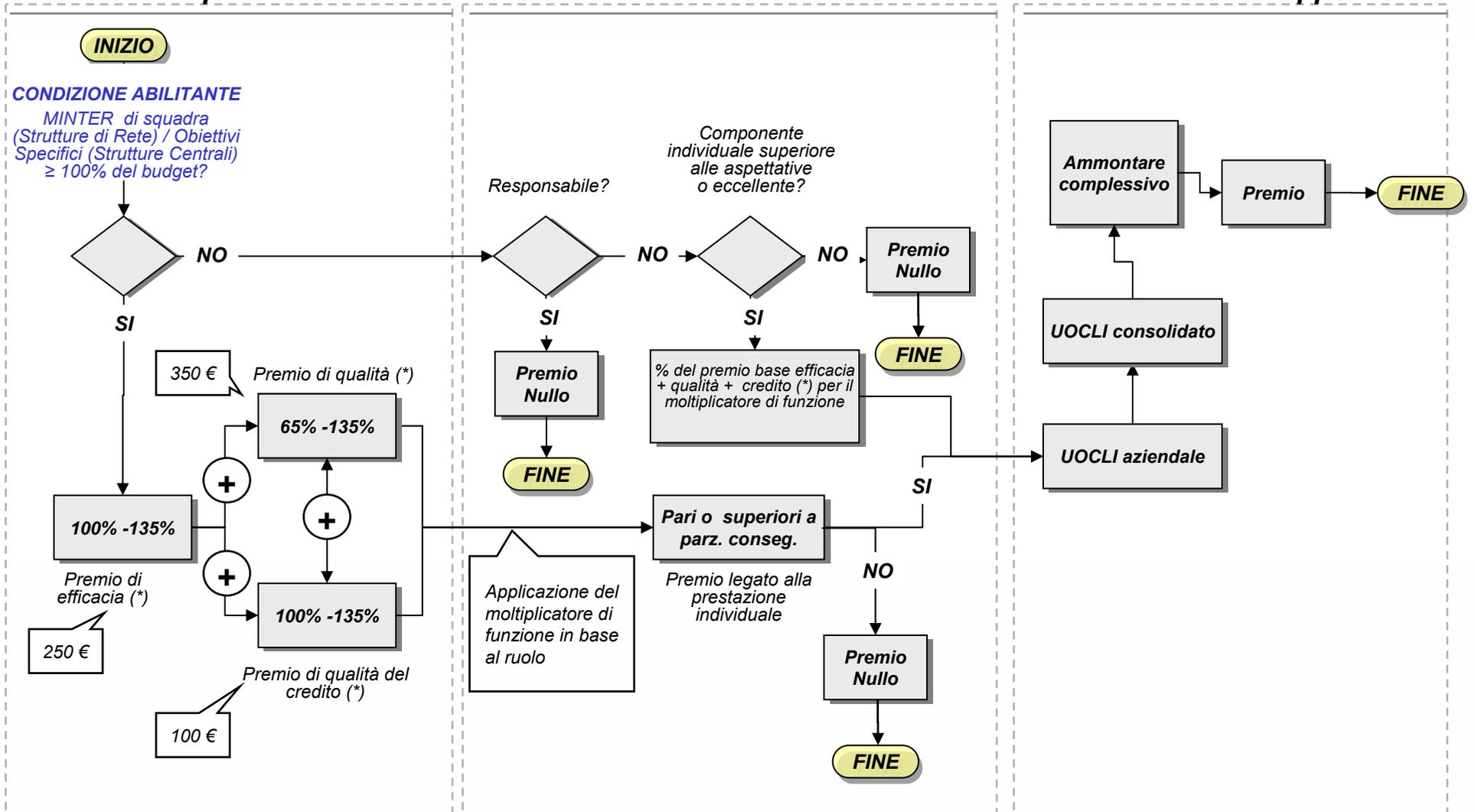


Processo di Attribuzione del Premio

- Squadra -

- Individuo -

- Azienda / Gruppo -



(*) Per Strutture Centrali Banche Rete componente di squadra unica (100% - 135%) e unico Premio Base (pari a 700 €).

Modello di Calcolo (1 di 3) – Strutture di Rete

$$\text{PREMIO} = [(PB_{\text{efficacia}} \times MF \times RS_{\text{efficacia}}) + (PB_{\text{qualità}} \times MF \times RS_{\text{qualità}}) + (PB_{\text{rischio}} \times MF \times RS_{\text{rischio}})] \times CI \times CA$$

❑ Componente di Efficacia

- Viene definito un **premio base di efficacia** ($PB_{\text{efficacia}}$)
- Ad ogni ruolo viene abbinato un **moltiplicatore di funzione** (MF)
- La **componente di efficacia** è data dal prodotto tra il premio base di efficacia, il moltiplicatore di funzione ed il moltiplicatore legato al **MINTER di squadra** ($RS_{\text{efficacia}}$)

❑ Componente di Qualità

- Viene definito un **premio base di qualità** ($PB_{\text{qualità}}$)
- Ad ogni ruolo viene abbinato un **moltiplicatore di funzione** (MF)
- La **componente di qualità** è data dal prodotto tra il premio base di qualità, il moltiplicatore di funzione ed il moltiplicatore legato al raggiungimento degli **obiettivi di margine, volumi e prodotti** ($RS_{\text{qualità}}$)

❑ Componente di Qualità del Credito

- Viene definito un **premio base di rischio di credito** (PB_{rischio})
- Ad ogni ruolo viene abbinato un **moltiplicatore di funzione** (MF)
- La componente di **qualità del credito** è data dal prodotto tra il premio base di rischio di credito, il moltiplicatore di funzione ed il moltiplicatore legato al raggiungimento del **margine netto del mercato di riferimento** (RS_{rischio})

❑ Componente Individuale (CI)

Il valore del premio viene moltiplicato in base alla valutazione della **prestazione individuale**

❑ Componenti Aziendale e di Gruppo (CA)

Il valore del premio può essere incrementato in funzione di due coefficienti legati:

- all'Utile da Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (**UOCLI**) **aziendale**, al netto delle componenti straordinarie
- all'Utile da Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (**UOCLI**) **consolidato**, al netto delle componenti straordinarie

L'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento del MINTER di squadra ($RS_{\text{efficacia}}$) con un risultato $\geq 100\%$

Modello di Calcolo (2 di 3) – Strutture Centrali di Banche Rete

$$\text{PREMIO} = (\text{PB} \times \text{MF} \times \text{RS}) \times \text{CI} \times \text{CA}$$

❑ Componente di Squadra

- Per ogni Struttura Centrale viene definito un **premio base (PB)**
- Ad ogni ruolo viene abbinato un **moltiplicatore di funzione (MF)**
- La componente di squadra è data dal prodotto tra il premio base, il moltiplicatore di funzione ed il moltiplicatore legato al **risultato di squadra (RS)**

❑ Componente Individuale (CI)

Il valore del premio viene moltiplicato in base alla valutazione della **prestazione individuale**

❑ Componenti Aziendale e di Gruppo (CA)

Il valore del premio può essere incrementato in funzione di due coefficienti legati:

- all'Utile da Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (**UOCLI aziendale**), al netto delle componenti straordinarie
- all'Utile da Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (**UOCLI consolidato**), al netto delle componenti straordinarie

L'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento del risultato di squadra (≥ 100%)

Modello di calcolo (3 di 3) – Caso di mancato raggiungimento della condizione abilitante

$$\text{PREMIO} = \% \text{ PB} \times \text{MF} \times \text{CA}$$

Nel caso in cui la **Squadra** di appartenenza non raggiunga l'obiettivo di abilitazione al Sistema Incentivante, ai Dipendenti – esclusi i Responsabili - che hanno riportato una valutazione delle prestazioni “**Superiore alle aspettative**” oppure “**Eccellente**”, viene erogato un Premio determinato moltiplicando *una percentuale* del Premio Base (*) (%PB) per il moltiplicatore di funzione (MF) e per il moltiplicatore legato alla componente aziendale e di Gruppo (CA)

(*) Per i dipendenti delle Strutture di Rete, il Premio Base è dato dalla la somma del Premio Base di efficacia, del Premio Base di qualità e del Premio Base di qualità del credito

- Tabella -

Valutazione della prestazione	% del premio base
Eccellenti	100%
Superiori alle aspettative	75%

Premio Base

- Descrizione -

☐ Nelle **Strutture di Rete** viene riconosciuto un peso maggiore alla componente di qualità rispetto alla componente di efficacia, in quanto influenza i risultati del medio periodo; viene inoltre inserita una componente di qualità del credito, correlata al margine netto del mercato

☐ Nelle **Strutture Centrali di Banca Rete** il Premio Base è unico ed è collegato agli obiettivi specifici assegnati alle Strutture

- Premio Base -

☐ **Strutture di Rete**

PB Efficacia: 250 €

PB Qualità: 350 €

PB Qualità Credito: 100 €

☐ **Strutture Centrali
Banche Rete**

PB: 700 €

Moltiplicatore di Funzione – Mercato Retail

FUNZIONE	Moltipl.
Gestore Mass Market	1,75
Gestore Affluent	2,25
Gestore Small Business	2,25
Gestore Portafoglio/operativi	1,50
Resp. Area Commerciale	2,75
Resp. Sportello	2,75
Resp. Filiale 1	3,50
Resp. Filiale 2	4,25
Resp. Filiale 3	5,75
Addetto Amministrativo Area Territoriale	1,00
Coordinatore Sb/privati	4,25
Controller Area Territoriale	2,25
Addetto Amministrativo Mercato	1,00
Specialisti di Prodotto	2,25
Supervisor Sb/privati	5,75
Planner	3,50

Legenda

Filiale 1: Masse amministrate minori di 100 mln € (dato medio 2006)

Filiale 2: Masse amministrate tra i 100 e i 200 mln € (dato medio 2006)

Filiale 3: Masse amministrate oltre i 200 mln € (dato medio 2006)

Moltiplicatore di Funzione – Area Operativa

FUNZIONE	Moltip.
Responsabile Area Operativa	2,50
Addetto Area Operativa	1,00
Addetto Estero 1	1,00
Addetto Estero 2	2,00
Sportellista Cassiere	1,00

Legenda

Addetto estero 1: Addetti in Filiali di livello diverso dal 1° su operatività Estero

Addetto estero 2: Addetti in Filiali di 1° livello di operatività Estero

Moltiplicatore di Funzione – Mercato Corporate

FUNZIONE	Moltipl.
Assistant Account Manager Corporate	2,25
Account Manager 1 Corporate	2,75
Account Manager 2 Corporate	4,25
Addetto Amministrativo Area Corporate	1,00
Coordinatore Area Corporate	4,25
Controller Area Corporate	2,25
Addetto Amministrativo Mercato Corporate	1,00
Product Support Corporate	2,75
Supervisor Corporate	5,75
Planner Corporate	3,50

Legenda

Account Manager 1: con facoltà parziale / senza facoltà

Account Manager 2: con facoltà piena

Moltiplicatore di Funzione – Mercato Private

FUNZIONE	Moltipl.
Assistant PBO	2,25
Private Banker 1	2,75
Private Banker 2	4,25
Addetto Amministrativo Area Private	1,00
Controller Area Private	2,25
Addetto Amministrativo Mercato Private	1,00
Product Support Private	2,75
Planner Private	3,50

Legenda

Private Banker 1: Portafoglio Lower

Private Banker 2: Portafoglio Upper

Moltiplicatore di Funzione – Strutture centrali Banca Rete

FUNZIONE	Moltipl. 2005	Moltipl. 2006
Responsabile Servizio	4,50	6,50
Responsabile Unità Operativa	3,00	3,50
Gestore di Processo	3,00	3,00
Specialista	1,50	1,50
Altri	1,00	1,00

Risultato di Squadra – Strutture di Rete (1 di 2)

- Razionale -

La **Componente di Efficacia** viene determinata tramite un moltiplicatore legato al grado di raggiungimento del **MINTER di squadra** (corrispondente al MINTER dell'Area Territoriale di appartenenza per gli Account Manager Corporate ed i Private Banker)

La **Componente di Qualità** viene determinata tramite un moltiplicatore legato al grado di raggiungimento degli **obiettivi di qualità** (margini, volumi e prodotti) assegnati alla squadra (corrispondente all'Area Territoriale di appartenenza per gli Account Manager Corporate ed i Private Banker)

La **Componente di Qualità del Credito** viene determinata tramite un moltiplicatore legato al Margine Netto del Mercato

- Tabella -

% raggiungimento obiettivi di efficacia	Moltiplicatore
$x \geq 135\%$	2
$115\% \leq x < 135\%$	1,5
$100\% \leq x < 115\%$	1
$x < 100\%$	0

% raggiungimento obiettivi di qualità	Moltiplicatore
$x = 135\%$	2
$110\% \leq x < 135\%$	1,2
$92\% \leq x < 110\%$	1
$65\% \leq x < 92\%$	0,5
$x < 65\%$	0

% raggiungimento obiettivi di rischio credito	Moltiplicatore
$x = 135\%$	2
$115\% \leq x < 135\%$	1,5
$100\% \leq x < 115\%$	1
$x < 100\%$	0

Ai singoli KPI viene applicato un cap ed un floor (cfr pag. 21)

Risultato di Squadra – Strutture di Rete (2 di 2)

Per gli **addetti dell'Area Operativa**, la Componente di Squadra è determinata da:

- ❑ **Componente di Efficacia**, calcolata in via indiretta, in base al MINTER raggiunto dall'Area Commerciale della Filiale rispetto all'obiettivo di budget
- ❑ **Componente di Qualità**, composta da due fattori:
 - in via indiretta, in base ai risultati raggiunti dall'Area Commerciale della Filiale rispetto agli **obiettivi di qualità** (margine, volumi e prodotti) assegnati (peso del 70%)
 - tramite una “**customer satisfaction**” svolta sugli Area Manager Private e Corporate per quanto concerne gli aspetti qualitativi del servizio erogato (peso del 30%).
- ❑ **Componente di Qualità del Credito**, calcolata in funzione del raggiungimento del margine netto del Mercato Retail

Condizione di attivazione del Sistema Incentivante è che l'Area Commerciale della Filiale raggiunga almeno il 100% del budget

Ai singoli KPI viene applicato un cap ed un floor (cfr pag. 21)

Risultato di Squadra – Strutture Centrali Banche Rete

- Descrizione -

Al premio di riferimento (pari al premio base per il moltiplicatore di funzione) viene applicato un moltiplicatore in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

- Tabella -

% raggiungimento obiettivi di squadra	Moltiplicatore
$x=135\%$	2
$115\% \leq x < 135\%$	1,5
$100\% \leq x < 115\%$	1
$x < 100\%$	0

Risultati di Squadra < 100% non danno luogo all'erogazione del Premio (cfr pag. 8)

E' previsto un cap pari al 135% (moltiplicatore 2)

Ai singoli KPI viene applicato un cap pari a 135 e un floor pari a 100

Componente Individuale

- Descrizione -

Nel caso in cui la squadra di appartenenza raggiunga l'obiettivo di abilitazione al sistema incentivante, al premio calcolato in base agli indicatori finora descritti viene applicato un moltiplicatore in funzione della valutazione della prestazione

- Tabella -

Valutazione della prestazione	Moltiplicatore
Eccellenti	1,5
Superiori alle aspettative	1,2
Conseguiti completamente	1
Conseguiti parzialmente	0,5
Carenti	0
Inadeguati	0

Componenti Aziendale e di Gruppo

Le COMPONENTI AZIENDALE E DI GRUPPO sono **fattori premianti** e agiscono solo come **moltiplicatori**

- Descrizione -

❑ Per le Banche Rete il valore del premio viene **moltiplicato** in funzione di due coefficienti legati:

- all'Utile da Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (UOCLI) **aziendale**, al netto delle componenti straordinarie
- all'Utile da Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (UOCLI) **consolidato**, al netto delle componenti straordinarie



- Tabella -

UOCLI AZIENDALE vs BUDGET	MOLTIPLICATORE
$x \geq 135\%$	1,3
$125\% \leq x < 135\%$	1,2
$113\% \leq x < 125\%$	1,1
$x < 113\%$	1

UOCLI CONSOLIDATO vs BUDGET	MOLTIPLICATORE
$x \geq 135\%$	1,3
$125\% \leq x < 135\%$	1,2
$113\% \leq x < 125\%$	1,1
$x < 113\%$	1



Allegato
Obiettivi di Squadra delle Strutture di Rete (efficacia, qualità)

Obiettivi di squadra delle Strutture di Rete (efficacia, qualità)

MERCATO RETAIL			
PREMIO EFFICACIA			
Grado di raggiungimento (%)			
	MIN	MAX	
MINTER	100	135	
Soglie accesso	Grado ragg.	Molt. Eff.	
	x<100%	0,00	
	100<=x<115	1,00	
	115<=x<135	1,50	
	135	2,00	

PREMIO QUALITA'			
Area 1: Mix MINTER			
- MINT raccolta	100	135	
- MINT impieghi	100	135	
- Mgn servizi racc. indiretta	100	135	
- Mgn servizi altro	100	135	
Totale (media semplice)	100	135	20%
Area 2: Mix Grandezze			
- Raccolta dir. a vista	100	135	
- Raccolta dir. a scadenza	100	135	
- Impieghi BT	100	135	
- Impieghi M/L	100	135	
Totale (media semplice)	100	135	50%

Area 3: Mix Vendite			
<i>Raccolta</i>			
- Raccolta netta gestita	85	135	
- Polizze vita PAC	85	135	
- Polizze vita PU	85	135	
- Duetto	85	135	
- Utilio	85	135	
- PO (ord e sub)	85	135	
<i>Finanziamenti</i>			
- Mutui	85	135	
- Presiti	85	135	
<i>Altro</i>			
- Polizze danni	85	135	
- Carte di crediti	85	135	
- Clienti netti	85	135	
Totale (media semplice)	85	135	30%

SOGLIE ACCESSO PREMIO QUALITA'		
Media pond. Aree 1,2,3	Molt.re qualità (x)	
<65%	0,00	
65<=x<92	0,50	
92<=x<110	1,00	
110<=x<135	1,20	
135	2,00	

MERCATO CORPORATE			
PREMIO EFFICACIA			
Grado di raggiungimento (%)			
	MIN	MAX	
MINTER	100	135	
Soglie accesso	Grado ragg.	Molt. Eff.	
	x<100%	0,00	
	100<=x<115	1,00	
	115<=x<135	1,50	
	135	2,00	

PREMIO QUALITA'			
Area 1: Mix MINTER			
- MINT raccolta	100	135	
- MINT impieghi	100	135	
- Mgn servizi	100	135	
Totale (media semplice)	100	135	20%
Area 2: Mix Grandezze			
- Raccolta Diretta	100	135	
- Impieghi BT	100	135	
- Impieghi M/L	100	135	
Totale (media semplice)	100	135	50%

Area 3: Mix Vendite			
- Erog. Centrobanca	85	135	
- Stipulato leasing	85	135	
- Derivati OTC	85	135	
- Clienti netti	85	135	
- N.ro rapporti carta	85	135	
- Premi mandati ass.vi e ass. crediti	85	135	
- Coralis	85	135	
Totale (media semplice)	85	135	30%

SOGLIE ACCESSO PREMIO QUALITA'		
Media pond. Aree 1,2,3	Molt.re qualità (x)	
<65%	0,00	
65<=x<92	0,50	
92<=x<110	1,00	
110<=x<135	1,20	
135	2,00	

MERCATO PRIVATE			
PREMIO EFFICACIA			
Grado di raggiungimento (%)			
	MIN	MAX	
MINTER	100	135	
Soglie accesso	Grado ragg.	Molt. Eff.	
	x<100%	0,00	
	100<=x<115	1,00	
	115<=x<135	1,50	
	135	2,00	

PREMIO QUALITA'			
Area 1: Mix MINTER			
- MINT raccolta	100	135	
- MINT impieghi	100	135	
- Mgn servizi	100	135	
Totale (media semplice)	100	135	20%
Area 2: Mix Grandezze			
- Raccolta dir. a vista	100	135	
- Impieghi	100	135	
- Flussi Netti Gestita	85	135	
- Nuove polizze vita	85	135	
- Flussi PO	85	135	
- Stock amministrata	100	135	
Totale (media semplice)	93	135	50%

Area 3: Mix Vendite			
Carte Kalia	85	135	
Contratti AWA	85	135	
Clienti netti	85	135	
Totale (media semplice)	85	135	30%

SOGLIE ACCESSO PREMIO QUALITA'		
Media pond. Aree 1,2,3	Molt.re qualità (x)	
<65%	0,00	
65<=x<92	0,50	
92<=x<110	1,00	
110<=x<135	1,20	
135	2,00	

Logiche per il calcolo del premio di qualità

- Il premio di qualità per tutti i Mercati si misura su **3 aree di performance** (mix di MINTER, volumi, vendite) composte da **KPI specifici** per il mercato
- Il punteggio di ogni area è la **media semplice** della % di raggiungimento obiettivo sui KPI che la compongono
- Ogni KPI/area ha un **floor pari a 85/100 ed un cap pari a 135**: una percentuale di raggiungimento inferiore o superiore a tali soglie determina un valore pari a 0 o 135 nel calcolo della media dell'area o del punteggio complessivo
- Il **punteggio complessivo** è pari alla **media ponderata** dei punteggi delle singole aree (con floor e cap) ponderati per i pesi indicati. Questo implica che se un obiettivo appartenente ad una data area non venisse raggiunto, la media ponderata andrebbe valutata con tale obiettivo posto a zero