

Sistema Incentivante 2008

Informativa agli Organismi Sindacali Aziendali

ai sensi dell'art. 44, comma 4, del CCNL 12/2/2005, così come modificato dall'accordo di rinnovo dell' 8/12/2007.

UBI  **Banca Popolare
di Ancona**

Obiettivi chiari e misurabili:

gli obiettivi sono di tipo qualitativo e quantitativo e sono naturalmente correlati a quelli assegnati nella scheda di valutazione della prestazione.

Meccanismi di calcolo semplici:

i modelli dei diversi segmenti sono formulati come moltiplicazioni di un premio base, differente per ruolo, in funzione delle performance della Squadra, dell'Individuo e dell'Azienda / Gruppo

Premio correlato al Ruolo, alla Performance e alla creazione di valore generata:

i premi base sono differenziati per la Rete in funzione del ruolo svolto, mentre per le Direzioni Centrali in base ad aggregati di ruolo

OBIETTIVO:

stimolare il contributo e la partecipazione attiva di tutti i Dipendenti al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Articolazione in segmenti omogenei dei destinatari:

(Direzione Centrale, Governo Commerciale, Rete Commerciale, Area Operativa di Filiale)

Coerenza del modello con gli obiettivi Aziendali e di Gruppo:

il modello proporziona il premio in funzione della performance economica Aziendale e di Gruppo su parametri oggettivi di Conto Economico (Margini e Utili)

Destinatari del Sistema Incentivante 2008

Sono destinatari del presente Sistema Incentivante :

- tutti i Dipendenti non dirigenti, con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato, che siano stati in servizio presso la banca per almeno un mese nel corso dell'anno 2008;
- i Lavoratori distaccati da una Banca/Società del Gruppo UBI presso le strutture di BPA per almeno un mese nel corso dell'anno 2008;

a condizione che:

- a) siano dipendenti per almeno un giorno nel mese di dicembre 2008 e siano in servizio nel mese di erogazione del premio (prevedibilmente giugno 2009) in una delle banche/aziende del Gruppo UBI Banca;
- b) non abbiano posto in essere nel corso dell'anno 2008 comportamenti che hanno dato luogo ad un provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale comunicato al Lavoratore entro il 30/6/2009.

Segmentazione

- Nell'ottica di focalizzare il Sistema Incentivante sui risultati attesi specifici per ciascuna realtà all'interno della Banca, si prevede un'articolazione nei seguenti segmenti:

Segmento	RETE COMMERCIALE	GOVERNO COMMERCIALE	AREA OP. FILIALE	DIREZIONE CENTRALE
Abilitazione al premio	99% Margine di Intermediazione di Squadra*			99% UOCLI** Aziendale
Squadre	Filiale, CBU, PBU	Direzione Mercato, Area Territoriale	Filiale	Insieme di Unità Organizzative definite dal Vertice Aziendale

(*) Al netto delle rettifiche su crediti e delle perdite operative

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

Ruoli individuati

RETE COMMERCIALE	ADDETTO AREA OPERATIVA / GESTORE MASS MARKET
	ASSISTANT ACCOUNT MANAGER CORPORATE
	ASSISTANT PBU
	GESTORE AFFLUENT
	GESTORE MASS MARKET
	GESTORE SMALL BUSINESS
	RESPONSABILE DI FILIALE 3
	RESPONSABILE DI FILIALE 2
	RESPONSABILE DI FILIALE 1
	ACCOUNT MANAGER CORPORATE
	RESPONSABILE CBU
	PRIVATE BANKER LOWER
	PRIVATE BANKER UPPER
	RESPONSABILE PBU
	RESPONSABILE CENTRO ESTERO
	ADDETTO CENTRO ESTERO
	AREA OPERATIVA FILIALE
SPORTELLISTA CASSIERE	
RESPONSABILE DI AREA OPERATIVA	

DIREZIONE CENTRALE	ADDETTI
	SPECIALISTA
	GESTORE DI PROCESSO
	RESPONSABILE FUNZIONE
	RESPONSABILE UNITA' OPERATIVA
	RESPONSABILE SERVIZIO
GOVERNO COMMERCIALE	ADDETTO AMM. DI AREA TERRITORIALE
	ADDETTO AMM. DI DIREZIONE MKT
	ADDETTO
	SPECIALISTA
	PRODUCT SUPPORT
	SVILUPPATORE RETAIL
	PLANNER
	GESTORE DI PROCESSO
	RESPONSABILE ESTERO COMMERCIALE
	SVILUPPATORE CORPORATE
	COORDINATORE PRIVATI
	COORDINATORE SMALL BUSINESS
	SUPERVISOR PRIVATI
SUPERVISOR SMALL BUSINESS	

Algoritmo di calcolo

- Il premio complessivo spettante sarà il risultato dell'applicazione della seguente formula:

$$\text{PREMIO} = \text{PB} \times \text{FS} \times \text{FI} \times \text{FAG}$$

PB è il **Premio Base**, definito per ciascun ruolo, nell'ambito di ciascun segmento;

FS è il **Fattore di Squadra**, che tiene conto della performance rispetto a specifici obiettivi definiti per ciascuna squadra

FI è il **Fattore Individuale**, applicato in misura diversa in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi della Prestazione Individuale appositamente assegnati in sede di **Valutazione della Prestazione**

FAG è il **Fattore di Azienda e di Gruppo**, che tiene conto della performance valutata in relazione ad indicatori economici aziendali e consolidati (UOCLI Aziendale e di Gruppo)

PREMI BASE (PB)

Ad ogni ruolo è stato attribuito il seguente premio base:

RETE COMMERCIALE	ADDETTO AREA OPERATIVA / GESTORE MASS MARKET	1.000
	ASSISTANT ACCOUNT MANAGER CORPORATE	1.350
	ASSISTANT PBU	1.350
	GESTORE AFFLUENT	1.500
	GESTORE MASS MARKET	1.500
	GESTORE SMALL BUSINESS	1.500
	RESPONSABILE DI FILIALE 3	2.500
	RESPONSABILE DI FILIALE 2	3.200
	RESPONSABILE DI FILIALE 1	4.300
	ACCOUNT MANAGER CORPORATE	4.300
	RESPONSABILE CBU	5.500
	PRIVATE BANKER LOWER	3.200
	PRIVATE BANKER UPPER	5.000
	RESPONSABILE PBU	5.500
	RESPONSABILE CENTRO ESTERO	4.300
	ADDETTO CENTRO ESTERO	1.500
	AREA OPERATIVA FILIALE	ADDETTO DI AREA OPERATIVA
SPORTELLISTA CASSIERE		735
RESPONSABILE DI AREA OPERATIVA		1.750

DIREZIONE CENTRALE	ADDETTI	800
	SPECIALISTA	1.200
	GESTORE DI PROCESSO	2.400
	RESPONSABILE FUNZIONE	2.800
	RESPONSABILE UNITA' OPERATIVA	2.800
	RESPONSABILE SERVIZIO	4.000
GOVERNO COMMERCIALE	ADDETTO AMM. DI AREA TERRITORIALE	735
	ADDETTO AMM. DI DIREZIONE MKT	735
	ADDETTO	800
	SPECIALISTA	1.200
	PRODUCT SUPPORT	1.500
	SVILUPPATORE RETAIL	1.500
	PLANNER	2.100
	GESTORE DI PROCESSO	2.400
	RESPONSABILE ESTERO COMMERCIALE	6.000
	SVILUPPATORE CORPORATE	3.200
	COORDINATORE PRIVATI	3.500
COORDINATORE SMALL BUSINESS	3.500	
SUPERVISOR PRIVATI	4.300	
SUPERVISOR SMALL BUSINESS	4.300	

Le Filiali vengono suddivise in terzili sull'insieme delle filiali del Gruppo in funzione del parametro MINTER per addetto; conseguentemente vengono individuati i Responsabili di Filiale per ogni cluster di filiale.

i Private Banker vengono suddivisi in due gruppi in funzione della tipologia di portafogli lower/upper

FATTORE DI SQUADRA (FS)

- Per ciascun segmento sono state individuate le seguenti specifiche condizioni abilitanti (FS):

**RETE
COMMERCIALE**

- Raggiungimento del **99% del budget sul Margine di Intermediazione** (al netto delle rettifiche su crediti e delle perdite operative) a livello di squadra (singola filiale, CBU e PBU)

**GOVERNO
COMMERCIALE**

- Raggiungimento del **99% del budget sul Margine di Intermediazione** (al netto delle rettifiche su crediti e delle perdite operative) a livello di squadra (Area Territoriale e Direzione Mercato)

**AREA OPERATIVA
FILIALE**

- Raggiungimento del **99% del budget sul Margine di Intermediazione** (al netto delle rettifiche su crediti e delle perdite operative) a livello di squadra (singola filiale)

**DIREZIONE
CENTRALE**

- Raggiungimento del **99% del budget sull'UOCLI* Aziendale**

Tale Fattore abilitante di Squadra (FS) viene valutato in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo previsto per la squadra, come riportato nella tabella sottostante.

Performance vs Obiettivo	<99%	≥ 99% <105%	≥ 105% <110%	≥ 110% <115%	≥ 115% <118%	≥ 118% <120%	≥ 120% <125%	≥ 125%
Fattore Correttivo di Squadra	0,00	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,50	2,50

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

FATTORE INDIVIDUALE (FI)

La prestazione individuale è espressa dai livelli rilevati dalla Valutazione della Prestazione, alla quale è stato collegato il fattore individuale riportato nella tabella di seguito (per tutti i responsabili di squadra gli obiettivi della prestazione individuale stessa coincidono con gli obiettivi della squadra).

Valutazione della Prestazione	<97%	≥ 97% <99%	≥ 99% <101%	≥ 101% <105%	≥ 105% <110%	≥ 110% <120% *	≥ 120% <125% *	≥ 125% *
Fattore Correttivo Individuale	0,00	0,30	1,00	1,05	1,10	1,20	1,50	2,00

(*) A fronte di una elevata prestazione individuale si attiva il meccanismo di Eccezione, che consente di attribuire comunque il premio base, da moltiplicare per il Fattore di Azienda / Gruppo, alle risorse (esclusi i responsabili) le cui squadre non hanno raggiunto l'abilitazione

ALGORITMO DI CALCOLO PER I RUOLI COMMERCIALI

Per i ruoli del Segmento Rete Commerciale (ad eccezione di Assistant PBU, Assistant Account Corporate, Responsabile Centro Estero e Addetto Centro Estero) e per i ruoli di Sviluppatore Corporate e Sviluppatore Retail del segmento Governo Commerciale il premio sarà inoltre collegato al raggiungimento di “sotto obiettivi” ai quali è stato attribuito un peso; il mancato raggiungimento di ognuno dei sotto obiettivi comporta la riduzione di una quota del Premio finale spettante ai singoli collaboratori in misura corrispondente al peso del sotto obiettivo non raggiunto.

Per questi ruoli l’algoritmo di calcolo è quindi il seguente:

$$PREMIO = (PB \times FS \times FI \times FAG) - (Rettifica Premio)$$

Gli obiettivi a rettifica del Premio sono specifici per Mercato e per ruolo.

ESEMPLIFICATIVO

	PESI		
<u>Obiettivi a rettifica del premio</u>	RETAIL	CORPORATE	PRIVATE
■ Obiettivo 1	(20%)	(30%)	(30%)
■ Obiettivo 2	(20%)	(20%)	(30%)
■ Obiettivo 3	(20%)	(20%)	(20%)
■ Obiettivo 4	(20%)	(20%)	(20%)
■ Obiettivo 5	(20%)	(10%)	-

OBIETTIVI A RETTIFICA DEL PREMIO: MERCATO RETAIL (1 di 4)

I ruoli del Mercato Retail avranno i seguenti obiettivi a rettifica del Premio individuale:

1) **Responsabile di Filiale** (per aggregazione degli obiettivi dei Gestori della Filiale):

KPI	Dettaglio KPI	Soglia minima	Peso
Raccolta diretta	Saldo Medio Liquido	99%	25%
Impieghi	Saldo Medio Liquido	99%	15%
Raccolta indiretta	Flusso Netto Raccolta Gestita + Collocamento Polizze	85%	10%
Clienti	Delta netto clienti	85%	20%
Mark-up Breve Termine con Commissione Massimo Scoperto	Media annua	99%	20%
Comportamenti commerciali		99%	10%
			100%

2) Gestore Mass, Gestore Affluent

KPI	Dettaglio KPI	Soglia minima	Peso
Raccolta diretta	Saldo Medio Liquido	99%	25%
Impieghi	Collocamento Mutui + Prestiti	85%	20%
Raccolta indiretta	Flusso Netto Raccolta Gestita + Collocamento Polizze	85%	25%
Clienti	Delta netto clienti	85%	20%
Comportamenti commerciali		99%	10%
			100%

3) Gestore Small Business

KPI	Dettaglio KPI	Soglia minima	Peso
Raccolta diretta	Saldo Medio Liquido	99%	20%
Impieghi	Saldo Medio Liquido	99%	30%
Clienti	Delta netto clienti	85%	10%
Mark-up Breve Termine con Commissione Massimo Scoperto	Media annua	99%	30%
Comportamenti commerciali		99%	10%
			100%

4) Sviluppatore Retail

KPI	Dettaglio KPI	Soglia minima	Peso
Impieghi	Saldo Medio Liquido	99%	70%
Margine di Intermediazione	Saldo Medio Liquido	99%	30%
			100%

OBIETTIVI A RETTIFICA DEL PREMIO: MERCATO PRIVATE

I ruoli del Mercato Private avranno i seguenti obiettivi a rettifica del Premio individuale:

1) **Private Banker, Responsabile PBU** (per aggregazione degli obiettivi dei Private Banker di riporto):

KPI	Dettaglio KPI	Soglia minima	Peso
Net New Money (*)	Saldo Medio Liquido	85%	60%
Clienti	Delta netto clienti	85%	20%
Comportamenti Commerciali		99%	20%
			100%

(*) Delta stock diretta + delta stock impieghi + FN gestita + Collocamenti polizze + Collocamenti titoli di terzi

OBIETTIVI A RETTIFICA DEL PREMIO: MERCATO CORPORATE (1 di 2)

I ruoli del Mercato Corporate avranno i seguenti obiettivi a rettifica del Premio individuale:

1) **Account Manager Corporate, Responsabile CBU** (per aggregazione degli obiettivi degli Account Manager Corporate di riporto):

KPI	Dettaglio KPI	Soglia minima	Peso
Impieghi	Saldo Medio Liquido	99%	20%
Mark-up Breve Termine con Commissione Massimo Scoperto		99%	30%
Parabancario	Collocamenti Centrobanca + Leasing + Factoring	85%	20%
Margine da Servizi		99%	20%
Comportamenti Commerciali		99%	10%
			100%

2) Sviluppatore Corporate

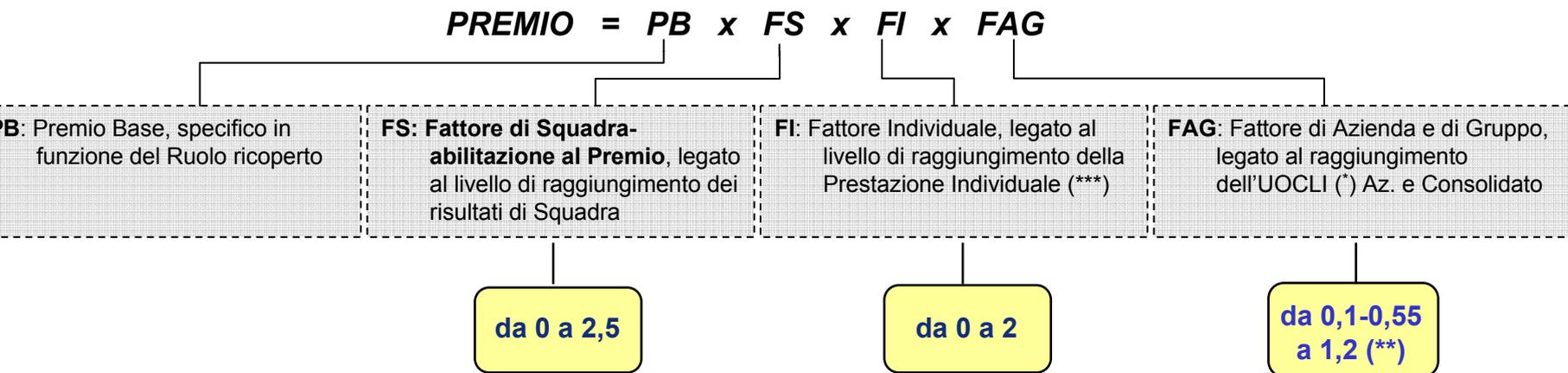
KPI	Dettaglio KPI	Soglia minima	Peso
Impieghi	Saldo Medio Liquido	99%	70%
Margine di Intermediazione		99%	30%
			100%

FATTORE AZIENDALE E DI GRUPPO (FAG)

Il Fattore Aziendale e di Gruppo (FAG) è correlato alla percentuale di raggiungimento del budget dell'UOCLI* Aziendale e Consolidato ed è ottenuto dalla somma pesata di due moltiplicatori, il primo legato alla performance Aziendale, il secondo legato alla performance di Gruppo.

BANCHE RETE	PESO 90%					PESO 10%			
	UOCLI* AZIENDALE					UOCLI* CONSOLIDATO			
	<99%	≥ 99% ≤101%	>101% ≤108%	> 108% ≤112%	> 112%	≤101%	>101% ≤108%	> 108% ≤112%	> 112%
Rete Commerciale Area Operativa di Filiale Governare Commerciale	0,50	1,00	1,05	1,10	1,20	1,00	1,05	1,10	1,20
Direzioni Centrali	0,00	1,00	1,05	1,10	1,20				

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



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

(**) - il fattore di Azienda e Gruppo non sarà in nessun caso inferiore allo 0,55 per i segmenti : Rete Commerciale, Area Operativa di filiale e Governo Commerciale;
 - il fattore di Azienda e Gruppo non sarà in nessun caso inferiore allo 0,1 per il segmento: Direzione Centrale.

(***) - A fronte di una elevata prestazione individuale si attiva il meccanismo di Eccezione, che consente di attribuire comunque il premio base, da moltiplicare per il Fattore di Azienda / Gruppo, alle risorse (esclusi i responsabili) le cui squadre non hanno raggiunto l'abilitazione.

- Destinatari -

- Per i componenti delle migliori squadre di Rete Commerciale (Filiali, CBU, PBU), è previsto il raddoppio del premio individuale maturato;
- Per l'identificazione delle migliori Squadre Retail, le Filiali verranno suddivise in terzili sulla base del n° di dipendenti in organico (media del 2008); all'interno di ogni terzile verranno identificate le migliori squadre che beneficeranno del premio aggiuntivo “Best Team”;
- Al fine di abilitare l'erogazione del premio aggiuntivo, verrà preventivamente verificato che tutti i componenti delle squadre individuate abbiano ottenuto i risultati nel rispetto della deontologia professionale e pertanto non sia stato erogato, per comportamenti posti in atto nell'anno 2008, alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale (comunicato al Lavoratore entro il 30/6/2009).

In particolare, verranno individuate quali migliori squadre:

- n. 4 filiali (2 del terzile che raggruppa le filiali con l'organico più numeroso e una filiale per ognuno degli altri due terzili);
- n. 1 CBU;
- n. 1 PBU.

ESEMPI DI CALCOLO – GESTORE MASS MARKET 1 (1 di 2)

Condizione abilitante: raggiungimento del 99% del budget di Margine di Intermediazione (al netto delle rettifiche su crediti e delle perdite operative) della Filiale	104,3%
	soddisfatta
Premio Base:	1.500
Risultato della Valutazione della Prestazione (nella quale si rileva il raggiungimento dell'obiettivo relativo al Margine di Intermediazione e degli obiettivi di conoscenza e capacità, fra i quali il rispetto della normativa interna/esterna)	100,5%
equivalente ad un FI pari a	1
Risultato della Filiale di appartenenza: Margine di Intermediazione (al netto delle rettifiche su crediti e delle perdite operative) consuntivo vs budget	104,3%
equivalente ad un FS pari a	1
Risultato Aziendale: UOCLI (al netto delle componenti straordinarie) consuntivo vs budget - tale risultato determina un fattore con peso 90%	100,9%
Risultato di Gruppo: UOCLI consolidato (al netto delle componenti straordinarie) consuntivo vs budget - tale risultato determina un fattore con peso 10%	99,0%
equivalente ad un FAG pari a (1x0,9+1x0,1)	1
PREMIO TEORICO (=PBxFixFSxFAG)	1.500

ESEMPI DI CALCOLO – GESTORE MASS MARKET 1 (2 di 2)

Obiettivi a rettifica del premio:

KPI	Dettaglio KPI	Soglia minima	Peso	Risultato	Decurtazione
Raccolta diretta	Saldo Medio Liquido	99%	25%	100%	-
Impieghi	Collocamento Mutui + Prestiti	85%	20%	80%	-20%
Raccolta indiretta	Flusso Netto Raccolta Gestita + Collocamento Polizze	85%	25%	99%	-
Clienti	Delta netto clienti	85%	20%	105%	-
Comportamenti commerciali		99%	10%	102%	-
IMPORTO A DECURTAZIONE (=PREMIO TEORICO x DECURTAZIONE)					(300)
PREMIO EFFETTIVO (=PREMIO TEORICO - IMPORTO A DECURTAZIONE)					1.200
Premio Best Team:					non applicato

ESEMPI DI CALCOLO – GESTORE MASS MARKET 2 (1 di 2)

Condizione abilitante: raggiungimento del 99% del budget di Margine di Intermediazione (al netto delle rettifiche su crediti e delle perdite operative) della Filiale	116,0%
	soddisfatta
Premio Base:	1.500
Risultato della Valutazione della Prestazione (nella quale si rileva il raggiungimento dell'obiettivo relativo al Margine di Intermediazione e degli obiettivi di conoscenza e capacità, fra i quali il rispetto della normativa interna/esterna)	109,8%
equivalente ad un FI pari a	1,1
Risultato della Filiale di appartenenza: Margine di Intermediazione (al netto delle rettifiche su crediti e delle perdite operative) consuntivo vs budget	116,0%
equivalente ad un FS pari a	1,15
Risultato Aziendale: UOCLI (al netto delle componenti straordinarie) consuntivo vs budget - tale risultato determina un fattore con peso 90%	103,5%
Risultato di Gruppo: UOCLI consolidato (al netto delle componenti straordinarie) consuntivo vs budget - tale risultato determina un fattore con peso 10%	109,0%
equivalente ad un FAG pari a	1,055
<i>(1,05x0,9+1,1x0,1)</i>	
PREMIO TEORICO (=PBxFIxFsxFAG)	2.002

ESEMPI DI CALCOLO – GESTORE MASS MARKET 2 (2 di 2)

Obiettivi a rettifica del premio:

KPI	Dettaglio KPI	Soglia minima	Peso	Risultato	Decurtazione
Raccolta diretta	Saldo Medio Liquido	99%	25%	100%	-
Impieghi	Collocamento Mutui + Prestiti	85%	20%	100%	-
Raccolta indiretta	Flusso Netto Raccolta Gestita + Collocamento Polizze	85%	25%	99%	-
Clienti	Delta netto clienti	85%	20%	105%	-
Comportamenti commerciali		99%	10%	102%	-
IMPORTO A DECURTAZIONE (=PREMIO TEORICO x DECURTAZIONE)					-
PREMIO EFFETTIVO (=PREMIO TEORICO - IMPORTO A DECURTAZIONE)					2.002
Premio Best Team:					applicato
PREMIO EFFETTIVO + PREMIO BEST TEAM					4.004

Modalità di erogazione dei premi

- il calcolo del premio viene eseguito suddividendolo in quote mensili; ogni elemento che concorre alla determinazione di una quota di premio viene ricondotto ad una mensilità con la regola della maggiore permanenza (es.: in caso di trasferimento del dipendente dalla squadra A alla squadra B in data 20 aprile, il dipendente per il mese di aprile percepirà la quota spettante alla squadra A);
- assenze dal servizio:
 - il premio non viene ridotto in caso di assenze per congedo di maternità;
 - il premio è proporzionalmente ridotto per effetto di assenze per congedo parentale e di assenze non retribuite superiori alle 12 settimane, mentre non viene ridotto in caso di assenze di durata inferiore; al superamento della 12^a settimana di assenza non retribuita il premio viene proporzionalmente ridotto anche per le prime 12 settimane;
 - il premio è proporzionalmente ridotto per effetto di assenze per malattia superiori alle 12 settimane, mentre non viene ridotto in caso di assenze di durata inferiore; al superamento della 12^a settimana di assenza per malattia il premio viene proporzionalmente ridotto solo per le settimane di assenza successive alla 12^a (tuttavia in caso di assenza per malattia per l'intero anno il premio non viene corrisposto);
- per i Dipendenti a tempo parziale il riconoscimento è rapportato all'orario di lavoro.