

## VERBALE DI ACCORDO

### Premio Aziendale 2023

tra

**Banca Monte dei Paschi di Siena SpA,**

e

**le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN**

#### **premessa:**

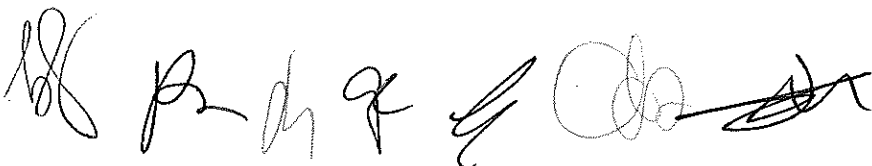
- il Piano Industriale 2022-2026 persegue obiettivi di redditività sostenibile con un bilancio solido attraverso l'ottimizzazione operativa, il significativo rafforzamento della posizione di capitale, il miglioramento nel continuo del profilo di rischio e una strategia di funding sostenibile;
- lo stato di realizzazione del Piano pone le condizioni per l'avvio del confronto tra le Parti ai sensi dell'art. 51 CCNL per l'attivazione del Premio Aziendale 2023, al fine di valorizzare il contributo di tutto il personale di Banca MPS al raggiungimento degli obiettivi industriali;
- con il presente Accordo le Parti intendono pertanto definire, nel rispetto della contrattazione nazionale e delle disposizioni aziendali contenute nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti", condizioni e criteri per l'erogazione del Premio Aziendale esercizio 2023 (di seguito "Premio Aziendale"), anche attraverso l'utilizzo di beni, prestazioni e servizi Welfare, al fine di accedere alle agevolazioni previste dal quadro normativo tempo per tempo vigente;

#### **quanto sopra premesso**

#### **le Parti convengono quanto segue:**

- 1) in coerenza con gli obiettivi di Piano Industriale e nel rispetto delle previsioni della "Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti", il Premio Aziendale avrà stretta correlazione con il raggiungimento degli obiettivi aziendali di redditività corretta per il rischio, oltre che con il rispetto dei livelli soglia di liquidità e di patrimonio.

In tal senso, l'attivazione del Premio Aziendale è subordinata, oltreché alla presenza di un Utile Netto, al conseguimento dei seguenti obiettivi:



- Tier1 Ratio > Risk Tolerance 2023
- NSFR > Risk Tolerance 2023
- RAROC > Risk Tolerance 2023

I predetti obiettivi dovranno risultare congiuntamente conseguiti, pertanto il mancato raggiungimento anche di uno solo di essi comporterà la non erogazione del Premio.

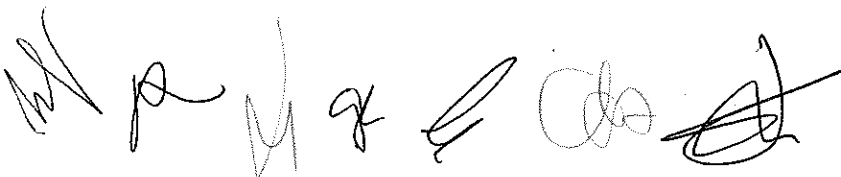
Le Parti riconoscono che il Premio per la sua natura di erogazione direttamente collegata al conseguimento di obiettivi di miglioramento della produttività, della qualità, e della competitività aziendale, potrà beneficiare dello specifico regime fiscale di detassazione previsto dall'art. 1, comma 182 e ss. della Legge n. 208/2015 (e successive modifiche ed integrazioni) al ricorrere delle condizioni previste dalla vigente normativa.

Nello specifico, le Parti dichiarano che il presente Accordo è conforme ai requisiti previsti dal DM 25 marzo 2016 e che lo stesso, in ossequio alla regolamentazione vigente in materia, formerà oggetto di specifico deposito telematico.

Le Parti convengono che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale suddetto, gli obiettivi sopra indicati verranno presi a riferimento quali indicatori, alternativi tra loro, di determinazione dell'incrementalità rispetto all'esercizio 2022, per un periodo di misurazione che viene ritenuto congruo. Si precisa che al momento della sottoscrizione del presente Accordo il raggiungimento degli obiettivi incrementali sopra indicati è ancora incerto.

- 2) Al conseguimento dei predetti obiettivi, risultante dal Bilancio 2023, sarà riconosciuto nei confronti di tutto il personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi (ad esclusione delle risorse comprese nel perimetro del "personale più rilevante"), a titolo di Premio Aziendale per il 2023, l'importo di euro 500 "costo Banca" - prendendo a riferimento l'orario di lavoro a tempo pieno - soggetto pertanto agli oneri contributivi e fiscali tempo per tempo vigenti per l'erogazione in forma monetaria. L'importo verrà riconosciuto successivamente all'approvazione del Bilancio 2023, orientativamente a partire dal mese di giugno 2024 e non sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Al fine di garantire ai lavoratori la massima valorizzazione possibile dell'importo che verrà erogato a titolo di Premio Aziendale, le Parti condividono di attivare gli strumenti necessari per consentire ad ogni singolo lavoratore di trasformare l'importo del Premio nei cosiddetti servizi di Welfare. Pertanto, il dipendente potrà scegliere, in alternativa alla predetta erogazione in forma monetaria, la fruizione tramite il cd. "Conto Welfare" per un importo



complessivo di euro 500 (sempre prendendo a riferimento l'orario di lavoro a tempo pieno), beneficiando delle agevolazioni fiscali e contributive previste.

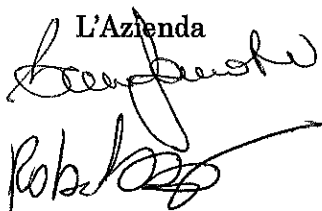
Tali modalità alternative di erogazione del Premio Aziendale sono ad oggi normativamente previste per i dipendenti con redditi da lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di erogazione non superiori ad euro 80.000.


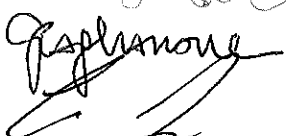


Al fine di definire l'opzione per il "Conto Welfare", successivamente all'approvazione del Bilancio 2023 verrà tempestivamente inviata apposita comunicazione ad ogni lavoratore beneficiario del Premio, nell'ambito della quale saranno altresì illustrate le tempistiche e le modalità della conversione; sarà inoltre predisposto un apposito regolamento che disciplinerà termini e condizioni di accesso al beneficio, tramite l'attivazione di una piattaforma online dedicata che verrà messa a disposizione dei beneficiari in tempo utile, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

- 3) Il Premio verrà erogato al personale in servizio alla data di erogazione. Ai fini dell'erogazione si applicheranno i casi di limitazione o esclusione di cui all'art. 51 del CCNL e pertanto il Premio non sarà erogato in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo (pari a 1).

Sulla base di quanto previsto dalle normative di Vigilanza e dalla "Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti", troveranno applicazione i meccanismi di correzione della retribuzione variabile in caso di c.d. compliance breach (comportamenti non conformi, fraudolenti, violazioni di legge ecc).

Siena, 07 agosto 2023

L'Azienda  
  
Roberto

Le Organizzazioni Sindacali  
FISAC CGIL   
UILSIN   
UIL UT   
FIRST ERSC   
FABI 