

VERBALE DI ACCORDO

Premio Aziendale 2025

tra

Banca Monte dei Paschi di Siena SpA,

e

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

premessa:

con il presente Accordo le Parti intendono definire, nel rispetto della contrattazione nazionale e delle disposizioni aziendali contenute nella “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti”, condizioni e criteri per l'erogazione del Premio Aziendale esercizio 2025 (di seguito “Premio Aziendale”), anche attraverso l'utilizzo di beni, prestazioni e servizi Welfare (di seguito “Conto 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 2025 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.

Pertanto, in presenza di Utile Netto, l'attivazione del Premio Aziendale è subordinata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- ROE > Risk Capacity 2025
- MREL overall requirement on TREA > Risk Tolerance 2025
- Total Capital ratio > Risk Tolerance 2025
- NSFR > Risk Tolerance 2025
- RAROC > Risk Capacity 2025

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

- 2) 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, i seguenti obiettivi 2025 verranno presi a riferimento quali indicatori alternativi tra loro, per la determinazione dell'incrementalità rispetto all'esercizio 2024, per un periodo di misurazione che viene ritenuto congruo: Commissioni Nette, Utile ante imposte, Risultato Operativo Netto.

Si precisa che al momento della sottoscrizione del presente Accordo il raggiungimento degli obiettivi incrementali indicati è ancora incerto.

- 3) Al conseguimento degli obiettivi di cui al punto 1) risultante dal Bilancio 2025, sarà riconosciuto nei confronti di tutto il personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi (ad esclusione delle risorse destinarie del Sistema Incentivante 2025 riservato al "personale più rilevante/risorse chiave"), a titolo di Premio Aziendale per il 2025, l'importo di euro 1.500,00 "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 2025, orientativamente a partire dal mese di giugno 2026 e non sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Le modalità di erogazione del Premio Aziendale sotto forma di Welfare 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 2025 verrà tempestivamente inviata apposita comunicazione ad ogni lavoratore beneficiario del Premio, per illustrare tempi e modalità della conversione; sarà inoltre predisposta un'apposita comunicazione che indicherà 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.

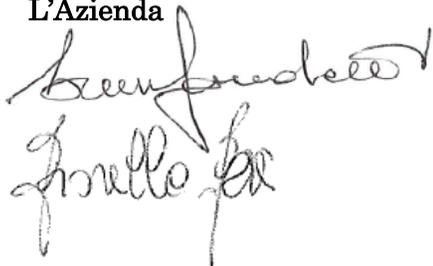
L'opzione per il "Conto Welfare" sarà prevista anche in forma parziale, in scaglioni percentuali rispetto al valore individuale, con le modalità che saranno illustrate nella predetta comunicazione.

- 4) 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. 52 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 2025 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.).

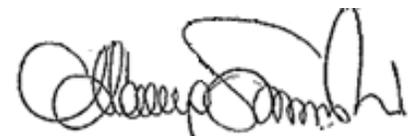
Siena, 25 luglio 2025

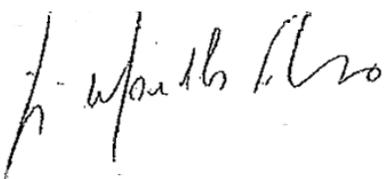
L'Azienda



Le Organizzazioni Sindacali

FABI 

FIRST EISL 

FISAC CGIL 

UILA 

UNISIN 