

## **VERBALE DI ACCORDO**

### **Premio Aziendale 2024**

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 2024 e sui compensi corrisposti”, condizioni e criteri per l'erogazione del Premio Aziendale esercizio 2024 (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 2024 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 2024
- NSFR > Risk Tolerance 2024
- RAROC Positivo

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 2024 verranno presi a riferimento, quali indicatori alternativi tra loro, per la determinazione dell'incrementalità rispetto all'esercizio 2023, per un periodo di misurazione che viene ritenuto congruo: Commissioni Nette, Ricavi, 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 2024, 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 2024, l'importo di euro 750,00 "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 2024, orientativamente a partire dal mese di giugno 2025 e non sarà considerato utili 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 2024 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 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.

- 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. 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 2024 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, 10 ottobre 2024

**L'Azienda**

**Le Organizzazioni Sindacali**