

VERBALE DI ACCORDO

**PREMIO VARIABILE DI RISULTATO DI GRUPPO 2025**

Il giorno 05.06.2025

tra

la **CASSA DI RISPARMIO DI BOLZANO S.p.A.** (nel seguito la Banca, anche in nome e per conto di Sparim S.p.A.), rappresentata dall'Amministratore Delegato - Direttore Generale dott. Nicola Calabrò e assistito dalla Responsabile della Divisione People Management dott.ssa Marika Bordin (di seguito anche "Sparkasse"), anche in nome e per conto di **BANCA DI CIVIDALE S.p.A.** - società benefit (di seguito anche "CiviBank" e, insieme a Sparkasse, denominate anche "le Banche"), comunque rappresentata anche dal Direttore Generale, avv. Luca Cristoforetti,

e

la Delegazione Sindacale rappresentata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali:

**FABI** rappresentata dai sig.ri Alessandro De Salvo e Paolo Bagon

**FIRST-CISL** rappresentata dai sig.ri Andrea Innocenti e Alessandro Scotti

(di seguito, insieme, anche "le Parti")

*premesse che:*

- a) le Parti hanno definito l'introduzione di un Premio Variabile di Risultato (di seguito "PVR") come previsto dall'art. 55 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19.12.2019, testo coordinato del 24.03.2022, basato su principi di trasparenza, inclusione, valorizzazione del merito e orientamento al conseguimento di risultati di Gruppo e di squadra,
- b) il PVR sostituisce il premio Aziendale VAP, come previsto dall'art. 51 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19.12.2019, testo coordinato del 24.03.2022, ed il sistema incentivante, come previsto dall'art. 54 CCNL,
- c) con riferimento al PVR relativo all'anno 2025, le Parti hanno avviato il confronto previsto ai sensi dell'art. 55 del CCNL, nel rispetto dei criteri e principi previsti dal CCNL nonché dalle disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, secondo le quali le forme di retribuzione variabile devono essere collegate alla performance di Gruppo e devono tener conto del capitale e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese,
- d) la legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di stabilità 2016), la legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 (Legge di bilancio 2017), la legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (Legge di bilancio 2018) (unitamente, la Stabilità), nonché le precisazioni fornite dalle Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 e n. 5/E/2018 (unitamente le "Circolari dell'Agenzia delle Entrate"), hanno introdotto rilevanti modifiche normative con lo scopo di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia sia di premio di risultato detassabile sia di Welfare, in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente,



- e) nel contesto sopra riassunto, le Parti hanno inteso sviluppare e promuovere anche un sistema di Welfare aziendale improntato alla ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché all'individuazione di strumenti di utilità con valenza anche sociale,
- f) le Parti si danno infine atto che i contenuti del presente accordo (di seguito anche l'"Accordo") sono in linea con le previsioni del Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, in particolare con riferimento all'art. 2 "Premi di risultato e criteri di maturazione" e con le previsioni contenute anche nei vari interventi di prassi dell'Agenzia delle Entrate e, da ultimo, con quelli indicati nella risoluzione N. 36/E del 26 giugno 2020 "Regime fiscale dei Premi di risultato erogati ai sensi dell'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm. Ulteriori chiarimenti",

si conviene quanto segue

**1. Premesse**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

**2. Destinatari e composizione**

Il PVR è rivolto a tutto il Personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi (non appartenenti alla categoria del Personale Più Rilevante "PPR") ed è ripartito in due quote: premio base e premio aggiuntivo.

**3. Entry Gates**

L'erogazione del PVR è subordinata al raggiungimento di determinati Criteri d'Ingresso, declinati annualmente nelle Politiche di Remunerazione e incentivazione di Gruppo.

Le condizioni previste dal Regolatore sono ispirate a principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile dei compensi e rappresentate, quindi, dalla verifica della qualità dei risultati raggiunti e della coerenza con i limiti previsti nel proprio quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (cd. "Risk appetite Statement" o "RAS").

Tali condizioni si declinano per le singole Banche appartenenti al Gruppo Sparkasse come segue:

**1. Ratios Patrimoniali**

CET1 – Common Equity Tier1- coefficiente di capitale primario di classe 1,

TIER1 – coefficiente di capitale di classe 1,

TCR – Total Capital Ratio - coefficiente di capitale totale,

LR – Leverage Ratio – coefficiente di leva finanziaria

MREL + CBR (valido solo per la Capogruppo)

**2. Indicatori di liquidità**

LCR – Liquidity Coverage Ratio,

NSFR – Net Stable Funding Ratio

**3. RORAC (Return on Risk Adjusted Capital), quale indicatore reddituale corretto per il rischio, che deve**

essere positivo affinché il criterio di raggiungimento sia rispettato. Tale indicatore è stato aggiunto a fronte delle Raccomandazioni Banca Centrale Europea e Banca d'Italia finalizzate a gestire l'emergenza sanitaria COVID19.

Gli indicatori patrimoniali e di liquidità devono essere almeno uguali ai limiti di tolerance previsti nel "RAS" di Gruppo/ di Banca 2025, ad eccezione dei Ratio Patrimoniali (CET1, TIER1 e TCR) per i quali sono stati aggiunti +50 bps alla soglia di risk tolerance in linea con la Dividend Policy 2023-2025, ovvero attualmente:

#### Per il Gruppo

- CET1 pari a 10,70%,
- TIER1 pari a 12,50%,
- TCR pari a 14,80%,
- LR pari a 6,40%,
- LCR pari a 150,00%,
- NSFR pari a 109,00%.

#### Per Sparkasse

- CET1 pari a 10,65%,
- TIER1 pari a 12,50%,
- TCR pari a 14,80%,
- MREL + CBR pari a 16,00%
- LR pari a 7,00%,
- LCR pari a 150,00%,
- NSFR pari a 110,00%.

#### Per CiviBank

- CET1 pari a 11,15%,
- TIER1 pari a 13,00%,
- TCR pari a 15,40%,
- LR pari a 6,60%,
- LCR pari a 145,00%,
- NSFR pari a 109,00%.

Il riconoscimento della parte variabile è subordinato al soddisfacimento congiunto di tutti i requisiti previsti concernenti i suddetti profili aziendali sia a livello di Gruppo sia a livello singole Banche.

Per le Società non bancarie controllate dalla Capogruppo, i requisiti per l'attivazione del sistema sono gli stessi della Capogruppo.

La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance della Capogruppo è di competenza del Consiglio di amministrazione della Capogruppo con il supporto della funzione

Risk Management, quella della singola Banca affiliata è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca con il supporto della funzione Risk Management.

#### 4. Sistema preminente del Personale – montante destinato al PVR

Lo stanziamento economico da assegnare al pagamento del PVR (di seguito "montante") viene calcolato applicando la percentuale dell'11% rispetto al NOPAT.

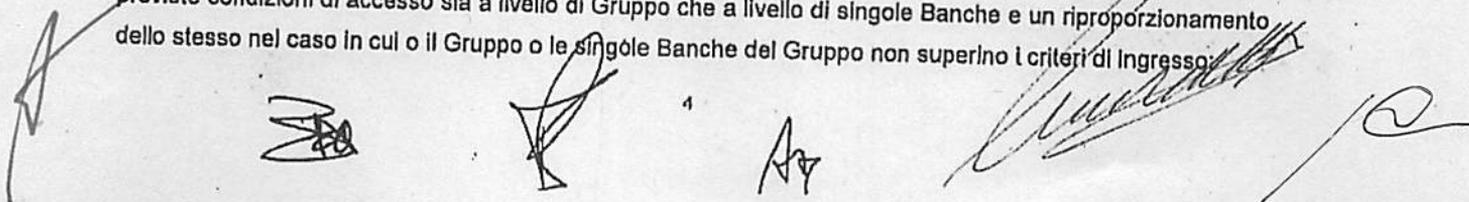
Nello specifico, per CiviBank il montante viene calcolato in percentuale rispetto al NOPAT individuale; per Capogruppo e le relative società controllate non bancarie il montante viene calcolato in percentuale rispetto al NOPAT consolidato al netto del NOPAT di CiviBank.

Per NOPAT, ovvero "utile netto normalizzato", s'intende la voce 350 del bilancio consolidato (Utile di esercizio di pertinenza della Capogruppo) e del bilancio Individuale per la Banca Controllata, ricalcolata escludendo le seguenti poste come riportate nel bilancio:

- 70. Dividendi e proventi simili
- 80. Risultato netto attività di negoziazione
- 90. Risultato netto attività di copertura
- 100. Utili (Perdite) da cessione o riacquisto
- 110. Ris. netto att/pass fin.val.al FV Imp.CE
- 200. Accantonamenti netti ai fondi per rischi oneri - (170. nell'individuale)
- 250. Utili (Perdite) delle Partecipazioni - (220. nell'individuale)
- 260. Risultato netto della val al fair value delle att. Mat. e immat. - (230. nell'individuale)
- 270. Rettifiche di valore dell'avviamento - (240. nell'individuale)
- 280. Utili (Perdite) da cessione investimenti - (250. nell'individuale)
- stanziamento economico da assegnare al pagamento della retribuzione variabile
- poste straordinarie e/o non ricorrenti e perdite a seguito di salvataggi in caso di intervento bancario derivante da accordi non su base normativa
- (solo per Capogruppo) utile Individuale di CiviBank.

Le poste sopra elencate vengono riportate negli schemi di conto economico Individuale per CiviBank e consolidati per la Capogruppo e le relative società controllate non bancarie, come approvati dai Consigli di amministrazione, prima dell'effetto fiscale sulle stesse (ovvero nello schema di conto economico sono riportati i valori al lordo delle imposte). Ai fini del calcolo dell'utile netto normalizzato tali valori lordi dovranno quindi essere ricalcolati stimando il relativo effetto fiscale, pari mediamente a circa il 30% del valore lordo esposto nello schema di bilancio (ad eccezione di poste con tassazione o deducibilità ridotta).

In generale, come previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo, lo stanziamento economico complessivo destinato al pagamento della retribuzione variabile di tutto il Personale (cd. "Bonus Pool") è al 100% se i Criteri d'Ingresso (gate) vengono superati sia a livello di Gruppo che a livello di singole Banche. È previsto in ogni caso l'azzeramento del Bonus Pool a fronte del mancato raggiungimento delle previste condizioni di accesso sia a livello di Gruppo che a livello di singole Banche e un riproporzionamento dello stesso nel caso in cui o il Gruppo o le singole Banche del Gruppo non superino i criteri di Ingresso.



- il Bonus Pool viene ridotto all'80% se i cancelli non vengono superati a livello di Gruppo, ma vengono superati a livello di singola Banca;
- nel caso in cui i cancelli vengano superati solo a livello di Gruppo ma non a livello di singola Banca, si potrà eventualmente prevedere per la stessa, previa approvazione del Consiglio di amministrazione della Capogruppo, uno stanziamento ridotto (pari ad un massimo del 20% del Bonus Pool teorico).

Il montante per il PVR sarà destinato per il 45% al premio base e per il restante 55% al premio aggiuntivo. Nel caso in cui al premio aggiuntivo avesse diritto meno del 38% del personale di Rete appartenente ad una Società del Gruppo, il montante per il PVR sarà destinato per quella Società del Gruppo per il 55% al premio base e per il restante 45% al premio aggiuntivo. In ogni caso, l'importo della remunerazione variabile complessiva dovrà rispettare il limite massimo di incidenza rispetto a quella fissa come previsto dalle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo 2025.

#### 5. Premio base

Il premio base è destinato a tutti i dipendenti e sarà erogato a fronte del superamento dei Criteri d'Ingresso e, nell'ambito di ciascuna Società, d'importo uguale per tutti i collaboratori.

#### 6. Premio aggiuntivo

Il premio aggiuntivo coinvolge tutte le strutture aziendali, sia di Rete che di Sede Centrale di ciascuna Società e sarà erogato a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi assegnati. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è disciplinata da apposita Lettera Circolare in materia di Sistema Incentivante.

##### 6.1. Segmenti Retail, Imprese, Corporate, Private, Meet, Sedi Centrali di tutte le Società del Gruppo

Vengono definiti 2 livelli organizzativi per la valutazione del raggiungimento obiettivi:

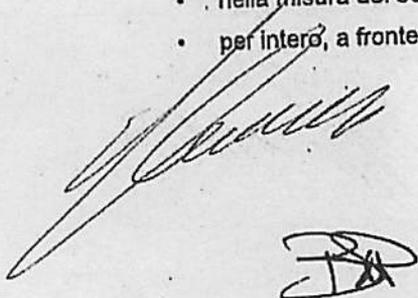
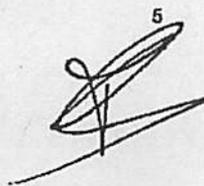
- unità di 1. Livello: Aree Retail, Aree Imprese, Aree Corporate, Servizio Private di CiviBank, Team Private banking Sparkasse Meet, Hub Credito Retail; Direzioni/Divisioni/Servizi per tutte le Società;
- unità di 2. livello: Consulenti Imprese, Consulenti Corporate Banking, Consulenti Private, Specialisti Competence Center; Gruppi di Filiali/Filiali non appartenenti a un Gruppo (di seguito "Gruppi di Filiali"), Divisioni/Servizi/Unità per tutte le Società.

Presupposto per l'erogazione del premio aggiuntivo è che l'unità di 1. livello raggiunga almeno al 95% l'obiettivo assegnato. In tal caso tutti i collaboratori delle unità di 2. livello sottostanti, saranno destinatari del premio a partire da un raggiungimento minimo del 95% del proprio obiettivo.

Il premio aggiuntivo è definito in modo proporzionale alla complessità della figura professionale assegnata (più complesso è il ruolo, più alto è il premio).

Il premio sarà erogato:

- nella misura del 50%, a fronte del raggiungimento degli obiettivi dal 95% al 99,99%;
- per intero, a fronte di un raggiungimento obiettivi superiore o uguale al 100%.


In via eccezionale, verrà riconosciuto il premio aggiuntivo per intero anche ai Gruppi di Filiali, ai Consulenti Imprese, Corporate e Private che abbiano raggiunto al 100% l'obiettivo, esclusi perché le rispettive unità di 1. livello non hanno raggiunto almeno il 95% dell'obiettivo, al fine di riconoscerne l'impegno. Allo stesso modo, verrà riconosciuto il premio aggiuntivo per intero ai Consulenti con portafoglio assegnato del segmento Retail che abbiano raggiunto l'obiettivo minimo del 100% nonostante la rispettiva unità di 2. livello si trovi nell'ipotesi di raggiungimento tra il 95% e il 99,99%.

Deve comunque essere rispettato il criterio per cui i premiati delle Sedi Centrali dovranno essere equamente distribuiti per ogni singola Unità/Servizio/Divisione/Direzione e nelle diverse categorie di figure professionali. Nello specifico, laddove la Divisione/Servizio andasse a premio, è prevista un'equa distribuzione dei premi per le figure professionali che ne fanno parte. In ogni caso, dell'importo complessivo destinato al premio aggiuntivo (pari al 55% di quanto stanziato per il montante), almeno il 25% sarà distribuito al personale della Sede Centrale.

#### 6.1.1. Overperformance

Per overperformance si intende un raggiungimento dell'obiettivo superiore al 105%.

È prevista una maggiorazione del premio per i Capi Servizio BU Commerciali, Responsabili Area, Responsabili Hub del Credito, Direttori di Filiale, Preposti di Sportello nei casi in cui la BU Commerciale, l'Area, l'Hub del Credito, il Gruppo di Filiali abbia overperformato.

È prevista una maggiorazione del premio, inoltre, per tutte le figure con portafoglio assegnato (Consulente Small Personal Banking, Consulente Personal Banking, Consulente Piccole Imprese, Consulente Imprese, Consulente Corporate Banking, Consulente Private Banking, Consulente Personal Remoto e per lo Specialista Competence Center) che abbiano loro stesse singolarmente overperformato.

Nel segmento Retail, presupposto per il riconoscimento dell'overperformance dei Consulenti è che il Gruppo di Filiali di appartenenza sia andato a premio a partire da un livello minimo del 100%.

Il calcolo dell'overperformance per le figure sopra indicate è definito secondo la seguente tabella:

ragg. budget	maggiorazione premio aggiuntivo per le figure previste
< 105%	0%
>= 105%, < 120%	25% premio aggiuntivo
>= 120%	50% premio aggiuntivo

In caso di raggiungimento dell'obiettivo superiore al 105% da parte dell'Unità Organizzativa di appartenenza, si applicherà una maggiorazione sul premio pari al 10%, indipendentemente dal risultato raggiunto, per tutti i Collaboratori di Filiale, Hub del Credito, Addetti Back Office (nel caso in cui almeno uno dei rispettivi Consulenti cui risultino assegnati abbia overperformato), Meet.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

## 7. Obiettivi

Il Sistema premiante 2025 coinvolge tutte le strutture aziendali, sia di Rete che di Sede Centrale, prevedendo l'assegnazione di specifici obiettivi e la conseguente premiazione a fronte dell'effettivo raggiungimento degli stessi, nei limiti delle risorse disponibili, con logiche trasparenti e misurabili, secondo principi di equità e di valorizzazione del merito. Le Società del Gruppo definiscono sistemi premianti in coerenza con le linee guida definite dalla Capogruppo.

Gli obiettivi sono suddivisi in **obiettivi aziendali** (definiti solo per ruoli manageriali), **obiettivi di prestazione per area di business** (per tutti i destinatari del sistema), **obiettivi manageriali** (solo per figure di coordinamento).

### **Obiettivi aziendali**

Come obiettivo aziendale è stato individuato il Return On Risk Adjusted Capital ("RORAC") di Gruppo e/o individuale.

Per la Capogruppo è previsto solo per Responsabili di Divisione, Capi Servizio, Senior Manager, Responsabili Area e Responsabili HUB Credito Retail ponderato al 30%.

### **Obiettivi di prestazione**

- Obiettivi individuali di tipo quantitativo/qualitativo legati all'area di business:
  - ✓ per la Rete coincidono con gli obiettivi di budget; sono obiettivi di redditività e volumi identificati nel comparto della raccolta, del credito, dei servizi di investimento e nella numerosità dei clienti; la pesatura è diversa per le singole aree di business e per i diversi obiettivi;
  - ✓ per la Sede Centrale, laddove non possibile legarli ad obiettivi commerciali/quantitativi, vengono legati a progetti del piano operativo ovvero a fattori di carattere qualitativo (es.: tempi di risposta, livelli di servizio, ecc.).
- Obiettivi di riduzione costi (ad es. smaltimento delle ferie arretrate).
- Indicatori qualitativi adeguati a misurare il rischio, individuati per ogni area di business (operazioni in appropriatezza, sconfini, riesami, rate in mora, adeguata verifica, conformità alla regolamentazione, ecc.), che agiscono come fattori di correzione sul raggiungimento dell'obiettivo quantitativo.

Sono previsti per tutte le figure interessate dal sistema incentivante: Responsabili di Divisione, Capi Servizio, Senior Manager, Responsabili Area e Responsabili HUB Credito Retail (40%), Direttori di Filiale, Preposti di Sportello, Team Leader Private Banking, Responsabili Coordinamento, Responsabile Commerciale Consulenza Virtuale, Responsabili Unità e Manager (80%), tutte le altre figure (100%).

### **Obiettivi manageriali**

Sono obiettivi qual/quantitativi di natura gestionale, volti a sviluppare la capacità manageriale (sviluppo/crescita del collaboratori, creazione della squadra, ecc.).

Per la Capogruppo sono previsti solo per le figure di coordinamento: Responsabili di Divisione, Capi Servizio, Senior Manager, Responsabili Area e Responsabili HUB Credito Retail (30%), Direttori di Filiale, Preposti di Sportello, Team Leader Private Banking, Responsabili Coordinamento, Responsabile Commerciale Consulenza Virtuale, Responsabili Unità e Manager (20%).



### Calcolo del premio aggiuntivo

La proporzione del premio tra le diverse figure professionali è definita nelle tabelle seguenti.

FP Rete	premio	FP Sede Centrale	premio
Capo Servizio BU commerciale	1.100	Capo Servizio (no PPR)	da 250 a 800
Responsabile Area commerciale	800		
Responsabile Hub Credito Retail	600	Responsabile Unità	
Direttore Gruppo di Filiali grande <sup>1</sup>	650		
Direttore Filiale grande <sup>1</sup>	600		
Direttore Gruppo di Filiali piccolo <sup>1</sup>	500	Specialista	
Direttore Filiale piccola <sup>1</sup>	450		
Preposto Sportello grande <sup>1</sup>	375		
Preposto Sportello piccolo <sup>1</sup>	350		
Consulente Personal Banking	300		
Consulente Small Personal Banking	250	Responsabile Gruppo	da 120 a 350
Consulente Piccole Imprese	250		
Consulente Hub Credito Retail	450		
Addetto Hub Credito Retail	200		
Consulente Personal Remoto	300		
Consulente Remoto	250		
Specialista Competence Center	450		
Consulente Corporate Banking	700		
Team Leader Private	750		
Consulente Private	700		
Consulente Imprese	550	Addetto Specialista	
Consulente Banking	200		
Addetto Back Office	200		
Addetto/Consulente Family	100		
		Addetto	100

<sup>1</sup> Ai sensi del presente Accordo, e al soli fini delle valutazioni relative al Sistema Incentivante, le Parti condividono i seguenti criteri di classificazione delle filiali e degli sportelli, considerando il numero di collaboratori complessivo dell'eventuale "Gruppo di Filiali":

Direttore Gruppo di Filiali grande: > = 11 collaboratori  
 Direttore Filiale grande: > = 9 collaboratori  
 Direttore Gruppo di Filiali piccolo: < 11 collaboratori  
 Direttore Filiale piccola: < 9 collaboratori  
 Preposto Sportello grande: > = 3 collaboratori  
 Preposto Sportello piccolo: < 3 collaboratori

## 8. Criteri di erogazione

Il PVR verrà riconosciuto a tutto il Personale delle due Banche e della società Sparim S.p.A. con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato (a condizione che il rapporto di lavoro abbia avuto la durata di almeno 6 mesi) o di apprendistato, ad esclusione del Personale con qualifica di Dirigente e del Personale Più Rilevante, in servizio, e non in periodo di preavviso, nel mese di erogazione, fatta eccezione per i casi di collocamento in quiescenza del dipendente. L'inquadramento di riferimento è quello in essere al 31/12/2025 o in caso di cessazione in corso d'anno, quello a tale data.

Il PVR non sarà riconosciuto inoltre al Personale che nell'anno di riferimento:

- non abbia superato il periodo di prova;
- abbia conseguito un giudizio di sintesi "non adeguato";
- sia cessato per dimissioni volontarie senza diritto al trattamento pensionistico INPS;
- il rapporto di lavoro si sia risolto per "giusta causa" o "giustificato motivo soggettivo".

Il PVR sarà calcolato secondo le regole che seguono.

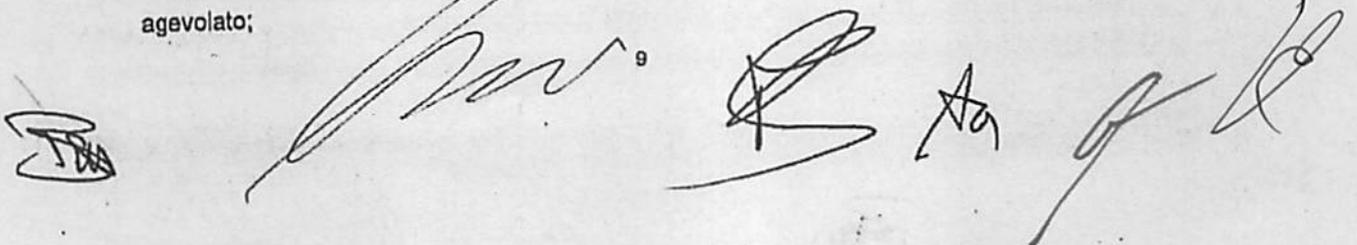
1. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il PVR è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro tempo per tempo osservato. Fanno eccezione il Personale del segmento Retail con portafoglio assegnato, i Preposti di Sportello e i Direttori di Filiale ai quali sarà riconosciuto l'intero valore del Premio Aggiuntivo maturato.
2. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro o di cessazione con diritto alla Pensione in corso d'anno, il PVR compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.
3. Nel caso di assenze retribuite, non riconducibili a ferie - ex festività o banca delle ore, permessi L. 104/92, giornate di sospensione volontaria dall'attività lavorativa, permessi sindacali non permanenti, il PVR sarà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza. In caso di assenza per maternità obbligatoria, tale periodo verrà considerato ai fini del calcolo del dodicesimi di spettanza per la componente del Premio Base. Le assenze per malattia o infortunio verranno conteggiate ai fini della riduzione del PVR solo a partire dal 90. giorno di calendario.
4. Nei casi di assenze non retribuite e/o per congedo parentale il PVR viene ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi.
5. Si precisa che il Premio, per l'importo erogato in forma monetaria, è utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e concorre alla determinazione della base imponibile ai fini del Fondo Pensione cui il Dipendente risulta iscritto.

Il PVR verrà corrisposto entro il mese di giugno 2026.

## 9. Indici per il calcolo dell'incremento della produttività e/o redditività e/o efficienza aziendale

Le Parti riconoscono e statuiscono come, con riferimento alle somme premiali per l'anno 2025 oggetto di questo Accordo:

1. I relativi criteri e parametri di maturazione e determinazione rappresentino chiari e concreti indicatori di misurazione e verificabilità, rispetto ad un preciso arco temporale, di oggettivi incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione aziendale;
2. sussistano tutte le potenziali condizioni legislativamente previste per l'applicazione del regime fiscale agevolato;



3. lo specifico fattore di Incrementalità<sup>2</sup>, espressione del complessivo valore migliorativo in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione aziendale – al ricorrere del quale vi sarà la possibilità di assoggettare l'importo del PVR, in corso di maturazione nel 2025 (da erogarsi nel 2026), all'imposta fiscale agevolata ai sensi delle disposizioni di legge applicabili, nonché di consentire la conversione dello stesso in Credito Welfare (come di seguito definito), è costituito dai seguenti indicatori (i Macro Indicatori, intesi come singoli indicatori all'interno delle varie categorie), alternativi tra loro (basta pertanto il raggiungimento di un singolo Macro Indicatore), cui è parimenti condizionata l'erogazione del PVR secondo le modalità esplicitate nel prosieguo:
- a. Indicatori di efficienza:
- costi operativi/masse amministrate (calcolato come rapporto tra i costi operativi del periodo e la somma di impieghi/crediti verso clientela, esclusi gli strumenti finanziari e raccolta complessiva a livello consolidato a fine periodo),
  - cost income (calcolato come rapporto tra i costi operativi, al netto dei versamenti ai Fondi salvabanche, e il margine di intermediazione),
- b. Indicatore di redditività: ricavi/masse amministrate (calcolato come rapporto tra i ricavi del periodo e la somma di impieghi/crediti verso clientela a fine periodo, esclusi gli strumenti finanziari e raccolta complessiva a livello consolidato),
- c. Indicatore di qualità: NPL Ratio lordo (calcolato come rapporto tra crediti deteriorati lordi e crediti totali lordi a fine periodo),
- d. Indicatore relativo all'intermediazione con clientela: rapporto percentuale tra raccolta diretta (al netto delle operazioni MTS Repo) e crediti verso clientela a fine periodo, che misura la percentuale di impieghi finanziati attraverso debiti verso clientela o titoli. Il Gruppo persegue un aumento dell'indice, con un incremento della raccolta diretta da clientela in misura proporzionalmente superiore a quello degli impieghi verso la clientela, per ridurre il ricorso a fonti esterne di approvvigionamento/finanziamento, che potrebbero risultare più costose.
- e. Indicatore della formazione del personale:
- numero di ore di formazione effettuate dai dipendenti appartenenti alle società del Gruppo;
- f. Indicatore di sostenibilità (ESG):
- percentuale di dipendenti delle società del Gruppo formati in ambito ESG, su totale dipendenti (espressi in media annua FTE);
  - nuove erogazioni di mutui con garanzia di immobili con classe energetica gold, A e B, rapportato al totale delle nuove erogazioni.
- g. Indicatore di produttività: raccolta gestita per dipendente, intesa come crescita netta (non tenendo conto delle variazioni dei prezzi di mercato) della raccolta rapportata al numero medio annuo di FTE.
4. La valutazione circa il conseguimento di una effettiva incrementalità/miglioramento di ciascuno dei citati Macro Indicatori verrà verificata confrontando il valore raggiunto dal singolo Macro Indicatore nel

<sup>2</sup> Relativamente agli indicatori cost income ed NPL ratio lordo, l'incrementalità, ovvero il miglioramento dell'indicatore, sarà misurata da una riduzione rispetto all'anno precedente del valore dell'indicatore stesso

periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2025, con il valore del medesimo Macro Indicatore nel periodo precedente 1° gennaio – 31 dicembre 2024 (il Periodo di Riferimento).

Le Parti con l'implementazione del suddetto sistema di strutturazione dei parametri/indicatori Incrementali concordano e statuiscono altresì, anche in considerazione delle Istruzioni fornite con la Risoluzione, come:

- a. i Macro Indicatori previamente definiti sono dunque misurabili in un periodo temporale oggettivamente congruo, nonché in ragionevole anticipo rispetto alla loro eventuale produttività futura che, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, non è in alcun modo ipotizzabile;
- b. i Macro Indicatori sono espressamente previsti e strutturati come distinti ed alternativi tra loro; pertanto, il conseguimento dell'incrementalità anche di uno solo di essi comporterà la possibilità di applicare l'imposta sostitutiva agevolata all'intero importo del PVR (come calcolato secondo i diversi parametri indicati alla clausola 4 che precede).

Gli indicatori saranno misurati per Cassa di Risparmio sul dato consolidato ricalcolato senza tener conto della presenza di Banca di Cividale e per Banca di Cividale sui valori individuali. In considerazione di ciò, essendo gli indicatori individuati separatamente per le diverse entity, il conseguimento dell'incrementalità anche di un solo Macro indicatore, ed anche differente per Cassa di Risparmio e Banca di Cividale, comporterà la possibilità di applicare l'imposta sostitutiva agevolata all'intero importo del PVR delle due singole entità.

Inoltre, le Parti convengono che, in caso di conseguimento di un'effettiva incrementalità sarà possibile, secondo le regole infra definite, la conversione del PVR stesso in Credito Welfare. Restano fermi gli attuali limiti previsti dalle disposizioni di legge applicabili (ai sensi delle disposizioni di legge e di prassi) riguardo al limite massimo della quota del PVR convertibile in Credito Welfare (Euro 3.000 lordi).

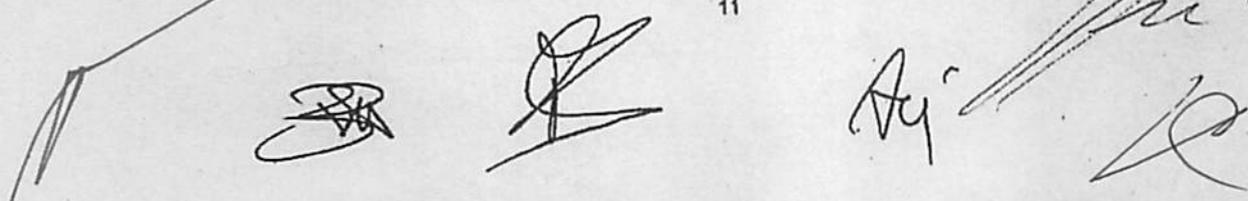
Le parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare, in via esemplificativa – ai fini e per gli effetti delle finalità attualmente introdotte dalla Stabilità e/o dal relativo D.M. e/o Circolari dell'Agenzia delle Entrate e/o e successivi chiarimenti di prassi – il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (80.000 Euro), ovvero il limite massimo dell'importo soggetto, nel caso di specie, ad imposta sostitutiva agevolata (3.000 Euro), i predetti valori indicati nel presente Accordo devono intendersi automaticamente adeguati.

Resta, infine, espressamente inteso come anche l'importo destinato a Welfare – per la sua stessa natura e finalità - non concorra alla formazione di qualsivoglia forma di reddito di lavoro dipendente imponibile sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi, né il suo valore abbia alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del Beneficiario diretto, indiretto e differito (ivi incluso il TFR), presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsti e disciplinati.

#### 10. Fruizione del PVR tramite credito welfare

Ogni dipendente, destinatario del PVR, avrà la possibilità di scegliere di convertire, nei limiti di legge sopra indicati, tutto o parte della somma, a "Credito Welfare", ad esclusione di:

- Dipendenti con reddito dell'anno precedente superiore ad € 80.000,00 ai quali verranno rese note con apposita comunicazione le modalità di accredito;
- Dipendenti non più in servizio alla data di erogazione del Premio ai quali, stante l'impossibilità di utilizzo del "Conto Welfare", l'importo spettante verrà erogato in forma monetaria.



Per effettuare la scelta di conversione, le Aziende metteranno a disposizione dei dipendenti entro il mese di giugno, uno specifico applicativo tramite il quale sarà possibile scegliere la percentuale (in multipli del 25%) dell'importo individuale massimo da destinare a "conto Welfare".

Al dipendenti che opteranno per la destinazione a Welfare dell'intera somma del PVR, verrà riconosciuto un importo a titolo di "Incentivo di conversione a Welfare", che verrà conferito a credito welfare, nella misura del 22% del valore del premio riconosciuto.

Il credito Welfare sarà disponibile e ne sarà possibile la fruizione sino al giorno 30 novembre 2026; l'eventuale residuo non utilizzato a tale data verrà esclusivamente accreditato nella posizione individuale aperta presso il Fondo Pensione cui il Dipendente risulta iscritto.

Resta ferma la possibilità di destinare fin da subito parte o tutto il credito disponibile al Fondo Pensione cui il Dipendente risulta iscritto per incrementare la propria posizione previdenziale.

#### 11. Ulteriori previsioni

- a) Le Parti si incontreranno non appena disponibili i dati di bilancio per effettuare la verifica dell'applicazione dei criteri del presente Accordo.
- b) Prima della comunicazione dell'erogazione del premio ai dipendenti, le Banche comunicheranno alle OO.SS. tutti gli importi che concorrono alla normalizzazione dell'utile (NOPAT) ai sensi dell'art. 4 del presente accordo. Le Banche comunicheranno altresì il numero ed i gruppi dei premiati (Direzioni, BU Commerciali e Unità Organizzative che contino più di 20 collaboratori) nonché gli importi erogati per l'anno 2025.
- c) L'azienda comunicherà alle OO.SS., per l'eventuale stipula di un ulteriore accordo per l'anno 2025, i dettagli delle voci relative al calcolo degli indicatori che permettano la definizione dell'ammontare del "montante".
- d) In caso di variazione delle normative di stesura di bilanci, le Parti concorderanno la definizione di criteri e parametri sostitutivi il più possibile in linea con quelli definiti nel presente accordo.
- e) Le Parti concordano che il presente Accordo ha validità per l'esercizio 2025.

Letto, confermato e sottoscritto.

FABI

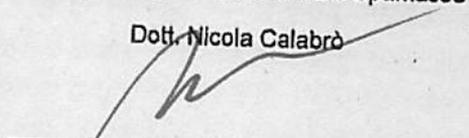


FIRST-CISL



Amm.re Delegato/Dir. Generale Sparkasse

Dott. Nicola Calabrò



Dir. Generale Civibank

Avv. Luca Cristoforetti

