

Il 7 marzo 2025 è stato firmato il primo **Contratto Integrativo Aziendale (CIA)** di Zurich Bank, valido per il biennio 2025-2026. Questo accordo, frutto del dialogo tra le **Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)** e la **Direzione HR**, definisce aspetti chiave per il personale, tra cui il **Premio Aziendale (VAP)**, nonostante l'incertezza del raggiungimento del pareggio di bilancio nel 2025.

Premio Aziendale (VAP)

Il **VAP** è calcolato su due indicatori con peso paritario (50% ciascuno):

- **Redditività** (Return on Managed Assets – ROMA)
- **Produttività** (Cost Income Ratio)

L'erogazione avverrà a giugno 2026 (per il 2025) e a giugno 2027 (per il 2026), previa verifica dei risultati di bilancio.

#### Tabella importi per inquadramento

| Inquadramento        | Valore a target 2025 (€) | Valore a target 2026 (€) |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|
| QD4                  | 2.479,00                 | 2.789,00                 |
| QD3                  | 2.111,00                 | 2.375,00                 |
| QD2                  | 1.902,00                 | 2.140,00                 |
| QD1                  | 1.795,00                 | 2.019,00                 |
| A3L4                 | 1.600,00                 | 1.800,00                 |
| A3L3                 | 1.500,00                 | 1.650,00                 |
| A3L2                 | 1.386,00                 | 1.559,00                 |
| A3L1                 | 1.315,00                 | 1.479,00                 |
| AU (ex 1ª e 2ª Area) | 1.189,00                 | 1.337,00                 |

Gli importi sono vincolati al raggiungimento del 100% degli indicatori designati.

Indicatori di Redditività e Produttività

#### Redditività (ROMA)

- **Target 2025:** 137 basis points (bp)
- **Target 2026:** 143 bp

#### Produttività (Cost Income Ratio)

- **Target 2025:** 139%
- **Target 2026:** 122,5%

La riparametrazione del Premio Aziendale avverrà secondo la seguente tabella:

| Risultato Indicatore   | Moltiplicatore |
|------------------------|----------------|
| Fino al 60% del target | 0%             |
| 61% – 80% del target   | 70%            |
| 81% – 99% del target   | 85%            |
| <b>100% – 119%</b>     | <b>100%</b>    |
| Oltre il 120%          | 110%           |

### Opzione Welfare e Incentivo Extra

- Possibilità di convertire il **30%, 50% o 100%** del VAP in **beni e servizi Welfare**, con incremento fino al **13%** in caso di conversione totale.
- Se il risultato del **VAP** raggiunge almeno il **100%**, sarà erogato un **bonus extra del 10%**, denominato **Voce CIA 25 e Voce CIA 26**, con impatto sulla **RAL** e il **TFR**.

### Premio Una Tantum e Benefit

- **Una Tantum di 1.000 €** nel cedolino di giugno 2025, in riconoscimento dell'impegno dei lavoratori.
- **Aumento Ticket Restaurant:**
  - **1° aprile 2025:** 11,00 €
  - **1° gennaio 2026:** 11,50 €

### Nuove Misure di Welfare

- **Permesso Tragitto Visite:** 3 ore di permesso per il tempo di spostamento necessario a visite mediche proprie o per familiari conviventi e figli fino ai 10 anni.
- **Contributo per i figli in caso di decesso del genitore:** importo lordo pari alla RAL del dipendente.

Tutte le disposizioni su **Smart Working, Temporanea Caso Morte e Polizza Sanitaria** restano parte integrante dell'accordo di II livello.

L'accordo valorizza il lavoro dei dipendenti e consolida il dialogo sindacale per una crescita condivisa.

Il comunicato unitario



---

### Firmato Accordo C.I.A. Zurich Bank 2025 - 2026

Siamo lieti di comunicarvi che in data 7 marzo 2025 abbiamo siglato l'accordo tra la Banca e le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) in merito il primo Contratto Integrativo Aziendale di Zurich Bank valevole per gli anni 2025 e 2026.

L'esito degli incontri tra le RSA e la Direzione HR della Banca, avviati nel 2024, ha definito aspetti importanti. Il primo fra tutti il Premio Aziendale (VAP), per nulla scontato non avendo ancora previsione del raggiungimento del pareggio di bilancio (c.d. break even) nel 2025.

Gli indicatori fissati per il calcolo del VAP con peso uguale, 50% ciascuno, sono di redditività e di produttività. I premi saranno erogati nel mese di giugno 2026 relativo all'esercizio 2025 e nel mese di giugno 2027 per l'esercizio 2026, previa verifica dei dati finali del bilancio dell'esercizio di competenza, approvati dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea.

Riportiamo di seguito la tabella base, suddivisa per Inquadramenti, degli importi che nello stipendio di giugno

2026 e giugno 2027 la Banca corrisponderà a tutto il personale (Aree Professionali e Quadri Direttivi).

| <b>Inquadramento</b> | <b>Valore a target 2025 (€)</b> | <b>Valore a target 2026 (€)</b> |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| QD4                  | 2.479,00                        | 2.789,00                        |
| QD3                  | 2.111,00                        | 2.375,00                        |
| QD2                  | 1.902,00                        | 2.140,00                        |
| QD1                  | 1.795,00                        | 2.019,00                        |
| A3L4                 | 1.600,00                        | 1.800,00                        |
| A3L3                 | 1.500,00                        | 1.650,00                        |
| A3L2                 | 1.386,00                        | 1.559,00                        |
| A3L1                 | 1.315,00                        | 1.479,00                        |
| AU (ex 1ª e 2ª Area) | 1.189,00                        | 1.337,00                        |

Gli importi di cui alla tabella saranno assoggettati al raggiungimento del 100% degli indicatori designati.

L'indicatore di redditività, con un peso pari al 50% del valore del Premio Aziendale, sarà definito in base al valore del Return on Managed Assets (ROMA – rapporto tra commissioni attive e raccolta gestita media). Tale indicatore a target dovrà essere pari a 137 basis points (bp) per l'anno 2025 e pari a 143 bp per l'anno 2026. In base al risultato ottenuto in ciascun anno di competenza, la quota del Premio Aziendale relativa all'indicatore di redditività sarà riparametrata come da tabella che segue:

| <b>Risultato indicatore</b> | <b>Moltiplicatore</b> |
|-----------------------------|-----------------------|
| fino al 60% del target      | 0%                    |
| da 61% a 80% del target     | 70%                   |
| da 81% a 99% del target     | 85%                   |
| da 100% a 119%              | 100%                  |
| da 120%                     | 110%                  |

L'indicatore di produttività, con un peso pari al 50% del valore del Premio Aziendale, sarà definito in base al valore risultante Cost Income Ratio (rapporto tra i costi operativi e il margine di intermediazione). Ai fini dell'erogazione del Premio Aziendale, tale indicatore a target dovrà essere pari a 139% per l'anno 2025 e pari a 122,5% per l'anno 2026. In base al risultato ottenuto in ciascun anno di competenza, la quota del Premio Aziendale relativa all'indicatore produttività sarà riparametrata come da tabella che segue:

| <b>Risultato indicatore</b> | <b>Moltiplicatore</b> |
|-----------------------------|-----------------------|
| fino al 60% del target      | 0%                    |
| da 61% a 80% del target     | 70%                   |
| da 81% a 99% del target     | 85%                   |
| da 100% a 119%              | 100%                  |
| da 120%                     | 110%                  |

Inoltre, su base volontaria, sarà possibile convertire il Premio Aziendale in beni e servizi Welfare, per una quota pari al 30%, al 50% o al 100% del valore del Premio Aziendale. La conversione del VAP in Welfare permetterà di incrementare fino al 13% in caso di conversione del 100% il Premio Aziendale. Tale incremento verrà proporzionalmente ridotto in base alla quota di Premio Aziendale destinata al welfare.

A seguito degli obiettivi sfidanti con i quali, la Banca e noi tutti, ci dovremo misurare nei prossimi anni, l'Azienda si è resa disponibile ad erogare un ulteriore 10% del Premio Aziendale maturato, qualora il risultato del VAP fosse uguale o superiore del 100%. Questo importo che ritroveremo nel cedolino di giugno 2026 e giugno 2027 sarà denominato Voce CIA 25 e Voce CIA 26. Questa voce verrà considerata nella retribuzione fissa integrando la RAL, pertanto andrà nel computo del TRF, ai fini contributivi, dell'imponibile per il contributo al Fondo Pensione ecc. Questo importo segue i criteri individuali di assorbibilità.

A conferma dell'impegno dimostrato dalle lavoratrici e dai lavoratori di Zurich Bank che hanno permesso di arrivare ai risultati del 2024 riconosciuti anche da casa madre, la Banca erogherà un importo UNA TANTUM pari a € 1.000, che vedremo nel cedolino di giugno 2025.

Altro punto che merita attenzione è l'aumento dei Ticket Restaurant che passeranno da 10,50 a 11,00 euro, a decorrere dal 1° aprile 2025 e a 11,50 euro, a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Tutto ciò che concerne i precedenti accordi siglati relativamente allo Smart Working, alla Temporanea Caso Morte e alla Polizza Sanitaria sono parte integrante dell'Accordo di II livello sottoscritto. Per tutti i dettagli rimandiamo al documento d'intesa siglato che vi alleghiamo.

L'accordo nel suo complesso riconosce l'impegno profuso dai dipendenti congiuntamente al valore delle relazioni sindacali e mira a consolidare un sistema di confronto tra le parti improntato al miglioramento condiviso.

Come sempre siamo a disposizione per ogni chiarimento.

**Milano, 10/03/2025**

**Le RSA di Zurich Bank**

Manlio Sergio Bisconti – Eleonora Bovero – Ada Turrisi