

**ACCORDO PREMIO AZIENDALE  
PER L'ANNO 2023**

Il giorno 31 ottobre 2023 presso la sede di **BdM Banca S.p.A.** (già Banca Popolare di Bari S.p.A.) si sono incontrati:

- **BdM Banca S.p.A.** (già Banca Popolare di Bari S.p.A., d'ora in poi, per brevità, BDM o Banca)

e

- **le Organizzazioni Sindacali** aziendali: **FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA UIL – UNISIN**

Premesso che:

- il disposto dell'art. 51 del CCNL del 19 dicembre 2019 regola l'istituto del Premio Aziendale;
- il Premio Aziendale costituisce un elemento di retribuzione variabile finalizzato a collegare gli andamenti produttivi aziendali alla retribuzione del fattore lavoro;

si conviene quanto segue:

- le premesse formano parte integrante del presente accordo;
- le parti sottolineano l'importanza degli istituti di welfare;
- la definizione del Premio Aziendale valido per il 2023 avviene in accordo con l'architettura descritta per punti nel seguito.

## **1. Norme generali**

Il Premio Aziendale è commisurato all'andamento di un Indicatore Sintetico di *Performance* (ISP), che è calcolato come media ponderata dei seguenti sub-indicatori:

- indice di patrimonializzazione (40%);
- indice di redditività (30%);
- indice di efficienza operativa (30%).

In caso di ISP uguale a 1, il premio, nelle modalità di erogazione che contemplano almeno una quota in *welfare*, sarà pari a € **700** lordi.

Il premio aziendale è erogato qualora il valore dell'ISP non sia inferiore allo 0,9 e fermo quanto indicato al paragrafo che segue.

I valori economici del Premio Aziendale sono collegati all'andamento dell'indicatore richiamato, fino a un rapporto pari a 1,1 (valori ulteriori del rapporto non incrementano il valore economico del premio da riconoscere) secondo gli importi nel seguito indicati al paragrafo 4.

Il pagamento del Premio Aziendale è subordinato al raggiungimento delle condizioni «cancello» previste nelle Politiche di Remunerazione della Banca anno per anno vigenti, valide anche per gli altri istituti di remunerazione variabile.

L'erogazione del Premio Aziendale avverrà nel 2024 successivamente all'approvazione del Bilancio.

Nel caso in cui non si verificassero le condizioni alle quali è assoggetto il pagamento del Premio di cui al presente Accordo, le Parti – fermo restando il rispetto della disciplina applicabile in materia di remunerazioni - si incontreranno per una valutazione congiunta.

## **2. Destinatari**

I destinatari del Premio Aziendale sono i Dipendenti (Aree Professionali e Quadri) cui è applicabile l'art. 51 del CCNL del 19 dicembre 2019.

Il requisito di partecipazione al Premio Aziendale è che il Lavoratore abbia prestato servizio effettivo per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento (anche con contratto a tempo determinato) e che sia in servizio all'atto dell'erogazione del Premio Aziendale, eccezion fatta per il Personale il cui rapporto di lavoro con la Banca è

cessato a seguito di accesso al fondo esodi (Fondo di solidarietà del settore del Credito ex Decreto n. 83486/2014) e/o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Per i Dipendenti assunti nel corso dell'anno di riferimento, il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati. Si considera mese intero l'assunzione entro il 15 (compreso) di ogni mese, mentre non si matura il rateo del premio se l'assunzione avviene dopo il giorno 15 di ogni mese.

Il Premio Aziendale, in base all'art. 51 del CCNL del 19 dicembre 2019, è decurtato di una quota espressa in dodicesimi per ogni mese intero di assenza. Le assenze connesse a permessi orari da parte di Dipendenti in allattamento, lavoratori/ lavoratrici disabili in situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabile/i in situazioni di gravità o ai periodi di maternità obbligatoria non sono computati come assenze ai fini del calcolo del Premio Aziendale.

Per il Personale a tempo parziale il Premio Aziendale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro.

Per i periodi non retribuiti e parzialmente retribuiti, il Premio Aziendale è decurtato in proporzione.

Il Premio Aziendale è corrisposto a tutti i Dipendenti che abbiano superato il periodo di prova e non abbiano riportato, per l'esercizio cui il premio fa riferimento, un esito della *performance* alla base della scala valutativa adottata (per il 2023, livello inadeguato).

In caso di provvedimenti disciplinari di gravità superiore al rimprovero verbale (v. art. 48 CCNL), la Banca valuterà l'eventuale erogazione del Premio Aziendale e si riserva sin d'ora di non procedere all'erogazione del premio qualora ritenesse la sanzione irrogata incompatibile con il meccanismo di premialità convenuto.

### 3. Modalità di erogazione

I Dipendenti con imponibile fiscale dell'anno di riferimento uguale o inferiore a € 80.000 potranno scegliere la modalità di erogazione del Premio Aziendale tra:

1. solo componente *welfare*;
2. 50% componente monetaria + 50% componente *welfare*;
3. 75% componente monetaria + 25% componente *welfare*;
4. solo componente monetaria, che - in linea con l'obiettivo di enfatizzare la fruizione di servizi di *welfare* - prevede una decurtazione del 4% rispetto alle opzioni precedenti.

I Dipendenti dovranno formalizzare la diversa scelta entro la data e con le modalità che verranno comunicate al Personale. In assenza di formalizzazione della scelta, la Banca corrisponderà il Premio Aziendale utilizzando la combinazione 1 (solo componente *welfare*).

I Dipendenti con imponibile fiscale dell'anno di riferimento superiore a € 80.000 riceveranno il Premio Aziendale esclusivamente in *welfare*.

I Dipendenti assunti nel corso dell'anno e/o coloro i quali abbiano svolto prestazioni retribuite in favore di terzi, con reddito corrisposto dalla banca uguale o inferiore a € 80.000, dovranno inviare nei tempi e con le modalità stabiliti dalla Banca:

- la certificazione unica rilasciata dal precedente datore di lavoro ovvero documentazione attestante redditi da lavoro dipendente percepite da terzi;
- in caso di precedente inoccupazione, un'autocertificazione che attesti di non aver percepito redditi di lavoro dipendente.

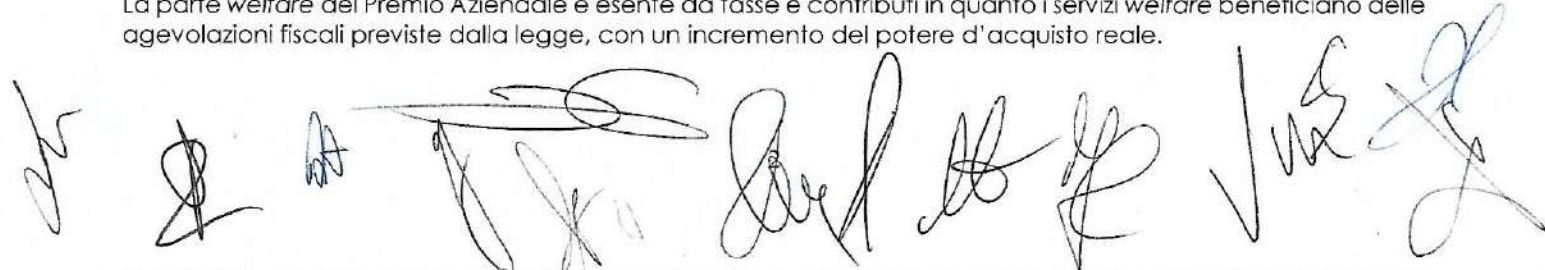
In assenza di tale documentazione, il Premio Aziendale sarà erogato nella sola componente *welfare*.

Qualora sia accertato che, a seguito di ulteriori redditi non erogati dalla Banca, l'imponibile fiscale dell'anno di riferimento sia stato superiore a € 80.000, i Dipendenti riceveranno il Premio Aziendale esclusivamente in *welfare*.

La componente monetaria del Premio Aziendale è corrisposta sotto forma di "*una tantum*" in un'unica soluzione nell'anno successivo, secondo quanto indicato con specifica comunicazione aziendale.

La componente *welfare* sarà resa disponibile sulla piattaforma dedicata, tramite cui i Dipendenti avranno la facoltà di scegliere il proprio paniere di beni e servizi, come previsto dal Tuir, secondo quanto indicato con successiva comunicazione aziendale.

La parte *welfare* del Premio Aziendale è esente da tasse e contributi in quanto i servizi *welfare* beneficiano delle agevolazioni fiscali previste dalla legge, con un incremento del potere d'acquisto reale.



#### 4. Parametri di determinazione del Premio Aziendale

I parametri di misurazione del Premio Aziendale sono misurati con riferimento al valore dell'Indicatore Sintetico di Performance, secondo la seguente articolazione:

- inferiore a 0,9: nessun pagamento del Premio Aziendale;
- pari a 0,9: pagamento del Premio Aziendale minimo pari ad €650;
- tra 0,9 e 1: interpolazione lineare dei valori minimo €650 e medio €700 del Premio Aziendale;
- pari a 1: pagamento del Premio Aziendale medio pari ad €700;
- tra 1 e 1,1: interpolazione lineare dei valori medio €700 e massimo €750 del Premio Aziendale;
- pari o superiore a 1,1: pagamento del Premio Aziendale massimo pari a €750.

##### 4.1. INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE – ALGORITMI DI CALCOLO

Di seguito gli elementi di dettaglio:



\*Al fini del Premio Aziendale non saranno considerate eventuali componenti straordinarie di costi e ricavi derivanti da operazioni non ricorrenti (Esempio: cessioni di portafoglio)

##### 4.2. INDICATORE SINTETICO DI PERFORMANCE – Metriche

Per il **2023** i target budgettari sono:

**BUDGET 2023**

**TOTAL CAPITAL RATIO**  
11,24  
%

**UTILE LORDO**  
-3,765  
(€ mln)

**MARGINE INTERMEDIAZIONE BUDGET /  
N. RISORSE BUDGET**  
0,143  
(€ mln)

##### 4.3. CRITERI DI DETERMINAZIONE DELL'INCREMENTALITA'

Il raggiungimento dell'incremento di almeno uno dei tre componenti dell'indicatore di cui sopra nel periodo 1.1.2023- 31.12.2023 rispetto alla medesima voce riferita al periodo 1.1.2022 – 31.12.2022 consentirà l'applicazione del regime fiscale previsto dalle disposizioni di cui all'art. 1, comma 182 e ss. L. 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall'art. 1, comma 160, L. 11 dicembre 2016, n. 232 e dall'art. 1 comma 28 L. 27 dicembre 2017, n. 205 e successive modifiche e integrazioni intervenute per effetto di Atti di legge successivi.

#### 5. Condizioni di erogazione

Il Premio Aziendale non è utile ai fini degli istituti legali e contrattuali, ivi compreso il TFR, ed è comprensivo di tutti gli istituti diretti, indiretti o differiti.

La componente *welfare* non dà diritto a liquidazione monetaria, neanche in caso di cessazione del rapporto di lavoro; non concorre a formare la base imponibile ai fini fiscali, Inps e previdenza complementare.

La funzione Risorse Umane indicherà ulteriori dettagli con specifiche comunicazioni al Personale.

Le Parti si danno atto che l'Accordo è conforme con quanto previsto dalla normativa in materia di tassazione agevolata dei premi di risultato e in materia di piani di welfare aziendale nonché in linea con le indicazioni fornite dagli Enti preposti.

**BDM Banca S.p.A.**

**FABI**

**FIRST-CISL**

**FISAC-CGIL**

**UILCA UIL**

**UNISIN**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*