

VERBALE DI VERIFICA
PREMIO AZIENDALE ESERCIZIO 2017
per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali dipendenti della Deutsche Bank SpA

Milano, 29 marzo 2018

Con riferimento a quanto previsto dall'accordo 6 dicembre 2017 in materia di premio collettivo aziendale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1a alla 3a) relativo all'esercizio 2017, in data odierna si sono incontrati i rappresentanti della Deutsche Bank SpA e delle Delegazioni Sindacali delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UIL CA e UNISIN.

Le parti hanno proceduto, per l'esercizio 2017, alla verifica congiunta del posizionamento raggiunto dall'**indicatore di efficienza "cost income ratio pro capite"**, elaborato sulla base di quanto previsto al punto 1 dell'accordo 6.12.2017, attestatosi per detto esercizio al valore di **87,68** (all. 1). In base a quanto previsto nella tabella di cui al citato punto 1, non si darà luogo alcuna erogazione di premio aziendale pro capite per tale indicatore (riduzione del 100% rispetto all'importo lordo corrispondente al valore base teorico di riferimento).

Con riferimento all'**indicatore di rischio** costituito dalle **"rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di: a) crediti, b) attività finanziarie disponibili per la vendita, c) altre operazioni finanziarie"**, le parti hanno altresì verificato che il valore dello stesso al 31.12.2017 è risultato pari a € 77.800.000 (all. 1). A fronte di tale valore, per tale indicatore verrà riconosciuta una quota di premio pro-capite "una tantum" nella misura corrispondente, rispettivamente, ad un costo azienda di € 1.400,00 per tutti i livelli di AP, di € 1.500,00 per i QD1 e QD2 e di € 1.850,00 per i QD3 e QD4.

Le parti si danno altresì espressamente atto che il dato sopramenzionato di € 77.800.000 fatto registrare al 31.12.2017 dal citato **indicatore di rischio** costituisce valore in miglioramento rispetto al valore fatto registrare dallo stesso alla data del 31.12.2016. Ne consegue che la quota di premio pro-capite "una tantum" di cui sopra, in misura corrispondente al relativo costo aziendale, potrà a scelta del dipendente essere destinata a misure di welfare aziendale (di seguito "conto welfare"), sussistendone i presupposti rispetto alla normativa fiscale di riferimento, ovvero essere corrisposta tramite erogazione in denaro (*cash*), ovvero essere destinata sin da subito a previdenza integrativa, secondo gli importi di cui alla Tabella 1 dell'accordo 6.12.2017, ovvero della Tabella 2 del citato accordo, limitatamente ai casi di destinazione al "conto welfare", a scelta del dipendente, dell'importo fisso di € 1.000,00.

Con riferimento all'**indicatore di produttività**, le parti hanno altresì verificato che il **"margine di intermediazione pro capite"**, elaborato sulla base di quanto previsto al punto 2 del citato accordo, è risultato pari a **223.000** Euro (all. 1). Pertanto l'importo del premio aziendale pro capite verrà incrementato nella misura di Euro **165,00** lordi in cifra fissa.

Con riferimento all'ulteriore **indicatore di efficienza** costituito dall'**"Ammontare complessivo dei giorni di ferie non fruiti"**, elaborato sulla base di quanto previsto al punto 3 del citato accordo, le parti hanno altresì verificato che il valore dello stesso al 31.12.2017 è risultato pari a **25.464,71** giorni (all. 2). Pertanto l'importo del premio aziendale pro capite verrà incrementato nella misura di Euro **150,00** lordi in cifra fissa.

Le parti si danno altresì espressamente atto che il dato sopramenzionato di giorni 25.464,71 fatto registrare al 31.12.2017 dall'**indicatore di efficienza** costituito dall'**"Ammontare complessivo dei giorni di ferie non fruiti"** costituisce valore in miglioramento rispetto alla media dei valori registrati sul Libro Unico del Lavoro alla fine di ciascun anno del triennio 2014-2016 (All. 2).

Ne consegue che il premio collettivo aziendale per l'esercizio 2017 verrà erogato ai quadri direttivi e al personale delle aree professionali (dalla 1a alla 3a) nelle misure riportate nell'allegato n. 3 e sarà individualmente determinato in base all'inquadramento risultante al 31.12.2017 e secondo i criteri di cui ai punti 9) e 11) del citato accordo.

L'erogazione del Premio Aziendale come sopra determinato, per quanto concerne le erogazioni in forma monetaria, verrà effettuata con le competenze del mese di maggio.

Gli allegati costituiscono parte integrante del presente verbale.

Deutsche Bank SpA

Le Delegazioni Sindacali delle OO.SS.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UIL CA

UNISIN