



## 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).

| Inquadramento        | Valore a <i>target</i> 2025 (euro) | Valore a <i>target</i> 2026 (euro) |
|----------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 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:

| Risultato indicatore    | Moltiplicatore |
|-------------------------|----------------|
| 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:

| Risultato indicatore    | Moltiplicatore |
|-------------------------|----------------|
| 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.

Altri due argomenti non meno importanti hanno trovato spazio in questo C.I.A.

- il **Permesso Tragitto Visite** che riconosce alla lavoratrice e al lavoratore **3 ore di permesso** a copertura del tempo necessario al tragitto percorso per raggiungere, rispettivamente, il luogo di cura e la sede di lavoro, riconosciuto per ogni visita medica, specialistica, analisi cliniche, cure e terapie del dipendente o per l'accompagnamento di familiari conviventi o di figli del dipendente, fino ai 10 anni di età compresa.
- il **Contributo in favore delle/dei figlie/figli in caso di decesso del genitore**: importo lordo pari alla RAL del dipendente.

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 Il livello sottoscritto. Per tutti i dettagli rimandiamo al documento d'intesa siglato che vi allegiamo.

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**