

VERBALE DI ACCORDO IN TEMA DI WELFARE

Nexi S.p.A., Nexi Payments S.p.A., Help Line S.p.A., Service Hub S.p.A e Numera Sistemi e Informatica S.p.A. (le "**Società**"), rappresentate dalla Direzione HR Italy di Nexi Payments S.p.A.

E

FABI rappresentata da Alessandra Gentile.

FIRST-CISL rappresentata da Stefano Giussani.

FISAC-CGIL rappresentata da Maurizio Checchi.

UILCA rappresentata da Filippo Calzi.

UNISIN rappresentata da Maurizio Coppi.

Premesso che

- le Parti si sono date reciprocamente atto dell'importanza che riveste il benessere individuale e familiare dei dipendenti e a tal fine intendono sviluppare a favore di tutti i dipendenti di Nexi S.p.A., Nexi Payments, Help Line, Service Hub e Numera un Piano di Welfare improntato alla individuazione di soluzioni idonee, anche per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché alla introduzione di strumenti utili che abbiano valenza anche sociale;
- in data 27 giugno 2023 le Parti hanno siglato il contratto integrativo aziendale Gruppo Nexi Italia (di seguito CIA NEXI) per il periodo 2024-2026 che regola anche l'accordo sindacale per la definizione dei criteri per l'erogazione del Premio Aziendale delle aziende Nexi S.p.A., Nexi Payments, Help Line e Service Hub che è parte integrante del suddetto CIA NEXI, nel quale hanno altresì previsto l'adozione di un Piano di flexible benefit;
- in data 16 ottobre 2024 le Parti hanno siglato un accordo che stabilisce che ai dipendenti della Società Numera troverà applicazione il suddetto CIA Nexi a far data dal 1/01/25 fino alla sua naturale scadenza;
- le Parti si sono incontrate per verificare i risultati degli indicatori presenti nel CIA (Ricavi e Ebdita) presi a riferimento per determinare l'importo del premio di risultato relativo all'esercizio 2025 e considerati tra di loro alternativi;
- il presente accordo definisce le modalità di conversione del suddetto premio in sistemi di flexible benefit, su base volontaria di ogni dipendente.

Premesso quanto sopra le Parti convengono che:

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
2. Le Parti si danno atto che il Premio Aziendale riferito all'esercizio 2025 potrà essere riconosciuto ai dipendenti con i limiti di convertibilità in servizi di welfare previsti dalla legge n. 208 del 28 dicembre 2015 art. 1 commi 182 e seg. e D.I. 25 marzo 2016 (così come integrati dalla Legge n°199/2025) pari ad un valore massimo di euro 5.000 lordi pro capite, per i lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione del Premio, a 80.000 euro, con le modalità indicate nel presente Verbale di accordo, che disciplina i criteri per l'adesione e la fruizione al Piano di Welfare, le cui modalità operative saranno rese note ai dipendenti mediante apposito regolamento attuativo.
3. Il presente Verbale di accordo e il Regolamento attuativo sono redatti in conformità alle vigenti norme in materia di lavoro e quali principali fonti normative e di prassi quelle di seguito specificate: art. 10, 12, 51, 95, 100, D.P.R. n. 917/1986 c.d. Testo Unico delle Imposte sui Redditi (d'ora in avanti "TUIR"), legge 28 dicembre 2015 n. 208, D.I. 25 marzo 2016, legge 11 dicembre 2016 n. 232, legge 27 dicembre 2017 n. 205, legge 30 dicembre 2023 n. 213; legge 30 dicembre 2024 n. 207, Decreto Legislativo n. 192/2025, nonché le circolari della Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016, numero 28/E, del 29 marzo 2018, numero 5/E e del 7 marzo 2024, numero 5/E.
4. Una volta determinato l'importo del Premio Aziendale per l'esercizio di riferimento, i dipendenti interessati potranno fruire dello stesso in forma monetaria o attraverso servizi di Welfare.
5. Ciascun dipendente di Nexi S.p.A., Nexi Payments, Help Line, Service Hub e Numera potrà scegliere in autonomia di convertire l'intero ammontare del proprio Premio Aziendale ovvero una parte di esso pari al 25%, 50%, 75%, in flexible benefit, beneficiando dei servizi messi a disposizione alle aziende del Gruppo dalla Società fornitrice individuata per realizzare il Piano di Welfare tramite apposito portale.
6. Le Aziende Nexi S.p.A., Nexi Payments, Help Line, Service Hub e Siapay hanno deciso di contribuire, incrementando l'importo che ogni dipendente sceglierà di convertire, nelle seguenti misure e comunque nel rispetto dei vincoli normativi di cui al punto 3 che precede:
 - in caso di conversione del 25% del Premio Aziendale => incremento del 7%;
 - in caso di conversione del 50% del Premio Aziendale => incremento del 9%;
 - in caso di conversione del 75% del Premio Aziendale => incremento del 11%;
 - in caso di conversione del 100% del Premio Aziendale => incremento del 13%.
7. La quota che ogni dipendente avrà deciso di convertire sarà caricata nel portale e visibile sotto forma di portafoglio virtuale per l'acquisto e/o il rimborso dei servizi previsti dal Piano stesso.
8. Il Premio in forma monetaria sarà erogato unitamente alle competenze del mese di maggio 2026 a ciascun dipendente destinatario del Premio Aziendale riferito all'esercizio dell'anno precedente che non abbia manifestato all'azienda di

appartenenza entro il termine indicato dalla stessa la volontà di destinare il Premio ai Servizi di welfare, indicandone altresì l'entità.

9. Il portale gestito dalla società fornitrice del Piano di Welfare metterà a disposizione di tutti i dipendenti delle Società Nexi S.p.A., Nexi Payments, Help Line, Service Hub e Numera i beni e servizi indicati nel Regolamento attuativo, che qui si riportano in via generale a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- asili nido, campus, soggiorni e vacanze studio, istruzione, corsi formazione, percorsi di orientamento, sostegno allo studio, disturbi di apprendimento (DSA);
 - servizi di assistenza domiciliare, familiare, residenziale, supporto amministrativo, assistenza e formazione dei familiari caregiver;
 - cultura, sport, benessere, viaggi e tempo libero, previdenza complementare e salute a favore del dipendente.

Il Premio Aziendale destinato al Welfare potrà essere altresì versato dall'azienda di appartenenza a seguito della scelta effettuata dal dipendente attraverso il portale in alternativa ai servizi sopra descritti al Fondo Pensione, a cui il dipendente stesso risulti iscritto e al quale anche l'azienda contribuisca, anch'esso per intero o secondo le percentuali indicate al precedente punto 6.

- 10 Nell'utilizzo del portale saranno garantite ai dipendenti la riservatezza e la libertà d'azione nell'ambito delle previsioni della normativa fiscale citata, con esclusione di alcuna responsabilità in capo alle Società che sottoscrivono il presente Verbale di accordo.
- 11 Le prestazioni assoggettate al rimborso relative all'anno 2026 potranno essere caricate sul portale a partire dal mese di maggio 2026 e il credito a disposizione sotto forma di portafoglio virtuale potrà essere utilizzato entro e non oltre il 30 novembre dello stesso anno.
- Nel caso in cui il dipendente, entro il 30 novembre 2026, non eserciti alcuna scelta circa l'utilizzo del proprio credito o la eserciti solo in misura parziale, l'intera somma prevista o il residuo della stessa non sarà cumulabile con l'importo del Premio Aziendale dell'anno successivo. L'eventuale importo residuo verrà destinato automaticamente al Fondo di previdenza complementare di categoria a cui il dipendente stesso risulti iscritto e al quale anche l'Azienda contribuisca sulla base degli accordi vigenti. Nel caso il dipendente non fosse iscritto ad alcun fondo di previdenza complementare non verrà corrisposto a cedolino il valore della quota convertita in welfare e non utilizzata.
- 12 In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'eventuale importo destinato e non fruito verrà versato in occasione della liquidazione delle competenze di fine rapporto al fondo di previdenza complementare a cui il dipendente risulti iscritto e al quale anche l'azienda contribuisca.
- Al dipendente non iscritto ad alcun fondo di previdenza complementare non verrà liquidato con le competenze di fine rapporto il valore della quota convertita in welfare e non utilizzata.
- 13 Qualora norme di legge, disposizioni di contratti collettivi, variazioni sostanziali nel costo per le forniture dei servizi dovessero significativamente modificare lo scenario in base al quale è stato istituito il Piano di cui al presente Verbale di accordo ovvero gli aspetti fiscali ad esso inerenti, le aziende rappresenteranno

alle RSA la situazione per una disamina congiunta prima di esercitare, se del caso, la facoltà di modificare e/o interrompere l'applicazione del Piano.

14 In data 16 marzo 2026 le Parti si sono incontrate e hanno verificato che l'indicatore presente nel CIA "Ricavi" è incrementale rispetto all'anno precedente. Considerato che l'applicazione del regime fiscale agevolato cd. detassazione è subordinata al miglioramento anche di uno solo degli indicatori (Circolare Agenzia Entrate n.5/E del 2018) sussistono le condizioni per l'applicazione della detassazione e conseguentemente per la conversione del premio stesso in servizi di Welfare.

15 Le Parti si danno atto che il presente Verbale di accordo troverà applicazione esclusivamente con riferimento alla conversione del Premio aziendale relativo all'esercizio 2025, determinato ai sensi degli accordi sindacali sopracitati.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 13 Aprile 2026

Per le Società

Giulia S. P. P. P.

Per le RSA

FABI *if*

FIRST-CISL *Alvaro Simonini*

FISAC-CGIL *Antonio...*

UILCA *Filippo Costa*

UNISIN *[Signature]*