

**PREMIO AZIENDALE RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2025 - VERBALE DI VERIFICA DELL'ACCORDO DEL 1°
DICEMBRE 2025**

Il giorno 26 marzo 2026

Si sono incontrati

ING Bank N.V. – Succursale di Milano (di seguito anche “la Banca”)

E

Le **Organizzazioni Sindacali** (di seguito anche “le OOSS”)

RSA FABI

RSA FIRST CISL

RSA FISAC CGIL

RSA UILCA

RSA UNISIN

(di seguito congiuntamente “le Parti”)

PREMESSE

- In data 1° dicembre 2025 le Parti hanno raggiunto un accordo per il premio aziendale per l'esercizio 2025 nel quale sono stati definiti i relativi indicatori aziendali nonché i *range* percentuali da applicare ai fini della quantificazione dell'importo del premio aziendale relativo all'esercizio 2025 (Allegato n°1);
- Nel citato accordo del 1° dicembre 2025 le Parti hanno altresì assunto l'impegno ad incontrarsi entro il mese di aprile 2026 al fine di verificare i risultati degli indicatori utili per il riconoscimento e la determinazione del premio aziendale 2025 nonché ai fini della verifica dell'incrementalità degli indicatori individuati ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali in tema di premi di risultato.

Le Parti hanno convenuto quanto segue

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2

1. La Banca ha presentato alle OOSS i risultati degli indicatori di cui all'accordo del 1° dicembre 2025 con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.



2. Le Parti si danno atto che le condizioni per erogare il Premio Aziendale relativo all'esercizio 2025 si sono realizzate dal momento che il c.d. **Result Before Tax** di ING Bank Milan Branch è risultato positivo nonché è stato rispettato il *target Group CET1 ratio*.
3. Si è riscontrata, inoltre, la sussistenza di risultati incrementali rispetto a tutti i target individuati per l'anno 2025 relativi ai seguenti indicatori: "Mobile Primary customers", "WB Lending", "Asset under management + asset under custody", "Retail Mortgages – Annual Disbursement", "Result before tax", "Customer deposit (RB + WB)" e "Personal loan – annual Disbursement" - al 31 dicembre 2025 rispetto ai medesimi indicatori al 31 dicembre 2024, con conseguente realizzazione dei presupposti per l'applicazione agli importi riconosciuti a titolo di premio aziendale 2025 delle agevolazioni fiscali in tema di premi di risultato e delle relative opzioni di erogazione definite nel richiamato accordo del 1° dicembre 2025.

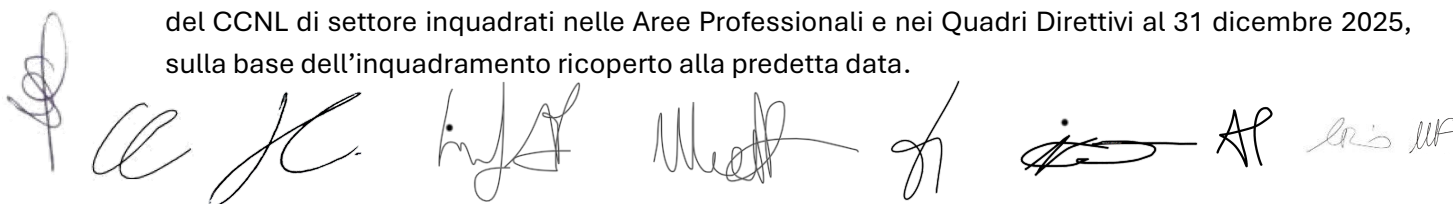
Art. 3 - Importi Premio Aziendale esercizio 2025

1. Sulla base dei risultati aziendali al 31 dicembre 2025 e ai sensi di quanto previsto all'art. 2 dell'accordo del 1° dicembre 2025, la percentuale da applicare agli importi di cui allo stesso art. 2 lett. a), b) e c), utile per la definizione degli importi per il premio aziendale relativo all'esercizio 2025, è pari al 102,75 %.
2. Conseguentemente le Parti, verificati i risultati della Banca al 31 dicembre 2025 rispetto agli indicatori ed al relativo peso percentuale sulla base di quanto definito nell'art. 2 dell'accordo aziendale del 1° dicembre 2025 ed applicando la percentuale di cui sopra, stabiliscono i seguenti importi per il premio aziendale esercizio 2025, uguali per ogni livello di inquadramento contrattuale in base a quanto di seguito:
 - Opzione Welfare: Euro 1.931,70 in conto welfare
 - Opzione Mixed Welfare/Cash: Euro 786,04 in conto welfare ed Euro 786,04 lordi in premio monetario
 - Opzione Cash: Euro 1.417,95 lordi in premio monetario
3. A coloro che nell'anno 2025 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori ad euro 80.000, così come definito dall'art. 1, comma 186 della L. 208/2015, e s.m.i., verrà riconosciuto il premio, se sussistono le condizioni soggettive previste dall'art. 4 del suddetto accordo del 1° dicembre 2025, unicamente sotto forma di Cash.
4. L' Opzione Welfare e Mixed Welfare/Cash consentirà ai Beneficiari di fruire dei Servizi Welfare secondo quanto previsto nel regolamento welfare che sarà a breve predisposto e fino ad esaurimento del Conto Welfare.

Attraverso il portale del provider dei Servizi Welfare, i Beneficiari potranno selezionare i Servizi di cui intendono usufruire entro le tempistiche indicate nel regolamento welfare, utilizzando il proprio Conto Welfare, nonché consuntivare l'utilizzo del Conto Welfare, verificarne la disponibilità residua, nonché caricare i giustificativi di spesa relativi ai rimborsi.

Art. 4 – Condizioni soggettive erogazione Premio Aziendale

1. Il Premio Aziendale sarà erogato al Personale dipendente e ai lavoratori e lavoratrici di cui all'art. 37 del CCNL di settore inquadrati nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi al 31 dicembre 2025, sulla base dell'inquadramento ricoperto alla predetta data.



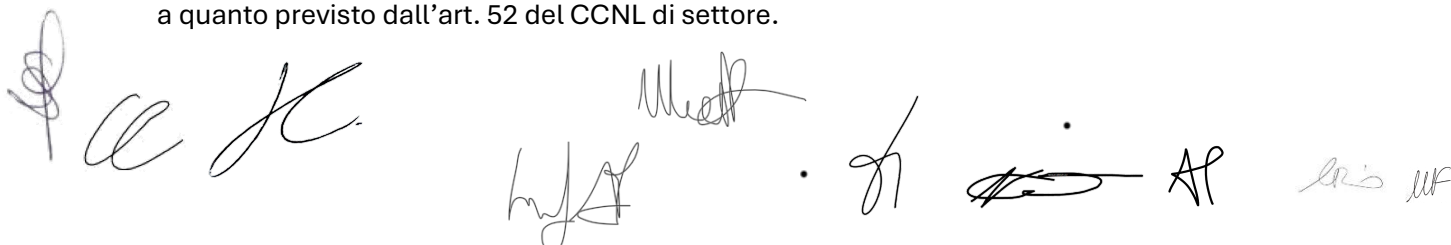
2. Il Premio Aziendale verrà erogato, in misura proporzionale al servizio prestato nell'anno di riferimento, a tutti i lavoratori e lavoratrici in forza alla data di erogazione (vedi definizione art. 5 del presente accordo) e che abbiano superato il periodo di prova. Si considera mese intero l'assunzione 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.
3. I lavoratori e le lavoratrici che sceglieranno l'opzione Welfare o Mixed Welfare/Cash, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, potranno utilizzare il conto welfare spettante fino alla data di cessazione, in ogni caso non oltre il 30 novembre 2026. Al momento della cessazione e in ogni caso entro il 30 novembre 2026, i residui del conto Welfare non utilizzati saranno versati al Fondo di previdenza complementare, cui il lavoratore o la lavoratrice abbia aderito, ovvero persi nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice non abbia aderito ad alcun Fondo di previdenza complementare.
4. Nel caso di assenza non retribuita dal servizio si applica quanto previsto dal comma 9° dell'art. 52 del CCNL di settore. Resta inteso che, qualora l'assenza sia retribuita, non verrà applicata alcuna riduzione del premio.
5. Per il personale con orario a tempo parziale gli importi del premio aziendale vengono riproporzionati in base alla percentuale di part-time in essere nel corso dell'anno 2025.
6. Il premio aziendale viene erogato interamente, per quanto spettante ai sensi dei commi precedenti, ad eccezione del seguente caso:
 - in base all'attuale sistema di Performance Management, nel caso di attribuzione di un giudizio professionale annuale complessivo "Does not meet expectations", il Premio Aziendale non verrà erogato.

Art. 5 – Regole operative Premio Aziendale esercizio 2025

1. Il premio aziendale relativo all'anno 2025 opzione Cash o Mixed Welfare/Cash sarà erogato per la parte monetaria con lo stipendio del mese di maggio 2026 (il 27 maggio 2026), mentre il Conto Welfare sarà fruibile da parte del lavoratore e della lavoratrice tramite il portale del provider dei Servizi Welfare dal 18 maggio 2026 al 30 novembre 2026.
2. I lavoratori e le lavoratrici con reddito da lavoro dipendente nell'anno 2025 pari o inferiore a € 80.000 dovranno comunicare all'ufficio HR Admin dal 10 aprile al 24 aprile 2026, se intendono scegliere l'opzione Welfare o Mixed Welfare/Cash del premio aziendale, in base alle modalità successivamente comunicate. Nel caso in cui il lavoratore o lavoratrice non faccia alcuna scelta, in automatico sarà riconosciuto il premio in forma Cash.
3. Per il Conto Welfare si rimanda al regolamento che sarà a breve predisposto.

Art. 6 - Disposizioni Finali

1. Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto di aver verificato la sussistenza dei presupposti per l'applicazione della normativa per la tassazione agevolata per i premi di risultato ai sensi della L. n. 208/2015 e s.m.i e della L. n. 199/2025, nonché di aver compiutamente adempiuto a quanto previsto dall'art. 52 del CCNL di settore.

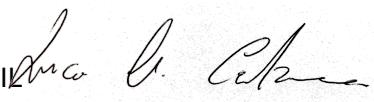


2. Le Parti confermano che hanno definito l'importo del Premio Aziendale in senso omnicomprensivo, avendo tenuto conto di ogni incidenza al momento della quantificazione. Pertanto, lo stesso non sarà mai preso in considerazione per il calcolo di tredicesima, festività, ferie, ex festività, lavoro ordinario, lavoro straordinario e tutti gli altri istituti contrattuali e/o di legge diretti ed indiretti di alcun genere ad eccezione del TFR ai sensi di quanto previsto dall'art. 90 del CCNL di settore del 19 dicembre 2019, rinnovato con Accordo del 23 novembre 2023.

Letto, confermato e sottoscritto.

RSA FABI   ING Bank N.V. + Succursale di Milano 

RSA FIRST CISL   . .

RSA FISAC CGIL 

RSA UILCA 

RSA UNISIN  