

## VERBALE DI ACCORDO

In data 06 giugno 2024 si sono incontrate

Le Società Vodafone Italia S.p.A., VST SpA e VEI SRL assistite da Unindustria Roma e Assolombarda Milano (di seguito anche le "Società")

E

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL nazionali e territoriali unitamente al coordinamento nazionale delle RSU Vodafone (di seguito le "Organizzazioni Sindacali"; la Società e le Organizzazioni Sindacali di seguito anche le "Parti")

### Premesso che

1. Il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, all'art. 44, 3 comma, rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato (anche PdR);
2. L'accordo del 17 giugno 2021 relativo al Premio di Risultato per il personale di Vodafone, è scaduto il 31 marzo 2024;
3. In considerazione dei possibili nuovi assetti societari, le parti hanno inteso dare continuità al presente istituto con durata coerente con i possibili nuovi sviluppi;

### Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Istituire nei confronti del personale di Vodafone Italia S.p.a., VST S.r.l. VEI S.r.l. un Premio di Risultato, di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Tale premio avrà vigenza annuale per quanto in premessa definito, a partire dal 1° aprile 2024 fino al 31 marzo 2025 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "Criteri di Erogazione".

#### 1. Indicatori del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato sarà composto da un solo indicatore:

EBITDA peso 100%

Per la società VST S.r.l. sarà considerato l'EBITDA di Vodafone Group

## 2. L'erogazione del Premio

L'erogazione del premio è basata sul risultato dell'obiettivo EBITDA secondo i seguenti criteri:

### EBITDA

EBITDA	PREMIO PAGATO
< 90%	0%
90% e <95%	60%
95% e <= 110%	fra 85% e 125%
> 110 %	140%

\* Per i valori tra il 95% e il 110% il payout cresce in maniera direttamente proporzionale al risultato. Per i risultati pari al 100% del target il payout sarà pari al 100% della base

## 3. Cannello del Premio di Risultato

L'erogazione del valore maturato di Premio di Risultato sarà soggetta ad un cancello il cui valore soglia è pari al 90% dell'EBITDA target; performance al di sotto della soglia porteranno ad un azzeramento dell'intero payout del PdR.

## 4. La commissione del Premio di risultato

I valori target dell'obiettivo saranno definiti dall'Azienda in modo coerente con l'andamento economico della Azienda e verranno illustrati alla Commissione paritetica del Premio di Risultato di norma entro il mese di giugno dell'anno fiscale di riferimento. Tale commissione sarà composta da 6 componenti di nomina aziendale e sindacale i cui nominativi saranno comunicati all'azienda. Resta inteso che, in caso di straordinari e non prevedibili eventi societari, il comitato si riunirà tempestivamente per valutare l'effetto di tali eventi sul premio di risultato.

Per la gestione del premio di risultato è confermato che la commissione paritetica premio di risultato si riunirà periodicamente, di norma ogni 6 mesi, al fine di:

1. Analizzare e monitorare nel corso del periodo di applicazione del premio di risultato l'andamento dell'indicatore;
2. Esaminare eventuali criticità che dovessero insorgere e proporre alle parti stipulanti eventuali azioni correttive a fronte di andamenti anomali, fermo restando la sostenibilità economica di dette azioni correttive.

Tenuto conto del livello delle informazioni che saranno comunicate, i componenti della commissione PDR sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che saranno fornite e, in generale, sugli argomenti oggetto dell'attività del comitato nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice civile. L'eventuale violazione di tali obblighi comporterà l'immediata convocazione delle parti per la valutazione dei provvedimenti che potranno comportare l'allontanamento del responsabile. Entro il mese di giugno la commissione PDR si incontrerà per definire una modalità di comunicazione interna coerente con i principi dell'art. 2105 c.c.







