

IPOTESI DI ACCORDO

Oggi, 21 Luglio 2026 presso la sede di Confindustria Ceramica in Roma Via A. Torlonia, 15

tra

Il Gruppo Wienerberger Italia, composto dalle società **WIENERBERGER S.p.A. Unipersonale**, con sede legale in Via Ringhiera n. 1, 40027 Mordano (BO), e **TERREAL ITALIA S.r.l.**, con sede legale in Strada alla Nuova Fornace, 15048 Valenza (AL), rappresentato dalla Dott.ssa Monica Voltan, HR Director, dall'Ing. Lorenzo Metullio, Operations Director, e dalla Dott.ssa Serena Re, HR Business Partner Industrial, con riferimento ai seguenti stabilimenti produttivi:

- **Bubano** – Via Ringhiera n. 1, 40027 Mordano (BO);
- **Castiglion Fiorentino** – Località San Lucia n. 10/H, 52043 Castiglion Fiorentino (AR);
- **Feltre (Villabruna)** – Strada della Fornace n. 7, 32032 Villabruna di Feltre (BL);
- **Gattinara** – Via Rovasenda n. 79, 13045 Gattinara (VC);
- **Noale** – Strada San Dono, 30033 Noale (VE);
- **Terni** – Vocabolo Macchiagrossa n. 1/A, 05100 Terni (TR);
- **Valenza** – Strada alla Nuova Fornace, 15048 Valenza (AL).

Assistite da Confindustria Ceramica Raggruppamento Laterizi nella persona di Maurizio Piccinno e Confindustria Umbria nelle persone di Matteo Celletti e Cristiano Di Berarsino; Confindustria Emilia Area Centro nella persona di Erika Mormando; Confindustria Toscana Sud nella persona di Massimiliano Bucaletti; Confindustria Belluno Dolomiti nella persona di Sara Della Vecchia;

E

- Le RSU dei rispettivi siti:

Bubano: Gabriele Mondini (Fillea CGIL) Sandro Montebello (Fillea CGIL) Antonio Zamballetti (Filca CISL)
Castiglion Fiorentino: Fabio Festini (Fillea CGIL) Alessandro Gallorini (Filca CISL)
Feltre Tiziano Pontin (Filca CISL) Pierpaolo Straforini (Fillea CGIL)
Gattinara: Shima Laert (Fillea CGIL) Gjini Benard (Fillea CGIL)
Noale: Nicola Calligaris (Fillea CGIL) Roberto Cuogo (Filca CISL) Massimo Masiero (Filca CISL)
Terni: Stefano Fabrizi (Fillea CGIL) Verani Fabio (Feneal UIL) Vitali Alessandro (Feneal UIL)
Valenza: Luigino Braga (Filca CISL) Marco Gamba (Feneal UIL) Oriana Verza (Fillea CGIL)

Assistite dalle OO.SS.LL. Nazionali FENEAL UIL nella persona di Massimo Fiorucci, FILCA CISL nella persona di Fabio Del Carro FILLEA CGIL nella persona di Serena Morello, e nonché dalle segreterie provinciali dei rispettivi siti nelle persone dei Sig.ri Claudio Aureli (Fillea CGIL), Andrea Berti (Fillea CGIL), Felice Barelli (Filca CISL), Salvatore Campanile (Fillea CGIL) Fabio Casaldi (Filca CISL), Fabrizio Conti (Fillea CGIL), Antonio D'Angelo (Filca CISL) Salvatore Frezzetti (Feneal UIL), Roberta Gatto (Fillea CGIL), Andrea Grazioso (Filca CISL), Domenico Grisci (Feneal UIL) Moreno Mattiacci (Feneal UIL) Alex Sagat (Filca CISL) Paola Tegner (Fillea CGIL), Luca Tognacca (Fillea CGIL), Paolo Tolu (Feneal UIL)

premessi che

- È intenzione delle Parti definire un Contratto Integrativo Aziendale applicabile ai sette siti produttivi italiani del Gruppo Wienerberger, facenti capo alle società Wienerberger S.p.A. Unipersonale e Terreal Italia S.r.l., di seguito specificati:
Bubano – Via Ringhiera n. 1, 40027 Mordano (BO);
Castiglion Fiorentino – Località San Lucia n. 10/H, 52043 Castiglion Fiorentino (AR);
Feltre (Villabruna) – Strada della Fornace n. 7, 32032 Villabruna di Feltre (BL);
Gattinara – Via Rovasenda n. 79, 13045 Gattinara (VC);
Noale – Strada San Dono, 30033 Noale (VE);
Terni – Vocabolo Macchiagrossa n. 1/A, 05100 Terni (TR);
Valenza – Strada alla Nuova Fornace, 15048 Valenza (AL).
- Il confronto tra le Parti, finalizzato alla definizione del Contratto Integrativo Aziendale applicabile ai siti sopra indicati, tiene conto dell'attuale andamento del settore, del contesto competitivo di riferimento e delle prospettive di sviluppo del Gruppo.
- In tale ambito, le Parti intendono sviluppare un sistema di relazioni industriali improntato a un confronto costante e costruttivo, volto a favorire momenti di informazione e di dialogo in merito all'evoluzione del mercato, agli indirizzi industriali e agli eventuali programmi di sviluppo che potranno interessare il Gruppo Wienerberger Italia, nel quadro delle strategie definite a livello multinazionale.
- Le Parti condividono il comune obiettivo di perseguire condizioni che favoriscano la competitività aziendale, la valorizzazione delle attività produttive e la crescita sostenibile del Gruppo, riconoscendo il valore del confronto sindacale quale strumento di partecipazione e di sviluppo delle relazioni industriali.
- Tutto ciò premesso, dopo ampia ed approfondita discussione e al termine di un negoziato avviato nel corso del mese di aprile 2026

si conviene quanto segue

RELAZIONI INDUSTRIALI

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL laterizi e manufatti cementizi del 31.10.2025 applicato alle Società, si conferma e si rafforza il proficuo sistema di relazioni già presente nei singoli siti industriali italiani, ormai consolidato nel tempo.

Le Parti confermano il valore del sistema di relazioni industriali sviluppato nel tempo nei singoli siti di cui alle premesse, caratterizzato da un confronto costruttivo in ambiti quali: salute e sicurezza sul lavoro, formazione professionale e organizzazione delle attività produttive anche in una logica di sviluppo delle attività stesse mirato alla condivisione ed al raggiungimento di risultati comuni. In tale contesto, le Parti convengono quanto segue:

- In coerenza con quanto previsto dal vigente CCNL, saranno effettuati due (2) incontri annuali a livello di Gruppo, a richiesta di una delle Parti, nell'ambito dei quali verranno illustrati e trattati, oltre alle significative modifiche relative all'andamento aziendale, agli investimenti, all'occupazione ed anche a variazioni rilevanti circa argomenti di interesse comune quali l'evoluzione delle modalità di lavoro, l'introduzione di nuove tecnologie e strumenti di intelligenza artificiale, iniziative in materia di pari opportunità e inclusione, aggiornamenti circa gli adempimenti informativi previsti dalla normativa vigente in tema di parità di genere.
- Fermo restando le prerogative organizzative e gestionali dell'Azienda, la stessa fornirà alla RSU del sito eventualmente interessato, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e con i tempi richiesti dalle condizioni di mercato, informazioni in merito a eventuali modifiche significative, strutturali e collettive dell'organizzazione dei turni e della programmazione dei fermi produttivi. Resta inteso che tali programmazioni potranno essere oggetto di successive variazioni in funzione di sopravvenute esigenze organizzative, produttive o di mercato.
- Le Parti solo ed esclusivamente con riferimento ai due incontri di Gruppo, di cui al punto a) che precede convengono di escludere dal computo dei permessi spettanti alla RSU di ciascun sito il tempo impiegato

per la partecipazione ai predetti incontri di Gruppo. Per gli RLS l'esclusione dal computo dei permessi spettanti sarà altresì relativa ad un incontro di Gruppo, aggiuntivo rispetto a quelli già menzionati al punto a) che precede, avente ad oggetto specifiche tematiche di salute e sicurezza sul lavoro con le figure aziendali competenti, da svolgersi in presenza o mediante collegamento da remoto.

INDENNITA' DI TRASFERITA

A decorrere dalla data di sottoscrizione e per tutta la vigenza del presente accordo, l'Azienda, procederà ad effettuare l'allineamento del trattamento di trasferta tra operai ed impiegati mediante equiparazione della indennità di trasferta prevista per gli impiegati a quella degli operai ove più favorevole. Tale previsione costituisce trattamento di miglior favore rispetto a quanto disciplinato dal CCNL applicato ed è da intendersi onnicomprensivo e assorbente rispetto a ogni diversa previsione, trattamento o indennità di trasferta di origine contrattuale collettiva aziendale o individuale avente la medesima finalità, fino a concorrenza del relativo importo.

VISITE MEDICHE

L'Azienda a decorrere dal 1° gennaio 2027 riconoscerà ai dipendenti un monte di tre (3) ore annue di permesso retribuito, non cumulabili e non monetizzabili in caso di mancato utilizzo nell'anno, da utilizzare per l'effettuazione di visite ed accertamenti medici specialistici, ove tale istituto non sia già previsto.

Le predette ore potranno essere fruite sia per esigenze sanitarie personali del dipendente, sia per accompagnare a visite o accertamenti medici specialistici il coniuge, il convivente di fatto, i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado.

La fruizione del permesso è subordinata a preventiva richiesta secondo le modalità aziendali e alla successiva presentazione di idonea documentazione attestante l'effettuazione della visita o dell'accertamento specialistico.

BUONI PASTO ELETTRONICI

Negli stabilimenti in cui non è presente il servizio mensa, l'Azienda provvederà all'introduzione dei buoni pasto elettronici e alla loro progressiva armonizzazione, al fine di uniformarne il valore tra i diversi stabilimenti.

Il dipendente matura il diritto al buono pasto qualora abbia prestato attività lavorativa per almeno 6 (sei) ore nella medesima giornata.

Le modalità e le tempistiche previste per l'introduzione e la graduale armonizzazione del valore dei buoni pasto sono riepilogate nella seguente tabella:



Valore Buono Pasto Elettronico Giornaliero	Data di applicazione nuovo valore
7,00 €	01.09.2026
7,50 €	01.01.2027
8,50 €	01.01.2028



PREMIO DI RISULTATO

- È intenzione delle parti come sopra richiamate istituire per il triennio 2026 - 2028 (1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028) un premio di risultato, per ogni stabilimento del Gruppo in Italia, secondo quanto contenuto nel presente documento;
- con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25 marzo 2016, è stata data attuazione ai contenuti di cui ai commi 182 – 190, dell'art. 1, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di

incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51, del decreto legislativo n. 81 del 2015 e smi;

- c) In particolare, il citato art. 1, commi 182-189, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016) ha introdotto, a regime, un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali nella misura prevista dalla normativa vigente, applicabile ai premi di risultato collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, purché misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal decreto di cui al comma 188 del medesimo articolo, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.
Successivamente, con l'approvazione della Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199 del 30 dicembre 2025), il legislatore ha previsto, all'art. 1, comma 9, la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività e alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili, portandola dal 5% all'1%. La predetta riduzione dell'aliquota trova applicazione per gli anni 2026 e 2027 ed è accompagnata dall'incremento del limite massimo dell'importo agevolabile, elevato da euro 3.000 a euro 5.000.
- d) con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;
- e) la circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta dall'Agenzia delle Entrate, di intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha fornito chiarimenti in relazione alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2017 (legge 11 dicembre 2016, n.232, art. 1, commi 160 – 162) e dalla Legge di Bilancio 2018 (Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, commi 28 e 161) alla disciplina di favore sulle retribuzioni premiali (premi di risultato e somme derivanti dalla partecipazione agli utili) e sul welfare aziendale;
- f) tale disciplina, introdotta dalla legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182 – 189), come sopra menzionata, prevede l'applicazione, in via strutturale, di un regime fiscale di favore sulle somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di premi di risultato, collegati ad incrementi di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti dalla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale), ovvero sotto forma di partecipazione agli utili di impresa;
- g) con gli interventi operati attraverso la Legge di Bilancio 2017 e soprattutto, con la Legge di Bilancio 2018, è stato ampliato l'ambito applicativo del regime di favore con riguardo sia alla platea dei soggetti potenzialmente fruitori della detassazione, sia al paniere dei beni e dei servizi di welfare aziendale che non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore dipendente;
- h) con la Risoluzione n. 36/E del 26 giugno 2020 l'Agenzia delle Entrate ha fornito ulteriori chiarimenti sul regime fiscale dei Premi di risultato erogati ai sensi dell'art. 1, commi da 182 a 189, legge 28/12/2015 n. 208 e ss.mm.
- i) è centrale per le Parti l'importanza di ottenere il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori negli obiettivi di gruppo e aziendali, nella consapevolezza che anche per questa via sia possibile conseguire un miglioramento aziendale non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi;
- j) è ferma la volontà di individuare congiuntamente, in base a quanto previsto dall'art. 25 "Premio di risultato" del CCNL per i lavoratori addetti al settore laterizi, un premio di risultato esclusivamente variabile correlato a risultati aziendali oggettivi, incerti, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti, rappresentati da incrementi di produttività, redditività, qualità e competitività complessiva e in generale, all'andamento economico dell'impresa;
- k) Date per note le disposizioni normative e le Circolari dell'Agenzia delle Entrate in materia, sopra richiamate, si è pervenuti alle seguenti intese.

Tutto ciò premesso le parti così convengono e stipulano quanto appresso analiticamente riportato

1. Premesse

Le premesse e gli allegati al presente documento ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

2. Istituzione del premio di risultato, competenza e durata.

Per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2028, viene istituito, presso tutti i siti del Gruppo, come individuati nelle premesse del presente Accordo, un Premio di Risultato variabile di durata triennale, finalizzato a promuovere un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nel conseguimento degli obiettivi del Gruppo Italia e delle singole aziende.

Il Premio è volto, in particolare, a favorire il miglioramento dei risultati in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione aziendale.

Il Premio sarà, a ogni effetto, di competenza del triennio sopra indicato e sarà erogato agli aventi diritto, come meglio individuati al successivo Capitolo 3, che risultino in forza alla data di erogazione.

L'erogazione avverrà in un'unica soluzione con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione del premio e, di norma, entro il giorno 10 luglio di ciascun anno, previa consuntivazione dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento e subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Resta inteso che la maturazione del Premio di Risultato è, in ogni caso, subordinata al conseguimento, nel periodo di riferimento, di un risultato economico positivo, individuato nel raggiungimento di un EBITDA (riferito al gruppo Wienerberger in Italia) almeno pari al 50% del valore-obiettivo previsto per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028. Qualora tale condizione non sia soddisfatta, il Premio non maturerà, a prescindere dal raggiungimento degli obiettivi incrementali di cui alla Tabella A.

3. Aventi diritto

Il premio di risultato, come disposto dalla normativa di settore vigente e meglio chiarito dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate richiamate in premessa, è riservato ai dipendenti del Gruppo Wienerberger in Italia, riferito ad ogni stabilimento citato in premessa, inquadrati come Operai, Impiegati e Quadri secondo la classificazione prevista dal vigente CCNL di categoria per i dipendenti delle Aziende produttrici di Laterizi e Manufatti Cementizi.

La maturazione del premio viene riportata ai mesi di effettiva prestazione lavorativa con uno sbarramento di almeno 6 mesi effettivamente lavorati dal singolo dipendente riferiti a ciascun anno di maturazione.

Il Personale con contratto di lavoro part-time percepirà una quota di premio proporzionata alla percentuale dell'orario previsto.

Il Personale che nel corso dell'anno venisse licenziato nell'ambito del procedimento disciplinare non avrà diritto all'erogazione del Premio, in caso di sentenza passata in giudicato con la quale venga disposta l'illegittimità del licenziamento disciplinare l'azienda corrisponderà la percentuale di premio per il periodo effettivamente maturato. I dimissionari per pensionamento seppur non in forza alla data di erogazione del premio, riceveranno il premio stesso, la cui maturazione sarà calcolata sulla base dell'effettiva prestazione lavorativa dell'anno di competenza.

Identici criteri valgono per i lavoratori con contratto a tempo determinato, con contratto di somministrazione o con contratto di apprendistato professionalizzante.

Per il personale in forza con contratto a tempo determinato o di somministrazione il premio sarà corrisposto in misura pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno di maturazione, con uno sbarramento di almeno 6 mesi effettivamente lavorati. Ai fini del calcolo, la frazione di mese superiore a quindici giorni di calendario sarà considerata come mese intero.

I criteri di maturazione del diritto alla percezione del premio potranno essere soddisfatti anche mediante il cumulo di più missioni ovvero di più rapporti utili ai fini della maturazione del diritto stesso.

4. Valori e parametri del Pdr – Detassabilità del Premio

Le Parti, come detto, convengono di istituire un sistema di Premio di Risultato variabile, correlato al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento, misurati attraverso indicatori di risultato di cui due (2) comuni a tutti gli stabilimenti e alle società del Gruppo in Italia, nonché due (2) indicatori specifici riferiti ai

singoli stabilimenti. Gli indicatori, i relativi obiettivi e i criteri di misurazione sono definiti nella Tabella A, allegata al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente in materia di premi di risultato, per ciascuno stabilimento considerato nelle premesse della presente intesa è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo degli obiettivi individuati dalle Parti nel presente capitolo "PREMIO DI RISULTATO" considerati a tal fine come alternativi tra loro. La misurazione dei risultati, per la verifica della realizzazione dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati nell'esercizio di riferimento di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre) e i dati consuntivati nell'esercizio precedente ("anno su anno").

Le parti si danno atto che l'andamento degli indicatori considerati per la misurazione degli obiettivi previsti nel presente capitolo è suscettibile di variabilità poiché effettivamente incerto alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Gli indicatori previsti e riportati nella **Tabella A**, individuati ai fini della determinazione del Premio di Risultato, concorrono alla definizione dell'importo complessivo del premio secondo i pesi percentuali attribuiti a ciascun indicatore e indicati nella medesima Tabella.

Il risultato complessivo derivante dall'applicazione dei predetti indicatori determinerà l'importo del Premio di Risultato spettante a ciascun lavoratore avente diritto. Altresì, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente, il valore consuntivato da ciascun indicatore nel periodo congruo di riferimento (1° gennaio – 31 dicembre) sarà oggetto di confronto con il medesimo indicatore rilevato nel periodo congruo assunto quale parametro comparativo, coincidente con l'anno immediatamente precedente, al fine di verificare l'effettivo conseguimento dell'incremento e/o miglioramento previsto.

L'accertamento del miglioramento di almeno uno dei quattro parametri alternativi tra loro determinerà il diritto all'applicazione del regime di detassazione dell'intero Premio di Risultato per il periodo considerato.

Per ciascuno stabilimento sono individuati 4 (quattro) parametri di performance complessivi, di cui 2 (due) indicatori comuni a tutti gli stabilimenti del Gruppo Wienerberger in Italia, rispettivamente EBITDA e AFR, e n. 2 (due) indicatori specifici di stabilimento, selezionati in funzione delle caratteristiche produttive e organizzative dello stesso, tra quelli ricompresi nel seguente elenco, secondo le modalità di misurazione e ponderazione definite negli allegati al presente Accordo che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Per ciascun obiettivo previsto dal presente PDR, il valore spettante sarà determinato in base al livello di raggiungimento dello stesso, secondo le seguenti soglie:

- **Risultato inferiore al 65% dell'obiettivo:** valore dell'obiettivo uguale a 0, nessun riconoscimento maturato.
- **Risultato compreso tra il 65% e il 100% dell'obiettivo:** riconoscimento di un valore proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, dal 65% al 100% del valore previsto per il singolo obiettivo.
- **Risultato superiore al 100% dell'obiettivo:** riconoscimento di un premio pari al **125%** del valore previsto per il singolo obiettivo.

L'importo maturato per ciascun obiettivo sarà determinato separatamente. La somma degli importi maturati per tutti gli obiettivi costituirà il **Premio di Risultato (PDR) maturato**, che sarà successivamente riproporzionato mediante l'applicazione del correttivo di cui al punto 5 del presente regolamento.

Obiettivi del Gruppo Wienerberger in Italia

- **EBITDA:** inteso quale differenza tra i ricavi e i costi operativi, al netto degli ammortamenti degli impianti e dei macchinari, degli oneri e dei proventi finanziari e delle imposte.
- **AFR:** rappresenta l'indice di frequenza degli infortuni ed è calcolato secondo la seguente formula:
$$AFR = (n^{\circ} \text{ infortuni} \times 1.000.000) / \text{ore lavorate}$$

L'indicatore è riferito a livello di **Country**.

Obiettivi di stabilimento

- **Scarto Cotto:** misura la percentuale di prodotto cotto non conforme o non utilizzabile rispetto alla produzione complessiva.

L'indice viene calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Scarto Cotto (\%)} = (\text{massa di prodotto cotto scartato} / \text{massa totale di prodotto cotto prodotto}) \times 100$$

- **Produttività:** L'indicatore Produttività misura la quantità media di prodotto realizzata per ciascun giorno effettivo di produzione.

L'indice viene calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Produttività} = \text{tonnellate SAP prodotte} / \text{giorni di produzione}$$

- **Reclami tecnici (%):** L'indicatore Reclami tecnici (%) misura il rapporto tra la quantità (tonnellate SAP) di materiale oggetto di reclami tecnici ricevuti dallo stabilimento e il volume di prodotto venduto dallo stesso (tonnellate SAP).

L'indice viene calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Reclami tecnici (\%)} = (\text{n° reclami tecnici di stabilimento (sulle tonnellate SAP vendute)} / \text{venduto di stabilimento tonnellate SAP}) \times 100$$

- **Consumo specifico termico:** L'indicatore Consumo specifico termico misura il consumo di energia termica necessario per la produzione di una tonnellata di prodotto.

L'indice viene calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Consumo specifico termico} = \text{Consumo di gas naturale (kcal)} / \text{produzione (tonnellate)}$$

- **Consumo specifico elettrico:** L'indicatore Consumo specifico elettrico misura il quantitativo di energia elettrica impiegata per la produzione di ogni tonnellata di prodotto realizzato.

L'indice viene calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Consumo specifico elettrico} = \text{Consumo di energia elettrica (kWh)} / \text{produzione (tonnellate)}$$

- **% 3 celle giorno:** L'indicatore % 3 celle giorno misura la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo produttivo delle 3 celle giornaliere.

L'indice viene calcolato secondo la seguente formula:

$$\% \text{ 3 celle giorno} = (\text{numero di giorni in cui sono state raggiunte le 3 celle} / \text{numero totale di giorni di produzione}) \times 100$$

- **Deviazione costi standard:** L'indicatore Deviazione costi standard misura lo scostamento tra i costi effettivamente sostenuti per produrre (Actual) e i costi standard definiti a budget per l'anno di riferimento considerando solo le quantità prodotte e l'efficienza produttiva senza tener conto delle variazioni dei prezzi delle materie prime, energia o altri fattori esterni.

L'indice viene calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Deviazione costi standard} = (\text{Costi Actual 2026} - \text{Costi Standard Budget 2026}) / \text{Costi Standard Budget 2026} \times 100$$

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nello specifico, gli indicatori individuati per ogni singolo stabilimento sono quelli di cui alla tabella che segue:

Obiettivi per stabilimento				
Bubano	Bubano 1	Consumo specifico Termico		
	Bubano 2	Consumo specifico Termico		
	Feltre	Consumo specifico Termico	Produttività	
	Terni	Consumo specifico Elettrico	Reclami Tecnici	
	Gattinara	Consumo specifico Termico		Deviazione Standard
	Valenza	Scarto Cotto	Deviazione Standard	
C.F.	CF - tegole	Scarto Cotto Tegole		
	CF - mattoni	Scarto Cotto Mattoni		
	Noale	% 3 celle giorno prodotte		Deviazione Standard

Valore del Premio di Risultato

Valore PdR AL RAGGIUNGIMENTO DEL 100% DI TUTTI GLI OBIETTIVI

2026	1.050,00 €
2027	1.100,00 €
2028	1.250,00 €

Valore PdR IN CASO DI OVER ACHIEVEMENT DI TUTTI GLI OBIETTIVI

2026	1.312,50 €
2027	1.375,00 €
2028	1.562,50 €

[Handwritten signature]

5. Correttivo individuale del premio di risultato

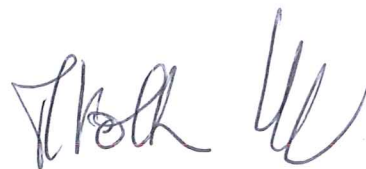
Il valore economico del Premio di Risultato maturato sarà rideterminato mediante l'applicazione di un coefficiente correttivo individuale correlato all'effettiva presenza al lavoro nel periodo di maturazione del premio. Tale coefficiente sarà determinato sulla base del tasso individuale di assenteismo e opererà secondo un meccanismo incentivante volto a valorizzare la continuità della prestazione lavorativa. In particolare, al lavoratore che, nel corso dell'intero periodo di maturazione del premio, non registri alcuna assenza rilevante ai fini del presente parametro, sarà riconosciuta una maggiorazione del Premio di Risultato fino al 110% del valore spettante, con un incremento massimo del 10% rispetto all'importo maturato.

[Handwritten signatures and initials]

Per contro, il premio sarà progressivamente ridotto in funzione dell'aumento delle ore di assenza individuale rispetto alle ore teoricamente lavorabili nel medesimo periodo, secondo le modalità e le percentuali definite nell'apposita tabella allegata al presente accordo che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Ai fini del calcolo dell'indice di assenteismo, le Parti individuano specificamente di seguito le fattispecie che non rilevano come assenza e che pertanto saranno escluse dal computo delle ore di assenza considerate per l'applicazione del correttivo individuale:

- ferie e permessi concordati e autorizzati;
- malattia oncologica e cronica certificata;
- maternità e paternità obbligatoria;
- permessi sindacali;
- malattie fino a 10 giorni
- infortuni riconosciuti da INAIL anche se in itinere, fatta eccezione per i casi di grave negligenza e condotta dolosa del lavoratore, definiti con relativo provvedimento disciplinare, come da procedura disciplinare prevista dal CCNL di settore applicato dall'azienda;
- malattie che comportino la necessità di un ricovero ospedaliero;
- permessi ex. L. 104/92 (assistenza a familiari con disabilità grave e caregivers);
- congedo matrimoniale;
- congedo parentale;
- permessi per donazione sangue e midollo;
- permessi per *causa mortis*;
- contratti di solidarietà, Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria o Straordinaria.

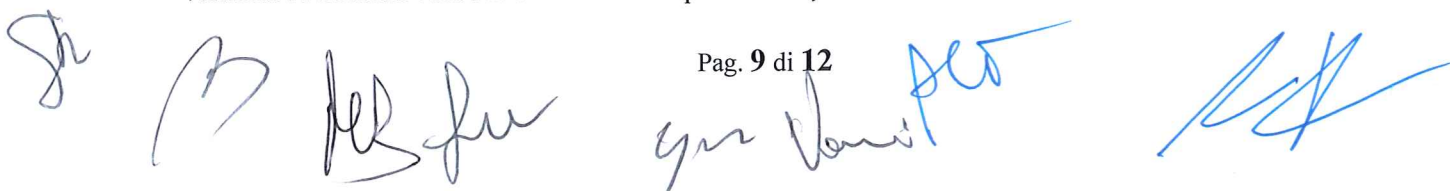


Percentuale Assenteismo	percentuale Valore PDR Erogata
0%	110%
1%	105%
2-3%	85%
3-3,5%	65%
> 3,5% - 4,5%	45%
> 4,5%	15%

6. Modalità attuative

Si stabilisce che ogni anno di norma entro il primo semestre dell'anno di maturazione, le parti si incontreranno per:

- verificare i risultati consuntivati nell'anno precedente;



- definire o aggiornare i valori di Cut Off e Target degli indicatori;
- verificare la coerenza degli indicatori rispetto all'andamento del mercato, del business e dei processi produttivi;
- valutare eventuali aggiornamenti del paniere degli indicatori;

Le Parti convengono di incontrarsi, entro il primo semestre di ogni annualità, al fine di confermare o rivedere la struttura così come definita nella tabella di cui sopra e nell'Allegato A, nonché di verificare ed eventualmente ridefinire i parametri e gli indicatori previsti per ciascun stabilimento.

Qualora dovessero emergere modifiche ai suddetti parametri e indicatori, l'Azienda si impegna a provvedere al nuovo deposito dell'accordo relativo al Premio di Risultato, come modificato d'intesa tra le Parti, secondo le modalità e la procedura previste dalla normativa vigente.

Resta inteso che il presente Premio di Risultato ha validità triennale nel suo complesso. Nel corso del periodo di vigenza, i parametri e gli indicatori potranno essere modificati esclusivamente previo accordo tra le Parti e a seguito dell'espletamento della procedura di deposito prevista dalla normativa vigente, senza che ciò comporti alcuna modifica della durata complessiva dell'accordo.

7. Modalità di erogazione della somma del premio

Il Premio di Risultato sarà erogato, di norma, con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, sulla base della consuntivazione dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento.

Ricorrendone i presupposti previsti dalla normativa vigente, ciascun lavoratore potrà optare per la conversione, totale ovvero nella misura minima del 50%, del Premio di Risultato maturato in beni e servizi di welfare di cui agli artt. 51 e 100 del TUIR, secondo le modalità e i termini che saranno comunicati dall'Azienda.

A fronte della conversione, l'Azienda riconoscerà un contributo aggiuntivo a proprio carico pari al 13% dell'importo convertito per l'anno 2026 e pari al 10% dell'importo convertito per gli anni 2027 e 2028.

Le iniziative di welfare potranno essere scelte dal lavoratore nei limiti dell'importo convertito e nel rispetto delle previsioni di legge, del regolamento welfare aziendale e delle modalità operative della piattaforma utilizzata.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora ricorrano i presupposti previsti dal presente accordo e il lavoratore opti per la conversione del Premio in welfare, il valore complessivamente riconosciuto sarà determinato applicando le maggiorazioni sopra previste, ferma restando la sussistenza dei requisiti stabiliti dalla normativa vigente e dal presente accordo.

8. Monitoraggio (andamento del Premio)

L'Azienda informerà periodicamente le RSU e le Organizzazioni Sindacali stipulanti sull'andamento degli indicatori previsti dal presente accordo nell'ambito degli incontri annuali già previsti.

Tali momenti di verifica sono finalizzati a favorire il coinvolgimento delle Parti, a monitorare l'andamento degli obiettivi e, ove necessario, a valutare eventuali azioni correttive o di accompagnamento utili al conseguimento dei risultati attesi.

9. Onnicomprensività

Le Parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante per i periodi analiticamente definiti con il presente accordo onnicomprensivo di ogni propria incidenza già tenuta in considerazione in sede di quantificazione.

Pertanto, detto premio non avrà incidenza alcuna ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né, ai sensi dell'art. 2120 c.c., sul trattamento di fine rapporto.

10. Autodichiarazione di conformità

Le Parti convengono che il premio di risultato di cui al presente accordo costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività, efficienza e qualità per l'Azienda, ed è correlato a incrementi di produttività e qualità aziendali. Pertanto, le Parti si danno atto che l'istituto del Premio di Risultato,

così definito dal presente accordo, ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento di agevolazione fiscale di cui agli articoli 182 e ss. della legge n. 208/2015, consistente nell'applicazione della tassazione sostitutiva.

Nel caso in cui ci siano ulteriori aggiornamenti normativi o emerga una diversa interpretazione della Legge di cui sopra, le Parti si ritroveranno per un confronto concordato su eventuali modifiche da apportare al presente accordo.

11. Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto sull'opportunità di revisione, già durante la sua vigenza, qualora intervengano atti legislativi o accordi sindacali che stabiliscano delle regole comuni a livello territoriale.

12. Clausole finali

Fonte unica ed indiscutibile di riferimento per la determinazione del premio di risultato saranno i dati del bilancio civilistico, budget aziendale e quelli contenuti nella dashboard pubblicata mensilmente dall'Azienda ed affissa sulle bacheche di Stabilimento.

Le Parti si danno atto che il premio previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura, trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nel CCNL di categoria applicato in azienda.

Per gli esercizi di riferimento, 2026 -2028, le parti si danno atto che con il presente accordo nessun altro onere economico potrà gravare a carico dell'azienda per effetto di contrattazione integrativa, intendendo soddisfatte tutte le rivendicazioni di contrattazione economica dei lavoratori.

Da ultimo, le parti dichiarano che il presente CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE, come previsto dall'art. 51 del D.lgs. 81/2015 e smi, sottoscritto per il Premio di Risultato in parola è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente ed alle disposizioni del DM 25 MARZO 2016 e che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 e 189, della legge 208/2015 viene effettuato il deposito di cui all'art. 14, del D.LGS. 151/2015 nei tempi e con le modalità previste il quale, testualmente, definisce che i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso il MLPS a mezzo il portale cliclavoro, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo, fatte salve le diverse decorrenze e scadenze espressamente previste nelle singole disposizioni, avrà efficacia dalla data della sua sottoscrizione e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2028. Le parti, entro tre mesi dalla scadenza definita nel presente accordo si incontreranno per avviare il confronto finalizzato al rinnovo dell'accordo integrativo.

Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti dichiarano definitivamente definite le richieste formulate nella piattaforma sindacale presentata dalle Organizzazioni sindacali presenti.

A decorrere dalla data di sottoscrizione della presente intesa cessano altresì di avere efficacia e trovano integrale sostituzione, ancorché non espressamente richiamati, tutti i precedenti accordi collettivi aziendali aventi ad oggetto il Premio di Risultato o altri sistemi di incentivazione collettiva di analoga natura, ivi compresi gli eventuali accordi riferiti ai singoli stabilimenti del Gruppo in Italia disciplinanti la medesima materia.

Letto, confermato e sottoscritto

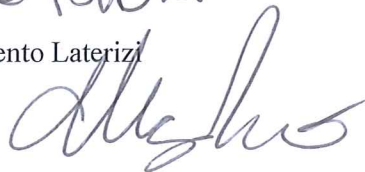
WIENERBERGER SPA

FENEAL UIL

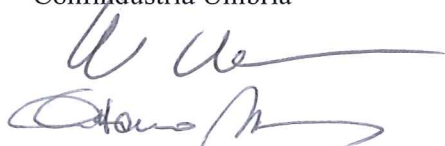
TERREAL ITALIA SPA



Confindustria Ceramica Raggruppamento Laterizi

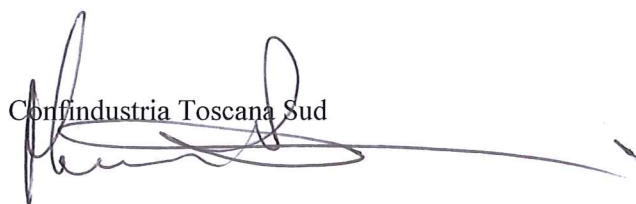


Confindustria Umbria



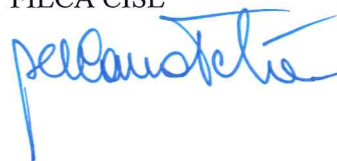
Confindustria Emilia Area Centro

Confindustria Toscana Sud

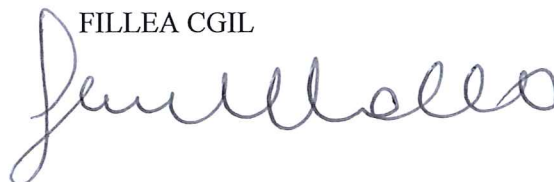


Confindustria Belluno Dolomiti

FILCA CISL



FILLEA CGIL



ALLEGATO A

Moh

W

plc

Al

A

fu

gr
Veren

MB

gr



TABELLA A1

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2025	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	AS IS	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	Payout finale Calcolato	Calcolo	Payout max	% di raggiungimento
OPERATING EBITDA	Country	22.454	22.300	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 75 - 100% Risultato 100 - 120% BONUS 100 - 125%	328,125	0,0%
Scarto conto	Valenza	5,55%	4,50%	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
Deviazione standard	Valenza	5,80%	5,5%	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
						787,50	0,00		984,38	

Anno	2026
KPI 100%	1050
OVER ACHIEVEMENT	1312,5

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

STABILIMENTO DI VALENZA - PDR 2026

TABELLA B

W wienerberger

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2026	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	AS IS	Payout finale Calcolato	Calcolo	Bonus max
Indice di Sicurezza AFR (KPI)	COUNTRY	3,34	> 1,73 e < 3,34	25	262,50	0	0,00	Risultato > 5,19; NO BONUS Risultato tra 3,34 e 5,19; Bonus lineare tra 65% e 99,9% Risultato tra > 1,73 e < 3,34; BONUS 100%	328,125

Anno	2026
AFR 100%	262,50
OVER ACHIEVEMENT	328,125

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

STABILIMENTO DI TERNI - PDR 2026

TABELLA B

wienerberger

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2026	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	AS IS	Payout finale Calcolato	Calcolo	Bonus max
Indice di Sicurezza AFR (KPI)	COUNTRY	3,34	> 1,73 e < 3,34	25	262,50	0	0,00	Risultato > 5,19: NO BONUS Risultato tra 3,34 e 5,19: Bonus lineare tra 65% e 99,9% Risultato tra > 1,73 e < 3,34: BONUS 100%	328,125

Anno	2026
AFR 100%	262,50
OVER ACHIEVEMENT	328,125

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

STABILIMENTO DI NOALE - PDR 2026



TABELLA A1

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2025	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	AS IS	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	Payout finale Calcolato	Calcolo	Payout max	% di raggiungimento
OPERATING EBITDA	Country	22.454	22300	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
%3 Cella prodotte	Noale	81%	84%	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
Deviazione standard	Noale	5,6%	8%	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
						787,50	0,00		984,38	

Anno	2026
KPI 100%	1050
OVER ACHIEVEMENT	1312,5

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

STABILIMENTO DI NOALE- PDR 2026

TABELLA B

wienerberger

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2026	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	AS IS	Payout finale Calcolato	Calcolo	Bonus max
Indice di Sicurezza AFR (KPI)	COUNTRY	3,34	> 1,73 e < 3,34	25	262,50	0	0,00	Risultato > 5,19: NO BONUS Risultato tra 3,34 e 5,19: Bonus lineare tra 65% e 99,9% Risultato tra > 1,73 e < 3,34: BONUS 100%	328,125

Anno	2026
AFR 100%	262,50
OVER ACHIEVEMENT	328,125

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



TABELLA A1

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2025	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	AS IS	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	Payout finale Calcolato	Calcolo	Payout max	% di raggiungimento
OPERATING EBITDA	Country	22,454	22.300	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
Scarto cotto mattoni	CF	1,23	1,00	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
Scarto cotto tegole	CF	2,64	1,5	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
						787,50	0,00		984,38	

Anno	2026
KPI 100%	1050
OVER ACHIEVEMENT	1312,5

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.]

STABILIMENTO DI CASTIGLION FIORENTINO - PDR 2026

TABELLA B

wienerberger

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2026	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	AS IS	Payout finale Calcolato	Calcolo	Bonus max
Indice di Sicurezza AFR (KPI)	COUNTRY	3,34	> 1,73 e < 3,34	25	262,50	0	0,00	Risultato > 5,19: NO BONUS Risultato tra 3,34 e 5,19: Bonus lineare tra 65% e 99,9% Risultato tra > 1,73 e < 3,34: BONUS 100%	328,125

Anno	2026
AFR 100%	262,50
OVER ACHIEVEMENT	328,125

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



TABELLA A1

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2026	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	AS IS	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	Payout finale Calcolato	Calcolo	Payout max	% di raggiungimento
OPERATING EBITDA	Country	22.454	22.300	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328.125	0,0%
Produttività	Feltre	254,6	240	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328.125	0,0%
Consumo specifico termico	Feltre	365,7	362,9	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328.125	0,0%
						787,50	0,00		984,38	

Anno	2026
KPI 100%	1050
OVER ACHIEVEMENT	1312,5

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Stall', 'Gru', 'Pavani', 'ha', and others.]

STABILIMENTO DI FELTRE - PDR 2026

TABELLA B

W wienerberger

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2026	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	AS IS	Payout finale Calcolato	Calcolo	Bonus max
Indice di Sicurezza AFR (KPI)	COUNTRY	3,34	> 1,73 e < 3,34	25	262,50	0	0,00	Risultato > 5,19: NO BONUS Risultato tra 3,34 e 5,19: Bonus lineare tra 65% e 99,9% Risultato tra > 1,73 e < 3,34: BONUS 100%	328,125

Anno	2026
AFR 100%	262,50
OVER ACHIEVEMENT	328,125

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

STABILIMENTO DI GATTINARA - PDR 2026



TABELLA A1

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2025	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	AS IS	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	Payout finale Calcolato	Calcolo	Payout max	% di raggiungimento
OPERATING EBITDA	Country	22.454	22300	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
Consumo specifico termico	Gattinara	306	296,6	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
Deviazione standard	Gattinara	-24,9%	-10,0%	25	0	262,5		Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328,125	0,0%
							0,00		984,38	

Anno	2026
KPI 100%	1050
OVER ACHIEVEMENT	1312,5

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

STABILIMENTO DI GATTINARA - PDR 2026

TABELLA B

wienerberger

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2026	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	AS IS	Payout finale Calcolato	Calcolo	Bonus max
Indice di Sicurezza AFR (KPI)	COUNTRY	3,34	> 1,73 e < 3,34	25	262,50	0	0,00	Risultato > 5,19: NO BONUS Risultato tra 3,34 e 5,19: Bonus lineare tra 65% e 99,9% Risultato tra > 1,73 e < 3,34: BONUS 100%	328,125

Anno	2026
AFR 100%	262,50
OVER ACHIEVEMENT	328,125

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

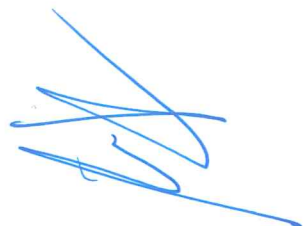
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2025	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	AS IS	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	Payout finale Calcolato	Calcolo	Payout max	% di raggiungimento
OPERATING EBITDA	Country	22.454	22.300	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328.125	0%
Consumo specifico termico Bubano 1	Bubano	380,1	375,7	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328.125	0%
Consumo specifico termico Bubano 2	Bubano	742,4	657,1	25	0	262,5	0,00	Risultato 0 - 65% NO BONUS Risultato 65 - 100% BONUS 65 - 100% Risultato >100%=125% dell'obiettivo	328.125	0%
							0,00		984,38	

Anno	2026
KPI 100%	1050
OVER ACHIEVEMENT	1312,5



STABILIMENTO DI BUBANO - PDR 2026

W wienberger

TABELLA B

Obiettivo	Stabilimento	Consuntivo 2026	Target 2026	Peso % di ogni Obiettivo	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	AS IS	Payout finale Calcolato	Calcolo	Bonus max
Indice di Sicurezza AFR (KPI)	COUNTRY	3,34	> 1,73 e < 3,34	25	262,50	0	0,00	Risultato > 5,19: NO BONUS Risultato tra 3,34 e 5,19: Bonus lineare tra 65% e 99,9% Risultato tra > 1,73 e < 3,34: BONUS 100%	328,125

Anno	2026
AFR 100%	262,50
OVER ACHIEVEMENT	328,125

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
gru
Chenari

[Handwritten signature]