



PIANO DI RETRIBUZIONE VARIABILE/INCENTIVANTE 2020 (“MBO”) - REGOLAMENTO AZIENDALE

La finalità del presente piano di retribuzione variabile/incentivante è di valorizzare, attraverso la corresponsione di un premio/incentivo di natura variabile, la performance ed i contributi individuali dei dipendenti che concretamente contribuiscono a conseguire gli obiettivi di competitività, sviluppo e profittabilità stabiliti dall’azienda.

Il presente piano è stato definito considerando gli effetti derivanti dalla particolare situazione concernente il 2020, fortemente condizionata dall’emergenza “Covid 19”. Nonostante la congiuntura fortemente negativa, il Management ritiene che l’adozione dello stesso anche nel presente anno costituisca presupposto fondamentale per assicurare sia il conseguimento dei migliori risultati per l’anno in corso che il proseguimento del percorso di sviluppo ed evoluzione dell’azienda intrapreso negli ultimi 2 anni.

Il piano è pertanto basato sui seguenti macrocriteri :

- 1) L’incentivo viene determinato in percentuale sulla R.A.L., in proporzione al raggiungimento di obiettivi predeterminati
- 2) Per ciascun partecipante al piano vengono preventivamente stabiliti obiettivi ben determinati e misurabili

Partecipano al piano i dipendenti che, in funzione della specifica posizione ricoperta e delle mansioni svolte, contribuiscono in misura significativa al perseguimento degli obiettivi aziendali. A tal fine l’azienda individua, annualmente, le posizioni rilevanti ai fini del presente piano previa valutazione della maggiore/minore capacità/potenzialità di ciascuna delle stesse nel perseguimento degli obiettivi.

L’incentivo è commisurato quindi in base ad una percentuale della “R.A.L.” (Retribuzione Annuale Lorda) definita dall’azienda in funzione della posizione ricoperta dal singolo dipendente. Tale percentuale è indicata nell’apposito Form - Scheda di Retribuzione Variabile/Incentivante ed è denominata “ % di Componente Variabile Della R.A.L.”. La R.A.L. da considerare valida ai fini del calcolo dell’incentivo per ciascun dipendente partecipante al piano è quella risultante alla data del 31/12/2020.

Per il 2020 partecipano al piano esclusivamente i dipendenti che ricoprono le seguenti posizioni, con le relative sottoindicate percentuali:

POSIZIONE	QUALIFICA	PERCENTUALE DELLA R.A.L. (% di componente variabile della R.A.L.)
1) Direttore Amm.ne e Controllo di Gestione	Dirigente	20%
2) Direttore Operativo e Servizi Mercato	Dirigente	20%
3) Direttore Risorse Umane e Org.ne	Dirigente	20%
4) Direttore Commerciale	Dirigente	20%
5) Responsabile Mkg, Com.ne & Customer Care	Impiegato	8%
6) Key Account noleggio-flotte-turismo	Impiegato	15%
7) Sales Manager (forniture rete)	Quadro	8%
8) Key Accounts	Impiegato	8%
9) Responsabile Rapporti Autostrade	Quadro	8%
10) Key Account forniture rete	Impiegato	10%
11) Internal Key Account (comm.le e forniture rete)	Impiegato	2%
12) Responsabile Centrali Operative	Quadro	15%
13) Responsabile Controllo Operativo e Servizi Autorizzativi	Impiegato	8%
14) Responsabile Acquisti Aziendali	Quadro	8%
15) Responsabile Coordinamento e Svil.Rete	Impiegato	8%
16) Compliance Operativa e Progetti Speciali	Impiegato	8%
17) Area Managers	Quadro/Impiegato	8%

ACI Global Servizi S.p.A.

www.aciglobalservizi.it

Capitale Sociale: € 10.000.000,00 i.v. - Partita IVA 08242390014

Codice Fiscale e Registro Imprese Roma - n° 08242390014 - R.E.A. n° 1018040

Sede Legale: Via Stanislao Cannizzaro, 83/a - 00156 Roma - Italy - Tel. +39 06.43226.1

Sede di Milano: Viale Sarca, 336 - 20126 Milano - Italy - Tel. +39 02.66127.1

ISO 9001:2015

ISO 14001:2015



CERT. 700862

CERT. 749087



18)Responsabile Ciclo attivo	Impiegato	8%
19)Coordinatore pagamenti ciclo passivo	Impiegato	8%
20)Responsabile Gestione e Sviluppo R.U.	Impiegato	5%
21)Responsabile Relazioni Industriali	Impiegato	5%
22)Coordinatore Progetti strategici	Impiegato	10%
23)Responsabile Gestione Operativa IT	Impiegato	8%
24)Altri Dipendenti impiegati in attività di supporto alla vendita (settore commerciale)	Impiegato	2%

Al fine di assicurare, in coerenza con gli obiettivi del piano, la proporzionalità di cui al punto 1), la percentuale sopra indicata si applica alla Retribuzione Annuale Lorda per il caso di raggiungimento degli obiettivi nella misura definita "standard" al 100%. In caso di raggiungimento degli obiettivi in misura superiore allo standard del 100% ("Overperformance") si applicherà una percentuale superiore della R.A.L., che risulterà dalla concreta quantificazione a consuntivo del livello di raggiungimento degli obiettivi e dal relativo punteggio raggiunto, nella misura massima del 150% (ad esempio, per una % del 20% si potrà conseguire un importo massimo del 30%). Ciascuna "Overperformance" eccedente tale limite non darà luogo ad alcun ulteriore importo a titolo di incentivo. **Fermo restando tale limite massimo del 150%, la "Overperformance" (ed il conseguente ulteriore importo di incentivo) sarà concretamente applicabile e riconosciuta soltanto ove l'importo del "Risultato Netto" aziendale sia superiore a 150 k.**

In caso di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore allo standard del 100% si applicherà una percentuale inferiore della R.A.L., che risulterà sempre dalla concreta quantificazione del livello di raggiungimento degli obiettivi a consuntivo e dal relativo punteggio raggiunto. In tale caso, comunque, per ciascun obiettivo si considera accettabile ai fini del conseguimento dell'incentivo un risultato di valore "minimo" non inferiore all'80% dell'obiettivo quantificato nella misura "standard". La performance inferiore a tale limite minimo dell'80% non sarà utile ai fini dell'incentivo.

Per ciascun dipendente partecipante al piano vengono preventivamente individuati e quantificati i singoli Obiettivi (in un numero massimo di 5 obiettivi) che contribuiscono, in funzione della differente rilevanza degli stessi, in misura differente alla percentuale "standard" della R.A.L. Pertanto ciascun obiettivo ha un differente "Peso". Sia l'obiettivo che il relativo peso, sono appositamente indicati nella scheda (Sezione 2) nelle apposite colonne, Il peso è espresso in percentuale "Peso %". Il totale dei pesi dei singoli obiettivi è pertanto pari al 100%. In sostanza, il peso di ciascun obiettivo costituisce una parte della % complessiva della R.A.L. eventualmente spettante a titolo di incentivo. Ogni singolo obiettivo determina, disgiuntamente dagli altri, la propria incidenza sul valore totale dell'incentivo.

Dopo la chiusura dell'anno/esercizio, e comunque non oltre il termine del mese di marzo, l'azienda quantifica per ciascun dipendente il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo e del relativo risultato, dal quale deriva il punteggio che, sulla base del peso, consente di determinare il totale complessivo del punteggio ("Totale Complessivo Punteggio"), sempre indicato nel predetto Form – Scheda (Sezione 3). In altri termini per determinare ciascun punteggio si procede al confronto tra il valore numerico del risultato e il valore numerico dell'obiettivo (Quantificazione risultato/Quantificazione Obiettivo). Il Totale Complessivo Punteggio costituisce il riferimento di base per la quantificazione della percentuale effettiva da applicare sulla R.A.L.

La determinazione dell'importo dell'incentivo eventualmente spettante deriverà pertanto dalla applicazione della seguente formula di calcolo, indicata al punto 4) del predetto Form-Scheda di Retribuzione Variabile/Incentivante :

$$\text{Incentivo} = \text{Importo RAL AL 31/12/2020} \times \frac{\% \text{ Di Componente Variabile}}{\text{(A)}} \times \frac{\text{Totale Complessivo Punteggio}}{\text{(B)}}$$

Ciascun dipendente partecipante avrà titolo al riconoscimento del pagamento dell'incentivo se:

- nel 2020 avrà svolto un minimo di sei mesi di servizio effettivo nella mansione per cui è prevista la partecipazione al piano stesso. In caso di assunzione in corso di anno il premio verrà riconosciuto in dodicesimi. I periodi di assenza continuativa (con l'unica eccezione dei periodi di assenza per ferie) non saranno considerati utili ai fini dell'incentivo (es: oltre 1 mese di malattia o assenza per altri motivi);

- Risulterà in forza nel mese di corresponsione dell'incentivo.

Fermo restando i principi sopraindicati, L'Azienda si riserva la facoltà di riconoscere l'incentivo in misura proporzionale all'effettiva presenza in servizio in caso di ripetute e/o frequenti assenze dal lavoro per ragioni diverse dalle ferie.



Per i dipendenti che, partecipando al presente piano incentivante, sulla base del presente regolamento hanno titolo a ricevere gli importi a titolo di premio, è esclusa l'applicazione di quanto previsto dall'art. 6 del vigente ccnl (contrattazione di secondo livello-elemento di garanzia retributiva).

Al fine di assicurare le necessarie condizioni di "sostenibilità" finanziaria del presente piano, ed in considerazione della particolare situazione concernente il 2020, fortemente e negativamente condizionata dall'emergenza "Covid 19", non si darà luogo ad alcuna corresponsione/riconoscimento degli incentivi in presenza di un **Risultato Netto negativo o eguale a zero.**

L'incentivo verrà quantificato dopo la determinazione ufficiale dei risultati finanziari dell'anno di riferimento e corrisposto nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio in cumulo con la retribuzione del mese di erogazione, previo assoggettamento a ritenute contributive/fiscali.