

REGOLAMENTO AZIENDALE DEL PIANO DI RETRIBUZIONE VARIABILE/INCENTIVANTE 2026 (“MBO”) – COMUNICAZIONE AL DIPENDENTE

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 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 specifici 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, ad una percentuale della “R.A.L” (Retribuzione Annuale Lorda), definita dall’azienda in funzione della posizione ricoperta dal singolo dipendente. Tale percentuale è denominata “Tabella Componente Variabile (A)”.

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 31/12/2025.

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%”.

Per ciascun dipendente partecipante al piano vengono preventivamente individuati e quantificati i singoli obiettivi (in un numero massimo di 5 obiettivi) che contribuiscono in misura diversa, in funzione della differente rilevanza degli stessi, alla percentuale “standard” della R.A.L. Ciascun obiettivo ha un differente “Peso”, il cui valore è esplicitamente indicato nell’apposita colonna della scheda (Sezione 2).

Il peso è espresso in percentuale (“Peso %”) e la somma totale dei pesi dei singoli obiettivi è pari al 100%. In sostanza, il peso di ciascun obiettivo costituisce una parte della percentuale 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 aprile, 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 Obiettivi”). In altri termini, per determinare ciascun punteggio si procede al confronto tra il valore numerico del risultato ed 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.

In caso di raggiungimento degli obiettivi in misura superiore allo standard del 100% (“Overperformance”), la percentuale applicata sarà maggiorata, rispetto allo standard, in base alla concreta quantificazione, a

consuntivo, del livello di raggiungimento degli obiettivi e dal relativo punteggio, nella misura massima del 150% (ad esempio: una percentuale standard del 20% potrà essere incrementata fino ad un massimo del 30%).

Ciascuna "Overperformance" eccedente il limite massimo non darà luogo ad alcun ulteriore importo a titolo di incentivo.

In caso di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore allo standard del 100%, quell'obiettivo si considererà "non raggiunto"

Ai fini del conseguimento dell'importo di incentivo, si considera accettabile un risultato di valore "minimo" non inferiore all'80% di ciascun obiettivo quantificato nella misura "standard", se già non specificatamente definita la percentuale minima da raggiungere. La performance inferiore a tale limite minimo dell'80% comporterà un decremento percentuale calcolato in punti percentuali dati dalla differenza tra l'80% e la percentuale ottenuta.

Esempio: In caso di obiettivo non raggiunto con una percentuale del 75%, ai fini della percentuale del Totale Complessivo degli Obiettivi, verrà applicata una riduzione percentuale del 5%, determinato da Limite minimo (80%) - percentuale raggiunta (75%)

La determinazione dell'importo dell'incentivo eventualmente spettante deriverà pertanto dalla applicazione della seguente formula di calcolo:

Incentivo = Importo RAL al 31/12/2025 X % Di Componente Variabile (A) X Totale Complessivo Obiettivi (B)

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

- avrà svolto interamente l'anno lavorativo per dodici mesi di servizio effettivo nella mansione per cui è prevista la partecipazione al piano stesso.;
- risulterà in forza nel mese di corresponsione dell'incentivo.

L'incentivo verrà erogato anticipatamente in n°3 acconti di € 333,33 cadauno, nei mesi di Aprile, Luglio e Ottobre e il saldo (POSITIVO O NEGATIVO) verrà quantificato dopo la determinazione ufficiale dei risultati finanziari dell'anno di riferimento e corrisposto a saldo nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio, in cumulo con la retribuzione del mese di erogazione, previo assoggettamento a ritenute contributive/fiscali.

Tabella Componente Variabile (A)

| Qualifica | % |
|-----------|------|
| Dirigente | 15 |
| Quadro | 12,5 |
| Impiegato | 10 |

Tabella Totale Complessivo Obiettivi (B)

| ACI SALERNO SERVIZI SRL | | | | | |
|--|------------|--|---|---|----------------|
| ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2026 | | | | | |
| OBIETTIVI | PESO % | INDICATORE | FONTI | TARGET ANNUALE | PESO MAX TOT % |
| OBIETTIVI DI TEAM (PERFORMANCE DELL'ENTE) | 70% | | | | |
| ATTIVITA' ASSOCIATIVA DIRETTA | 50% | | | | |
| Concorrere al consolidamento e allo sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa | 60% | Produzione associativa 2026 al netto tessere Facile SARA | Data base soci | Incremento del 10% rispetto all'anno precedente | 21,00% |
| | 15% | Produzione fidelizzata 2026 | | 1.000 | 5,25% |
| | 10% | Percentuale di mail acquisite 2026 rispetto alla produzione diretta di tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici) | | 82,00% | 3,50% |
| Raccolta coupon anagrafiche accessi in ufficio | 15% | n. coupon anagrafiche raccolti nell'anno | Report e Attestato A.C.Salerno | 200 | 5,25% |
| FORMAZIONE | 25% | | | | |
| Partecipazione a iniziative di formazione su specifiche tematiche previste nel piano di formazione per almeno 24 ore | 100% | Partecipazione corsi | Attestato A.C.Salerno | si | 17,50% |
| PROGETTI NAZIONALI E LOCALI | 25% | | | | |
| Manifestazioni organizzate dall'AC Salerno o altri Enti | 100% | Collaborazione con l'A.C.Salerno per organizzazione manifestazioni | Attestato A.C.Salerno | 1 | 17,50% |
| OBIETTIVI INDIVIDUALI E COMPETENZE ORGANIZZATIVE | 30% | | | | |
| Adempimenti amministrativi: Inserimento dati contabili e Riconciliazioni Bancarie | 25% | Pratiche auto | Dichiarazione personale e Attestato A.C.Salerno | N. Pratiche presentate e N. pratiche espletate | 7,50% |
| Garantire la corretta gestione, l'aggiornamento e la tenuta della cassa e della contabilità del Cassiere Economo | 25% | Tabella di sintesi | Dichiarazione personale e Attestato A.C.Salerno | si | 7,50% |
| Conoscenza attività e processi di lavoro | 10% | | Attestato A.C.Salerno | | 3,00% |
| Orientamento al risultato | 10% | | Attestato A.C.Salerno | | 3,00% |
| Relazione con il cliente interno ed esterno | 10% | | Attestato A.C.Salerno | | 3,00% |
| Problem solving | 10% | | Attestato A.C.Salerno | | 3,00% |
| Lavoro di gruppo | 10% | | Attestato A.C.Salerno | | 3,00% |