

## **VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE**

Il giorno 5 maggio 2016, alle ore 9,00, presso la sede di Nuova Accademia S.r.l., ubicata in via C. Darwin n. 20, per la sottoscrizione di un accordo aziendale, si sono incontrati:

per i Datori di lavoro: *Marc Ledermann, Nuova Accademia S.r.l.*;

per le associazioni sindacali dei lavoratori: *Francesco Pagnotta, FLC Cgil Milano*;

per rinnovare, anche in relazione alle indicazioni legislative vigenti (Legge 28 dicembre 2015, n.208), la volontà di procedere all'applicazione, sulle somme erogate, dell'aliquota agevolata del 10% in sostituzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, sospesa per l'anno 2015 a causa della mancanza di risorse finanziarie stanziata dal Governo e ripristinata con l'attuale legge di stabilità ( articolo 1, comma 182 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208) in relazione alla quale si procederà al deposito del presente verbale.

Le Parti confermano la normativa del premio variabile di produttività come quanto segue.

### **Criteri generali**

Il Premio Variabile, erogato discrezionalmente dall'Azienda, è regolato dalle seguenti condizioni:

- 1) riconosciuto e formalizzato a determinati dipendenti in ragione del ruolo aziendale e del contributo diretto e indiretto al raggiungimento dei risultati prefissati;
- 2) il personale assegnatario assunto dal 1 gennaio al 31 marzo il premio variabile è riparametrato ai mesi effettivi di servizio prestati nell'anno di riferimento;
- 3) per il personale assegnatario con un periodo di assenza dal lavoro superiore ai 30 giorni (per maternità, aspettativa o altri congedi previsti dal CCNL) nel corso dell'anno, il premio variabile è riparametrato ai mesi effettivi di servizio prestati nell'anno di riferimento;
- 4) il personale assegnatario deve ricevere una valutazione delle performance (SHRPS) pari o superiore al punteggio 3 (allineato o superiore alle aspettative) affinché possa accedere al sistema di incentivazione del premio variabile.

### **Metodologia di calcolo**

Il premio Variabile è calcolato sulla percentuale della Retribuzione Annuale Lorda individuale al 1 gennaio di ogni anno in base al raggiungimento degli indicatori quantitativi prefissati dall'Azienda annualmente.

Esistono due differenti metodologie di calcolo per la determinazione del premio a seconda del ruolo aziendale. Si allega al presente accordo le schede di calcolo utilizzate per l'anno di riferimento (Annual Discretionary Incentive Plan e Bonus Guidelines for 2 Bonus Cycle).

Il presente accordo aziendale avrà durata annuale con decorrenza dal 1 gennaio 2016 e scadenza al 31 dicembre 2016 e, con la autodichiarazione, prescritta dalle norme, di conformità dello stesso alle disposizioni recate dal citato D.P.C.M e riportata di seguito, sarà depositato, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Milano.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui articolo 1, comma 182 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Autodichiarazione



La struttura Nuova Accademia S.r.l., con sede in Milano, via C. Darwin 20, in persona di Aniello Vaccaro, unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso è conforme alle disposizioni di cui al DPCM del 19 febbraio 2014, in materia di agevolazione delle retribuzioni di produttività e di lavoro supplementare, straordinario e festivo.

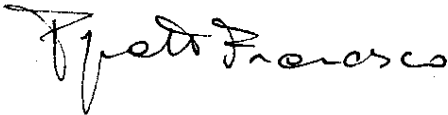
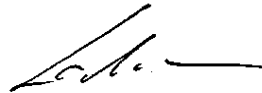
La presente, pertanto, soddisfa l'obbligo di rilasciare l'auto-dichiarazione di cui all'art. 3 del DPCM sopra richiamato.

FLC CGIL Milano

NUOVA ACCADEMIA SRL

Francesco Pagnotta

Marc Ledermann

Handwritten signature of Francesco Pagnotta in black ink, written in a cursive style.Handwritten signature of Marc Ledermann in black ink, written in a cursive style.

**2016 Annual Discretionary Incentive Plan**  
**Senior Institutional Leadership (Excludes Institutional President & Faculty)**

Name: \_\_\_\_\_ Institution: \_\_\_\_\_

**Plan Gatekeepers - GPS Group:**  
 For targeted payout at 100% - 100% of GPS Budgeted F-EBITDA \$ must be achieved  
 For targeted payout at 60% - 95% of GPS Budgeted F-EBITDA \$ must be achieved

**Plan Gatekeepers - Institution:**  
 For targeted payout at 100% - 100% of Institution Budgeted Total Enrollment and F-EBITDA \$ must be achieved  
 For targeted payout at 60% - 95% of Institution Budgeted Total Enrollment and 95% of F-EBITDA \$ must be achieved

The 2016 Discretionary Incentive Plan is designed to reward and recognize performance in areas critical to long term success of GPS and its institutions. Focus areas are delivering against personal objectives (of which student success should be a factor), academic culture and environment as captured by our ability to attract and retain students, and organizational predictiveness as evidenced by financial performance against an approved plan. For US institutions and employees, this plan specifically excludes "covered employees" as defined by the U.S. Department of Education.

% of Plan	Measurement	Measurement criteria
35%	Institutional F-EBITDA	Measured vs. budget in Local Currency
13,125%	Institutional New Student Enrollments	Measured vs. budgeted new students in accordance with financial guidelines
13,125%	Revenue	Measured vs. budget in Local Currency
8,75%	Operating EBITDA margin	Measured vs. budget in Local Currency
30%	Individual Objectives	Performance as captured in CRD process

For performance exceeding plan, GPS leadership will discretionarily evaluate and reward key performers above targeted bonus levels and will only consider F-EBITDA and individual performance metrics.

**Plan criteria and participation guidelines:**

- \* Bonus calculation uses employee's base salary at beginning of plan year
- \* Employee must be employed and in good standing (meets expectations or better) at time of bonus payout
- \* Employees hired between Jan 1 and Mar 31 of plan year receive a pro-rata bonus based on days worked
- \* Employees hired after Mar 31 are not eligible unless specific exception is granted by GPS Senior Executive
- \* Employees with extended leave of absence (30+ days) will receive pro-rata bonus based on days worked
- \* Employees promoted within a year receive bonus on status at beginning of plan year unless exception granted by GPS Senior Executive
- \* Acquisitions count toward goals (measured against acquisition model) but do not contribute to gatekeeper measurements.

This Discretionary Incentive Plan is valid also for following years until different communication by Nuova Accademia Srl wich can replace it at any moment

This plan has been explained to me directly by my manager or supervisor and I understand the objectives, process, and deliverables necessary for plan payout.

\_\_\_\_\_  
 LIADE Plan Participant

\_\_\_\_\_  
 Manager

\_\_\_\_\_  
 Plan Participant Signature

\_\_\_\_\_  
 Date

X   
 \_\_\_\_\_  
 Manager Signature

\_\_\_\_\_  
 Date



## Laureate Italian Art & Design Education 2016 Bonus Guidelines - 2 Bonus Cycle (March Y and Dec Y)

**Plan criteria and participation guidelines:**

1. Paid twice annually - March and December
2. Paid based on intakes' sales results on January/February and September/October
3. Performance is based on team/individual sales objectives.
4. GATEKEEPERS:

- March bonus is paid upon 1) 100%\* of total enrollment achievement of the prior year new enrollment actuals for the same intake period AND 2) 80% of new individual sales enrollments assigned for January/February intakes are achieved. - December bonus is paid upon 1) 100%\* achievement of the prior year new enrollment actuals for the total of both the January/February and September/October intakes AND 2) 80% of new individual sales enrollments assigned for both the January/February and September/October intakes
- 5. Bonus payout will be -2.5% for every decremental 1% below target
- 6. For achievement above 100% of current year new enrollment target, bonus payment will continue to be linear with no cap
- 7. ELIGIBILITY: Employees hired between 1 Nov Y-1 and 30 Mar of plan year are not eligible for March payment  
Employees hired between 1 Jun and 31 Dec of plan year will be not eligible for December payment
- 8. Bonus calculation uses employee's base salary at the beginning of the year, effective from January 2016.
- 9. Employees promoted within a year receive bonus on salary at beginning of plan year, unless exception granted by LIADE Leadership
- 10. Acquisitions count toward individual/team goals, and are measured against acquisition model, but do not contribute to gatekeeper measurements.
- 11. Employee must be employed and in good standing (meets expectations or better) at time of bonus payout. Employees with extended leave of absence will receive pro-rata bonus based on days worked
- 12. LIADE will evaluate bonus opportunity for employees who leave the company on a discretionary basis
- 13. The assigned target and objectives will be declared in SHRPS

Measurement (in SHRPS)	Cycle	% of Plan
"ASSIGNED" NEW SALES ENROLLMENTS JAN/FEB'16 =Y1	March	Y1/(Y1+Y2) %
"ASSIGNED" NEW SALES ENROLLMENTS MAR/APR/SEPT/OCT/NOV'16 =Y2	December	Y2/(Y1+Y2) %

\*in case of 100% of total enrollment achievement of the prior year is not comparable to the new enrollment actuals for the same intake, the gatekeeper at 100% will be redefined in accordance with Finance

This version of the plan cancels and replaces the previous versions.

This plan has been explained to me directly by my manager or supervisor and I understand the objectives, process, and deliverables necessary for plan payout.

Plan Participant

Manager

Plan Participant Signature

Manager Signature

Date

Date