

Vimi Fasteners S.p.A.

Piano di Stock Grant 2018 - 2020

Regolamento del Piano di Stock Grant 2018 - 2020

INDICE

1.	Premessa.....	3
2.	Definizioni	3
3.	Oggetto e finalità del Piano.....	5
4.	Attribuzione delle Azioni.....	6
5.	Periodo di <i>Retention</i>	7
6.	Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni.....	7
7.	Obiettivi	7
8.	Eventi particolari	9
9.	Disposizioni generali.....	10

1. Premessa

Il presente regolamento (di seguito, il “**Regolamento**”) stabilisce la disciplina per l’attuazione del “Piano di Stock Grant 2018 - 2020” (di seguito, il “**Piano**”) per l’assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Vimi Fasteners S.p.A. (di seguito “**VIMI**” o, anche, “**Società**”) alle risorse chiave della Società.

Le clausole del Regolamento sono tra loro inscindibili.

2. Definizioni

In aggiunta agli altri termini definiti in altri articoli del Regolamento, i termini e le espressioni di seguito elencati, riportati con lettera iniziale maiuscola (e le loro variazioni grammaticali), hanno il significato di seguito indicato per ciascuno di essi, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al maschile includeranno anche eventuali espressioni al femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale.

Agente di Calcolo	La società di revisione incarica dal Consiglio di Amministrazione di VIMI per la verifica del calcolo dell’EBITDA, della PFN e della PFN/EBITDA.
AIM Italia	Il sistema multilaterale di negoziazione AIM Italia / Mercato Alternativo del Capitale organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
Attribuzione delle Azioni	L’assegnazione delle Azioni a ciascun Beneficiario a seguito del verificarsi o meno, in ordine temporale, dell’ultimo degli Obiettivi di cui al Presente Piano.
Azioni	Le massime n. 712.053 Azioni ordinarie con godimento regolare della Società oggetto del presente Piano.
Beneficiari	Gli amministratori e i dipendenti della Società individuati dal Consiglio di Amministrazione di VIMI in data 25 luglio 2018.
CAP	Il controvalore massimo delle Azioni da assegnare complessivamente ai Beneficiari pari a massimi Euro 5.000.0000 (cinquemilioni/00).
Cessione	Qualsiasi tipo di trasferimento, incluso, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, trasferimento a seguito di vendita, donazione, costituzione di pegno, creazione di usufrutto, conferimento, permuta, dazione in pagamento, vendita forzata, ovvero a seguito di qualsiasi altro atto di disposizione (gratuito o oneroso) che, direttamente o indirettamente, causi il trasferimento a terzi della proprietà delle Azioni o di qualsiasi altro diritto alle stesse concesso.
Consiglio di Amministrazione	Consiglio di Amministrazione di VIMI.
Determinazione del numero delle Azioni	La determinazione - previa verifica del conseguimento degli Obiettivi di cui al presente Piano - del numero delle Azioni che ciascun Beneficiario riceverà gratuitamente, deliberata dal Consiglio di Amministrazione in seguito al verificarsi di ciascun Obiettivo.
EBITDA	Si intende l’EBITDA risultante dal prospetto di conto economico del bilancio consolidato di VIMI approvato e assoggettato a revisione contabile, relativo agli esercizi chiusi al 31 dicembre 2019 e al 31 dicembre 2020, calcolato secondo le modalità di seguito descritte. L’EBITDA sarà pari al Risultato Operativo (o EBIT), incrementato per ammortamenti materiali e immateriali, al netto di proventi straordinari o

	<p>non ricorrenti ed al lordo di oneri straordinari o non ricorrenti. A tal fine si precisa che:</p> <p>(i) <u>Dovranno</u> essere considerate componenti straordinarie o non ricorrenti di conto economico, e quindi escluse dal calcolo, le seguenti voci:</p> <p>a) tutti i costi diretti ed indiretti relativi all'operazione di quotazione (costi "up-front") e quelli relativi alla permanenza (così detti di "on-going") su AIM Italia;</p> <p>b) tutti i costi diretti ed indiretti relativi al Piano, inclusi eventuali accantonamenti riferibili al maturamento del diritto di assegnazione delle Azioni;</p> <p>c) tutti i costi diretti e indiretti sostenuti per realizzare eventuali operazioni straordinarie (quali a titoli di esempio: acquisizioni, fusioni, etc.);</p> <p>d) l'impatto di trattamenti contabili differenti o non omogenei da quelli utilizzati nella predisposizione del bilancio di VIMI al 31 dicembre 2017, ad eccezione degli impatti derivanti dell'adozione del principio contabile IFRS16, in vigore dal 1 gennaio 2019, che dovranno essere considerati di natura ordinaria;</p> <p>e) altri eventuali oneri o proventi di natura straordinaria e/o non ricorrente;</p> <p>(ii) <u>Non dovranno</u>, invece, essere considerate componenti straordinarie o non ricorrenti di conto economico, e quindi saranno ricomprese nel calcolo, le seguenti voci:</p> <p>a) i contributi in conto esercizio;</p> <p>b) gli incrementi interni per immobilizzazioni riferiti alla capitalizzazione di costi per <i>Ricerca e Sviluppo</i>;</p> <p>Il calcolo dell'EBITDA, ai fini del raggiungimento degli Obiettivi del Piano per l'assegnazione delle Azioni di cui al paragrafo 7, dovrà essere verificato dall'Agente di Calcolo. Qualora l'Agente di Calcolo esprima un giudizio con rilievi che possano avere un effetto sul calcolo dell'EBITDA di Gruppo, gli eventuali rilievi, se quantificati, verranno accettati nel calcolo sopra indicato.</p>
Giorno Lavorativo	Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali gli enti creditizi non sono di regola aperti sulla piazza di Milano per l'esercizio della loro normale attività.
Gruppo	Il gruppo è composto dall'Emittente e dalle società da quest'ultima, direttamente o indirettamente, controllate, ossia Vimi Fasteners GmbH, MFH Fasteners S.r.l. e M.F. Inox S.r.l..
Invalidità Permanente	Qualsiasi infermità, comprovata da adeguata documentazione medica, che privi il Beneficiario in modo permanente dell'idoneità lavorativa e che comporti la cessazione del rapporto di lavoro.
VIMI o Società	Vimi Fasteners S.p.A. con sede legale in Via Labriola n. 19, Novellara (RE), C.F. e P.IVA n. 01879740353, REA n. RE-231498.
Piano	Il Piano di <i>Stock Grant</i> 2018 - 2020 disciplinato dal Regolamento e dai documenti a questo connessi, predisposto dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto per l'approvazione all'Assemblea ordinaria della Società.
Periodo di Retention	Periodo in cui il Beneficiario si impegna a non effettuare operazioni di Cessione aventi ad oggetto le Azioni attribuite.

<p>PFN</p>	<p>Si intende la Posizione Finanziaria Netta risultante dal prospetto di stato patrimoniale del bilancio consolidato di VIMI approvato e assoggettato a revisione contabile, relativo agli esercizi chiusi al 31 dicembre 2019 e al 31 dicembre 2020, calcolato secondo le modalità di seguito descritte.</p> <p>La PFN sarà data dalla differenza tra le passività finanziarie a breve e a lungo termine e le disponibilità liquide e attività finanziarie se prontamente liquidabili.</p> <p>Tra le passività finanziarie a breve e a lungo termine sono incluse:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) le obbligazioni e le obbligazioni convertibili; (ii) i debiti verso soci se di natura finanziaria; (iii) i debiti verso banche; (iv) i debiti verso altri finanziatori se di natura finanziaria; i debiti verso società di <i>leasing</i> e il debito residuo riferito al valore d'uso degli immobili in affitto, secondo quanto previsto dal principio contabile internazionale IFRS 16; (v) il <i>Mark to Market</i> riferito a contratti derivati, se negativo; (vi) Altri eventuali debiti connessi ad acquisizioni se riferiti al pagamento differito di una parte del prezzo (quali a titolo di esempio: debiti per opzioni <i>PUT&CALL</i>, debiti per <i>EARN OUT</i>, <i>Vendor Loan</i>, etc.); <p>Tra le disponibilità liquide e altre attività finanziarie sono incluse:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) le disponibilità liquide e mezzi equivalenti; (ii) il <i>Mark to Market</i> riferito a contratti derivati, se positivo; (iii) altre attività finanziarie assimilabili a disponibilità liquide se prontamente liquidabili; <p>Il calcolo della PFN, ai fini del raggiungimento degli Obiettivi del Piano per l'assegnazione delle Azioni, dovrà essere verificato dall'Agente di Calcolo. Qualora l'Agente di Calcolo esprima un giudizio con rilievi che possano avere un effetto sul calcolo della PFN di Gruppo, gli eventuali rilievi, se quantificati, verranno accettati nel calcolo sopra indicato.</p>
<p>PFN/EBITDA</p>	<p>Si intende il rapporto tra la PFN e l'EBITDA.</p>
<p>Prezzo delle Azioni</p>	<p>Il prezzo delle Azioni determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dal titolo VIMI negli ultimi tre mesi antecedenti la data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera l'Attribuzione delle Azioni.</p>
<p>Regolamento</p>	<p>Il presente documento, unitamente agli allegati che ne costituiscono parte integrante, approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente la disciplina normativa ed amministrativa del Piano e i diritti e gli obblighi dei Beneficiari e della Società.</p>

3. Oggetto e finalità del Piano

Il Piano ha ad oggetto l'Attribuzione gratuita di Azioni subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di cui al successivo paragrafo 7.

Le Azioni attribuite hanno regolare godimento e, conseguentemente, il Beneficiario, salvo quanto di seguito specificato, diverrà titolare di tutti i diritti amministrativi e patrimoniali alle stesse connessi dal momento dell'intestazione a suo nome.

Le Azioni al servizio del Piano saranno emesse dalla Società nel rispetto di tutte le norme applicabili, secondo le

modalità stabilite dagli organi sociali competenti.

Le Azioni oggetto di Attribuzione potranno essere rinvenute, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, anche tramite l'Attribuzione di Azioni eventualmente acquistate e/o detenute da VIMI.

Attraverso l'implementazione del Piano VIMI intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- legare la remunerazione dei soggetti individuati come Beneficiari all'effettivo rendimento della Società ed alla creazione di nuovo valore per il Gruppo;
- orientare le risorse chiave aziendali verso la creazione di valore e strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- allineare gli interessi dei Beneficiari a quelli degli azionisti ed investitori;
- introdurre politiche di *retention* volte a fidelizzare i Beneficiari ed incentivare la loro permanenza nella Società.

4. Attribuzione delle Azioni

L'Attribuzione gratuita delle Azioni a ciascun Beneficiario è condizionata al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali, come specificati al successivo paragrafo 7 del presente Piano, il cui avverarsi sarà verificato di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione.

Una volta verificato il raggiungimento dell'ultimo, in ordine temporale, degli obiettivi previsti dal Piano, il Consiglio di Amministrazione calcola l'effettivo numero di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario relativamente facendo riferimento al Prezzo delle Azioni. Resta inteso, infatti, che il controvalore massimo delle Azioni oggetto del Piano non potrà essere superiore ad Euro 5.000.000 (cinquemilioni/00) (il "**CAP**") da calcolarsi sul Prezzo delle Azioni.

Per poter partecipare al Piano il Beneficiario, al momento dell'Attribuzione delle Azioni, deve soddisfare i seguenti requisiti:

- essere titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato non in aspettativa ovvero essere membro del consiglio di amministrazione della Società;
- non aver comunicato le proprie dimissioni;
- non essere destinatario di una comunicazione di licenziamento;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

L'Attribuzione delle Azioni è comunicata a ciascun Beneficiario mediante la Lettera di Attribuzione, redatta in duplice copia e sottoscritta dalla Società, entro 60 giorni dalla data in cui il Consiglio di Amministrazione avrà determinato il numero di Azioni da attribuire.

La Lettera di Attribuzione indica:

- il controvalore delle Azioni assegnate;
- il numero di Azioni attribuite;
- il prospetto riepilogativo degli obiettivi del Piano;
- il Periodo di *Retention*.

Alla Lettera di Attribuzione è accluso il presente Regolamento disciplinante il Piano, che ne forma parte integrante a tutti gli effetti.

5. Periodo di *Retention*

Il Piano prevede un Periodo di *Retention* a decorrere dalla data di assegnazione delle Azioni.

In particolare il 40% (quaranta per cento) delle Azioni Attribuite a ciascun beneficiario sarà immediatamente libero, il 30% (trenta per cento) delle Azioni Attribuite a ciascun Beneficiario sarà libero decorsi 6 (sei) mesi dall'Attribuzione delle Azioni ed il restante 30% (trenta per cento) delle Azioni Attribuite a ciascun Beneficiario sarà libero decorsi 12 (dodici) mesi dalla data di Attribuzione.

Le Azioni sono soggette al Periodo di *Retention* anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro ovvero cessazione dalla carica di amministratore, tranne che nei casi di morte o Invalidità Permanente del Beneficiario, casi in cui viene meno il Periodo di *Retention*.

Sono fatti salvi, durante il Periodo di *Retention*, tutti gli altri diritti del Beneficiario connessi alle Azioni.

Le Azioni soggette al Periodo di *Retention* rimangono in deposito vincolato presso l'intermediario autorizzato indicato dalla Società per tutto il Periodo di *Retention*.

Sul suddetto deposito vincolato saranno accreditati i dividendi e gli interessi che matureranno durante il Periodo di *Retention*. I relativi importi saranno liberati unitamente alle Azioni al termine del Periodo di *Retention*.

La Società si riserva di subordinare la detenzione delle Azioni ad altre modalità necessarie al fine di ottimizzare le conseguenze contributive, fiscali o finanziarie per la Società derivanti dal Piano alla luce della normativa di volta in volta applicabile.

Decorso il corrispondente Periodo di *Retention* le Azioni potranno essere liberalmente negoziabili.

6. Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni

Il diritto a ricevere gratuitamente le Azioni è personale, nominativo, intrasferibile e non negoziabile (fatta salva la trasmissione ai successori *mortis causa*). Qualsiasi Cessione tentata o effettuata sarà invalida e in ogni caso inefficace nei confronti della Società.

7. Obiettivi

L'Attribuzione gratuita delle Azioni è condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi come di seguito descritti.

7.1 Obiettivi del Piano

Il Piano prevede il raggiungimento degli obiettivi di seguito descritti (gli "Obiettivi"):

- 1) massimo il 40% (quaranta per cento) delle Azioni oggetto del Piano di Stock Grant sarà attribuito in caso di quotazione delle Azioni della Società sull'AIM Italia;
- 2) massimo il 30% (trenta per cento) delle Azioni oggetto del Piano di Stock Grant sarà attribuito qualora, previa verifica da parte dell'Agente di Calcolo, l'EBITDA realizzato dal Gruppo per l'esercizio 2019 non sia inferiore ad Euro 9.000.000 e a condizione che l'indicatore PFN/EBITDA del Gruppo per l'esercizio 2019 risulti non superiore a 1,60x (l'"Obiettivo 2019");
- 3) massimo il 30% (trenta per cento) delle Azioni oggetto del Piano di Stock Grant sarà attribuito qualora, previa verifica da parte dell'Agente di Calcolo, l'EBITDA realizzato dal Gruppo per l'esercizio 2020 non sia inferiore ad Euro 9.500.000 a condizione che l'indicatore PFN/EBITDA del Gruppo per l'esercizio 2020 risulti non superiore a 1,35x (l'"Obiettivo 2020").

Nello specifico, per ciò che concerne l'Obiettivo 2019 del Piano, il numero delle Azioni 2019 assegnabili verrà calcolato secondo i seguenti criteri:

- in caso di EBITDA 2019 uguale o superiore a Euro 9.000.000 e inferiore a Euro 9.250.000, verranno assegnate un numero di Azioni pari al 30% del totale Azioni 2019;
- in caso di EBITDA 2019 uguale o superiore a Euro 9.250.000 e inferiore a Euro 9.600.000, verranno assegnate un numero di Azioni pari al 60% del totale Azioni 2019;
- in caso di EBITDA 2019 uguale o superiore ad Euro 9.600.000, verranno assegnate un numero di Azioni pari al 100% del totale Azioni 2019.

Quanto all'Obiettivo 2020, il numero delle Azioni assegnabili verrà calcolato secondo i seguenti criteri:

- in caso di EBITDA 2020 uguale o superiore a Euro 9.500.000 e inferiore a Euro 9.750.000, verranno assegnate un numero di Azioni pari al 30% del totale Azioni 2020;
- in caso di EBITDA 2020 uguale o superiore a Euro 9.750.000 e inferiore a Euro 10.250.000, verranno assegnate un numero di Azioni pari al 60% del totale Azioni 2020;
- in caso di EBITDA 2020 uguale o superiore ad Euro 10.250.000, verranno assegnate un numero di Azioni pari al 100% del totale Azioni 2020.

Nel caso in cui uno o più Obiettivi sopra riportati non siano raggiunti, il Beneficiario non avrà diritto a ricevere gratuitamente le Azioni relative al singolo Obiettivo non raggiunto.

Fermo quanto sopra, qualora l'Obiettivo 2019 non venga raggiunto secondo le modalità indicate al punto 2), ovvero venga raggiunto parzialmente, le Azioni a servizio dell'Obiettivo 2019 non attribuite potranno essere cumulate con le Azioni a servizio dell'Obiettivo 2020. In ipotesi di cumulo, per un ammontare di massimo il 60% delle Azioni oggetto del Piano di Stock Grant, l'attribuzione delle citate Azioni sarà subordinata al raggiungimento dell'Obiettivo 2020.

La verifica del raggiungimento di ciascun Obiettivo è effettuata di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione. Una volta verificato il raggiungimento dell'ultimo, in ordine temporale, degli Obiettivi previsti dal Piano, il Consiglio di Amministrazione determina l'effettivo numero di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario relativamente ad ogni Obiettivo raggiunto facendo riferimento al Prezzo delle Azioni (il "**Termine Ultimo del Piano**"). Resta inteso, infatti, che il controvalore massimo delle Azioni oggetto del Piano non potrà in ogni caso essere superiore al CAP da calcolarsi sul Prezzo delle Azioni.

Qualora nel corso della validità del Piano, a seguito di operazioni straordinarie sul capitale della Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, aumenti del capitale) ovvero di operazioni di acquisizione il Consiglio di Amministrazione della Società ritenga che tali Obiettivi non possano più ritenersi coerenti con le prospettive di crescita del Gruppo e con le finalità del presente Piano apporterà agli Obiettivi futuri (intendendosi per tali gli obiettivi collegati agli esercizi successivi a quello in cui viene deliberata la modifica – gli "**Obiettivi Futuri**") le opportune modifiche fermo restando che per la modifica degli Obiettivi Futuri si renderà necessario il voto unanime di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione (la "**Data di Modifica**").

Resta inteso che gli Obiettivi per i quali il Consiglio di Amministrazione abbia alla Data di Modifica verificato il raggiungimento e gli Obiettivi relativi all'esercizio in corso alla Data di Modifica non potranno essere oggetto di modifica.

7.2 Calcolo del numero delle Azioni da Attribuire ai Beneficiari

Come illustrato nel precedente paragrafo 4, una volta determinato l'importo del Bonus da corrispondersi in Azioni con riferimento agli Obiettivi del Piano, il Consiglio di Amministrazione calcolerà l'effettivo numero delle Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario tenuto conto del CAP e del Prezzo delle Azioni. Il numero effettivo delle Azioni è comunicato ai sensi del precedente paragrafo 4.

8. Eventi particolari

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regoleranno i rapporti tra VIMI ed il Beneficiario al ricorrere di determinati eventi verificatesi prima della fine del termine ultimo del Piano di *Stock Grant* 2018 - 2020.

Licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale, pensionamento – invalidità, morte

Hanno diritto a ricevere gratuitamente le Azioni, alle condizioni del presente Regolamento, i Beneficiari il cui rapporto di lavoro o l'incarico di amministratore nella Società sia in essere alla data del Termine Ultimo del Piano.

- (i) Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro del Beneficiario con la Società, a seguito di: (x) recesso esercitato per qualsivoglia motivo da parte della Società, o (y) dimissioni del Beneficiario, in ipotesi diverse da quelle previste *sub* (iii), il Beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere gratuitamente le Azioni, fatta salva diversa delibera, adeguatamente motivata, del Consiglio di Amministrazione.

E' inteso che il rapporto di lavoro si intende cessato prima della fine del termine ultimo del Piano di *Stock Grant* 2018 - 2020 – in ragione delle ipotesi *sub* (x) e (y) che precedono – anche nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro divenga efficace successivamente alla fine del Periodo di Attuazione per effetto del preavviso contrattualmente previsto, o per altra cause di sospensione. È dunque espressamente escluso qualsivoglia diritto a ricevere gratuitamente le Azioni nel corso del periodo di preavviso, che sia o meno lavorato, o durante il periodo di sospensione.

Il Beneficiario non avrà diritto alcuno ad essere indennizzato e/o risarcito dalla Società a qualsivoglia titolo e per qualsivoglia ragione in relazione alla decadenza dal diritto ricevere gratuitamente le Azioni ai sensi di quanto precede.

- (ii) In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in deroga a quanto previsto al paragrafo 4 che precede, il Beneficiario potrà mantenere il diritto ad ottenere una quota parte di Azioni applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi, effettuata - con riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro - in via insindacabile e non contestabile da parte del Consiglio di Amministrazione.

È fatta salva la possibilità che il Consiglio di Amministrazione, a propria insindacabile discrezione, assuma una più favorevole determinazione in relazione alla quota di Azioni da attribuire.

- (iii) Qualora il Beneficiario acceda ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o Invalidità Permanente che determini la cessazione del rapporto di lavoro, si applicherà quanto previsto al precedente punto (ii).
- (iv) Nell'ipotesi di dimissioni del Beneficiario dall'incarico di amministratore della Società, il Beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere gratuitamente le Azioni, fatta salva diversa delibera, adeguatamente motivata, del Consiglio di Amministrazione.
- (v) Nell'ipotesi di revoca del Beneficiario dall'incarico di amministratore della Società in presenza di giusta causa il Beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere gratuitamente le Azioni. In assenza di giusta causa, il Beneficiario manterrà il diritto ad ottenere una quota parte di Azioni applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi, effettuata - con riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro - in via insindacabile e non contestabile da parte del Consiglio di Amministrazione.
- (vi) In caso di morte del Beneficiario i suoi aventi causa conserveranno il diritto di ricevere gratuitamente le Azioni del Beneficiario non ancora attribuite alla data del decesso entro 6 (sei) mesi da tale data.

- (vii) In deroga a quanto previsto al paragrafo 4, l'Attribuzione delle Azioni eventualmente spettanti come determinato *sub* (ii), (iii), (iv) di questo paragrafo avviene entro 6 (sei) mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico di amministratore.

Le Azioni saranno attribuite al Beneficiario tramite un intermediario autorizzato dalla Società e presso il quale il singolo Beneficiario avrà aperto un conto di deposito titoli, secondo le modalità che saranno indicate al Beneficiario dalla Società. Le spese relative a tali operazioni sono a carico della Società. Entro l'ultimo giorno del mese in cui avviene la Attribuzione delle Azioni il Beneficiario dovrà provvedere a corrispondere alla Società l'importo minimo sufficiente a coprire eventuali imposizioni fiscali e/o contributive dallo stesso dovute con ritenuta alla fonte. In mancanza di pagamento da parte del Beneficiario, la Società potrà trattenere tale importo dalle somme dalla stessa dovute al Beneficiario a qualunque titolo, ivi compreso quello retributivo. Le spese relative al trasferimento o vendita delle Azioni dopo l'Attribuzione delle Azioni sono a carico del Beneficiario.

Restano valide le disposizioni del paragrafo 5 relative al Periodo di *Retention*.

Resta inteso che in caso di cessione individuale del rapporto di lavoro dalla Società ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, i diritti attribuiti dal Piano.

9. Disposizioni generali

9.1 Gestione ed amministrazione del Piano

Fatte salve le competenze dell'assemblea dei soci della Società, il Consiglio di Amministrazione approva il Piano ed il presente Regolamento e delibera sulle questioni concernenti il Piano. Ogni deliberazione del Consiglio di Amministrazione in merito all'interpretazione ed all'applicazione del Piano sarà definitiva e vincolante per i soggetti interessati.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è l'organo responsabile dell'amministrazione del Piano. Esso ha tutti i poteri operativi di gestione del Piano, anche delegabili

9.2 Costi, regime fiscale e contributivo

I costi relativi all'implementazione ed alla gestione del Piano rimarranno a carico della Società. Saranno a carico del Beneficiario le imposte ed i contributi eventualmente dovuti a fronte:

- dell'Attribuzione delle Azioni,
- del possesso delle Azioni,
- della Cessione delle Azioni.

VIMI opererà quale sostituto d'imposta in tutti i casi previsti dalla legge operando le ritenute fiscali e contributive, ove applicabili, in ossequio alla normativa vigente. Il Beneficiario si obbliga a fornire alla Società sia durante il rapporto lavorativo, sia successivamente alla cessazione dello stesso tutte le informazioni necessarie al corretto adempimento degli obblighi di sostituzione d'imposta, incluse quelle eventualmente richieste da VIMI.

9.3 Rapporti di lavoro

La partecipazione del Beneficiario al Piano è volontaria e non costituisce, né fa sorgere in capo al Beneficiario, alcun vincolo in termini di stabilità del rapporto di lavoro ovvero alcun diritto o aspettativa di

qualsivoglia natura, anche futura, ivi incluse aspettative di natura “economica”, avente causa e ad ogni modo connessa – direttamente o indirettamente - a qualsivoglia rapporto intercorrente tra il Beneficiario e la Società.

Ogni beneficio che dovesse derivare dal Piano ha carattere straordinario e non potrà ad alcun titolo incidere sugli istituti retributivi diretti ed indiretti di cui alla contrattazione collettiva, al contratto individuale e alla legge e non potrà, pertanto, avere alcun effetto sul calcolo degli stessi.

9.4 Comunicazioni

Fatte salve specifiche disposizioni del presente Regolamento, tutte le comunicazioni tra VIMI ed il Beneficiario relative al presente Regolamento dovranno essere effettuate per iscritto a mezzo lettera raccomandata A.R. ovvero raccomandata a mani con firma del destinatario per ricevimento, e si intenderanno validamente effettuate alla data di ricevimento da parte del destinatario. Tali comunicazioni dovranno essere inviate:

- per quanto riguarda VIMI, all'indirizzo della sede legale;
- per quanto riguarda il Beneficiario, all'indirizzo risultante a VIMI ai fini del rapporto di lavoro.

Agli indirizzi suindicati andranno anche consegnati tutti i documenti di cui è prevista la consegna nel presente Regolamento.

9.5 Tutela dei dati personali

Il Beneficiario autorizza espressamente la Società, per il tramite dei propri rappresentanti, nonché tutti i soggetti coinvolti nella gestione e nell'amministrazione del Piano ad utilizzare i suoi dati personali in conformità al Regolamento EU 679/2016 in materia di protezione dei dati personali (“GDPR”) e dalle emanande disposizioni di legge in materia per le finalità del Piano.

Si precisa tuttavia che ogni informazione relativa al Piano, i rapporti tra la Società e i singoli Beneficiari è di natura strettamente confidenziale e non può essere divulgata o trasferita a terzi, salvi gli obblighi di legge.

9.6 Modifiche al Piano

Fermo quanto già previsto nel presente Regolamento, il Consiglio di Amministrazione potrà in qualunque momento apportare al Piano le modifiche ritenute opportune, al fine di rendere il Piano conforme alla normativa di volta in volta applicabile.

Al Consiglio di Amministrazione sarà attribuito ogni potere necessario e/o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano e per apportare eventuali modifiche al presente Regolamento nel rispetto dei contenuti essenziali, degli obiettivi e delle finalità del Piano approvato dall'assemblea, e fermo il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione comunicherà al Beneficiario ciascuna modifica entro 10 giorni lavorativi dall'approvazione della modifica stessa.

9.7 Accettazione del Regolamento

La sottoscrizione del presente Regolamento comporta la piena accettazione di tutte le disposizioni, condizioni e termini ivi fissati e disciplinati.

9.8 *Legge applicabile*

Il presente Regolamento è regolato dalla legge italiana e dovrà essere interpretato in base alla stessa.

9.9 *Foro competente*

Ogni controversia derivante o comunque relativa al presente Regolamento sarà devoluta alla competenza esclusiva del Foro di Reggio Emilia.

Per ricevuta ed integrale accettazione
