

MASSIMO ZANETTI BEVERAGE GROUP S.P.A.

REGOLAMENTO DEL PIANO D'INCENTIVAZIONE CASH LONG TERM INCENTIVE DELLA MASSIMO ZANETTI BEVERAGE GROUP

Il presente regolamento (il "**Regolamento**") descrive i termini e condizioni del Piano di incentivazione a lungo termine di Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A. (da ora in avanti "**MZBG**" o la "**Società**") per il triennio 2018-2020 (il "**Piano**").

Il Piano recepisce le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance*, come di volta in volta modificato (il "**Codice di Autodisciplina**").

DEFINIZIONI

Salvo ove diversamente previsto, i seguenti termini avranno il significato di seguito indicato, 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 e viceversa.

- **Amministratori Esecutivi:** indica gli amministratori dell'Emittente qualificati come tali ai sensi del Codice di Autodisciplina
- **Azienda:** indica la Società
- **Consiglio di Amministrazione:** indica il Consiglio di Amministrazione della Società
- **Comitato per le Nomine e la Remunerazione:** indica il comitato per le nomine e la remunerazione della Società
- **Destinatari:** ha il significato di cui all'articolo 2 del presente Regolamento
- **Dirigenti con responsabilità strategiche:** indica i dirigenti dell'Emittente qualificati come tali ai sensi del Codice di Autodisciplina
- **FCF:** *Free Cash Flow*
- **Incentivi:** indica gli importi in denaro erogabili ai sensi del Piano nel rispetto dei termini, condizioni e modalità descritti nel Regolamento
- **Modalità di calcolo degli Incentivi:** indica le modalità con cui sono calcolati gli Incentivi ai sensi del Regolamento
- **Obiettivi di Performance** o **Obiettivi:** il Target Ebitda Consolidato Annuale ed il Target FCF Consolidato Triennale
- **Piano:** indica il Piano di incentivazione a lungo termine disciplinato dal presente Regolamento
- **Rapporto:** indica il rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato e/o di lavoro autonomo in essere tra un Destinatario e la Società
- **Regolamento:** indica il presente Regolamento
- **Scheda Individuale:** indica la scheda inviata ad un Destinatario attraverso la quale è comunicato al Destinatario l'inserimento nel Piano e nella quale sono indicati gli Obiettivi di Performance, l'Incentivo Individuale Totale e la Modalità di Calcolo degli Incentivi
- **Incentivo Individuale Totale:** indica l'importo complessivo degli Incentivi che maturano a favore di un Destinatario ai sensi del Piano in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, secondo quanto previsto nel Regolamento

- **Target Ebitda Consolidato Annuale:** indica il valore di Ebitda consolidato della Società da conseguire annualmente nel corso degli esercizi 2018, 2019 e 2020, come definito dal Consiglio di Amministrazione
- **Target FCF Consolidato Triennale:** indica il valore di *Free Cash Flow* consolidato della Società da conseguire nel triennio 2018-2020 (valore cumulato nei tre anni), come definito dal Consiglio di Amministrazione

1. FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Piano al fine di:

- premiare le *performance* di breve e di lungo periodo di MZBG nonché rafforzare l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti;
- sviluppare politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza in MZBG;
- sviluppare politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento.

I termini, le condizioni e le modalità applicative del Piano sono definiti nel presente Regolamento.

Il Piano prevede l'erogazione di Incentivi su base annuale e su base triennale a fronte del raggiungimento di obiettivi quantitativi di *performance* predeterminati, come meglio descritti all'articolo 5 che segue.

La competenza per la gestione del Piano spetta al Consiglio di Amministrazione che potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità a uno o più dei suoi membri, dovendosi intendere, in questo caso, ogni riferimento al Consiglio di Amministrazione come un riferimento fatto a detti membri.

2. DESTINATARI

Il Piano è riservato in via esclusiva agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società (da ora in avanti i "**Destinatari**"), individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione degli interessati, su proposta dell'Amministratore Delegato, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, che al momento dell'inserimento nel Piano, soddisfino i seguenti requisiti:

- 1) siano titolari di un Rapporto con la Società;
- 2) non abbiano comunicato la propria volontà di recedere dal Rapporto;
- 3) non abbiano ricevuto una comunicazione della Società avente ad oggetto la cessazione del Rapporto per licenziamento, recesso o revoca;
- 4) non abbiano concordato la risoluzione consensuale del Rapporto.

Ad ogni Destinatario viene comunicato l'inserimento nel Piano mediante consegna di una Scheda Individuale nella quale sono indicati gli Obiettivi di Performance, l'Incentivo Individuale Totale e la Modalità di Calcolo degli Incentivi. Alla Scheda Individuale è accluso il presente Regolamento disciplinante il Piano, che ne forma parte integrante a tutti gli effetti.

Al fine di perfezionare la partecipazione al Piano, il Destinatario deve restituire una copia della Scheda Individuale sottoscritta per accettazione e copia del Regolamento siglato su ogni pagina entro dieci giorni di calendario dalla data di ricevimento della Scheda Individuale, a pena di decadenza. La sottoscrizione della Scheda Individuale comporta la piena ed incondizionata accettazione di tutte le disposizioni, condizioni e termini fissati e disciplinati nel Regolamento stesso.

3. INCENTIVI

L'erogazione degli Incentivi è commisurata al grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance specificati nella Scheda Individuale.

L'importo degli Incentivi riservati ad un Destinatario ed erogabili a fronte del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, è stabilito dal Consiglio di Amministrazione e comunicato al Destinatario mediante consegna della Scheda Individuale.

L'erogazione degli Incentivi, anche se ripetuta nel tempo, deve intendersi *una tantum* e non determina in capo ai Destinatari alcun diritto contrattuale o di altra natura a ricevere in futuro ulteriori premi, Incentivi o eventuali altri benefici sostitutivi di tali istituti.

4. DURATA

Il Piano ha durata triennale dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020 (il "**Periodo di Piano**"). Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di riproporre il Piano per ulteriori periodi annuali o triennali successivi, individuando i destinatari del Piano e definendo l'importo degli incentivi e gli obiettivi di *performance*.

5. OBIETTIVI DI PERFORMANCE, INCENTIVO INDIVIDUALE TOTALE E MECCANISMO DI FUNZIONAMENTO DEL PIANO

Gli Obiettivi di Performance rilevanti ai fini del Piano sono definiti dal Consiglio di Amministrazione all'inizio del Periodo di Piano e comunicati al Destinatario mediante consegna della Scheda Individuale.

Il raggiungimento degli Obiettivi di Performance è verificato dal Consiglio Amministrazione al termine di ciascun esercizio di riferimento per quanto concerne il Target Ebitda Consolidato Annuale e al termine del triennio di riferimento per quanto concerne il Target FCF Consolidato Triennale.

È facoltà del Consiglio di Amministrazione modificare unilateralmente e secondo buona fede i valori degli Obiettivi di Performance - già accettati dai Destinatari - qualora (i) ciò si renda necessario da un punto di vista gestionale al fine di rendere gli Obiettivi di Performance coerenti con obiettivi di *performance* annuali approvati successivamente alla definizione del presente Piano (quali ad esempio obiettivi di Ebitda definiti in sede di *budget* annuale); ovvero (ii) qualora intervengano mutamenti nelle condizioni strutturali della Società e/o del gruppo ad essa facente capo (il "**Gruppo**") e/o del *business* o in presenza di eventi straordinari e/o imprevedibili che possano interessare i mercati in cui la Società e/o il Gruppo opera.

Nei casi summenzionati, il Consiglio d'Amministrazione sarà tenuto ad informare tempestivamente i Destinatari delle modifiche apportate agli Obiettivi di Performance.

Resta inteso che il Consiglio d'Amministrazione, nella gestione del Piano, baserà la sua azione su principi di "*fairness and favor*", anche al fine di preservare nel tempo la valenza incentivante del medesimo.

L'importo dell'Incentivo Individuale Totale è determinato sulla base di due componenti:

- (A) in funzione del valore di Ebitda consolidato effettivamente conseguito dalla Società nel corso di ciascun esercizio compreso nel triennio 2018-2020 rispetto al corrispondente valore di Target Ebitda Consolidato Annuale (la "**Componente A**");
- (B) in funzione del valore di *Free Cash Flow* consolidato effettivamente conseguito dalla Società nel triennio 2018-2020 (valore cumulato nei tre anni) rispetto al corrispondente valore di Target FCF Consolidato Triennale (la "**Componente B**").

Per la quantificazione degli Incentivi da corrispondere ai sensi del Piano valgono le seguenti regole:

- per ognuna delle due componenti sono previsti tre livelli di raggiungimento del relativo Obiettivo di Performance (Minimo, Target e Massimo), cui sono collegati specifici valori del relativo Incentivo;

- nessun Incentivo sarà erogato per risultati inferiori al livello Minimo (*Floor*);
- per risultati superiori al livello Massimo, l'Incentivo erogabile sarà comunque pari all'Incentivo previsto per il livello Massimo (*Cap*);
- le due componenti degli Incentivi Individuali Totali sono del tutto indipendenti tra loro: il mancato raggiungimento del livello Minimo o il superamento del livello Massimo relativamente ad una delle due componenti non ha conseguenze sulla quantificazione dell'altra;
- l'importo degli Incentivi spettanti per il raggiungimento dei risultati compresi tra il livello Minimo e il livello Massimo di ciascun Obiettivo di Performance sarà determinato in maniera direttamente proporzionale al risultato conseguito (interpolazione lineare).

5.1 Componente A dell'Incentivo Individuale Totale

5.1.1 Calcolo della Componente A dell'Incentivo Individuale Totale

Al raggiungimento del Target di Ebitda Consolidato Annuale relativo all'anno di riferimento, il Destinatario matura il diritto ad ottenere il pagamento del relativo Incentivo specificato nella Scheda Individuale (l'"**Incentivo Componente A**"), conformemente a quanto previsto nell'articolo 5.1.3.

Nel caso in cui, nell'anno di riferimento, la Società consegua un valore di Ebitda consolidato superiore o inferiore rispetto al Target di Ebitda Consolidato Annuale applicabile, ma in ogni caso compreso all'interno di un intervallo minimo e massimo predeterminato che dovrà essere indicato nella Scheda Individuale, l'importo dell'Incentivo Componente A rispettivamente:

- sarà aumentato linearmente, fino ad un massimo pari al 130% del valore dell'Incentivo Componente A (*Cap*);
- sarà diminuito linearmente, fino ad un minimo pari al 70% del valore dell'Incentivo Componente A (*Floor*).

5.1.2 Correttivo Ebitda/Gross Profit

Una volta determinato l'importo dell'Incentivo Componente A secondo quanto previsto all'articolo 5.1.1 che precede, detto importo potrà variare in aumento o in diminuzione in base alla variazione percentuale ($\Delta\%$) tra il valore del rapporto Ebitda/Gross Profit consolidato della Società nell'anno di riferimento e il corrispondente valore Target specificato nella Scheda Individuale.

5.1.3 Pagamento dell'Incentivo Componente A

L'Incentivo Componente A sarà corrisposto come segue:

- il 40% sarà corrisposto entro e non oltre 90 giorni dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea della Società del bilancio consolidato relativo all'anno a cui si riferisce l'Incentivo Componente A;
- il restante 60% sarà corrisposto in *tranche* di pari importo nei successivi due esercizi, entro e non oltre 90 giorni dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea della Società del relativo bilancio consolidato, a condizione che alla data di pagamento di ciascuna *tranche* non si siano verificate le ipotesi di cui all'articolo 5.4 (la "**Parte Residua Incentivo Componente A**"). Per quanto occorre resta espressamente inteso che la Parte Residua Incentivo Componente A non sarà soggetta ad alcuna forma di rivalutazione o istituto analogo.

5.2 Componente B dell'Incentivo Individuale Totale

5.2.1 Calcolo della Componente B dell'Incentivo Individuale Totale

Al raggiungimento del Target di FCF Consolidato Triennale, il Destinatario matura il diritto ad ottenere il pagamento del relativo Incentivo specificato nella Scheda Individuale (l'"**Incentivo Componente B**").

Nel caso in cui la Società consegua un valore di FCF consolidato su base triennale superiore o inferiore rispetto al Target di FCF Consolidato Triennale, ma in ogni caso compreso all'interno di un intervallo minimo e massimo predeterminato che dovrà essere indicato nella Scheda Individuale, l'importo dell'Incentivo Componente B rispettivamente:

- sarà aumentato linearmente, fino ad un massimo pari al 130% del valore dell'Incentivo Componente B (*Cap*);
- sarà diminuito linearmente, fino ad un minimo pari al 70% del valore dell'Incentivo Componente B (*Floor*).

5.2.2 Correttivo sulla base del Total Shareholder Return (TSR)

Una volta determinato l'importo dell'Incentivo Componente B secondo quanto previsto all'articolo 5.2.1 che precede, detto importo potrà variare in aumento o in diminuzione in base alla differenza tra il Rendimento complessivo per gli azionisti di MZBG nel periodo 02/01/2018 – 31/12/2020 (**TSR₂₀₁₈₋₂₀₂₀ MZBG**) e il Rendimento complessivo conseguito nel medesimo periodo di riferimento da imprese comparabili contenute all'interno di un indice con il quale confrontarsi (**TSR₂₀₁₈₋₂₀₂₀ INDICE**)¹. La consuntivazione avverrà a conclusione del ciclo triennale previsto per la maturazione dei risultati.

In caso di raggruppamento e frazionamento delle azioni di MZBG, fusione o scissione della Società e/o altre operazioni sul capitale che possano avere un effetto significativo sul prezzo del titolo, il Consiglio di Amministrazione, in sede di consuntivazione, valuterà se sia necessario rettificare il TSR ai fini di una corretta ed equa applicazione del correttivo.

5.2.3 Pagamento dell'Incentivo Componente B

L'Incentivo Componente B sarà corrisposto per intero entro 90 giorni dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea della Società del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del triennio di riferimento.

5.3 Regole generali di consuntivazione

I Destinatari avranno diritto a ricevere gli Incentivi nella misura in cui gli Obiettivi di Performance siano stati raggiunti e secondo le modalità stabilite in questo Regolamento.

La consuntivazione degli Obiettivi di Performance conseguiti è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione di MZBG e sarà oggetto di informativa ad ogni Destinatario del Piano d'incentivazione.

A fronte di operazioni straordinarie materialmente rilevanti - ovvero eventuali acquisizioni e/o cessioni di aziende e/o rami d'azienda e/o altre operazioni similari di dimensione superiore al **3% del fatturato** - si potrà alternativamente, su indicazione del Consiglio di Amministrazione:

- neutralizzarne gli effetti a consuntivo, sterilizzando l'impatto di tali operazioni sul grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance (consuntivazione a perimetro di attività costante);
- aggiornare gli obiettivi del Piano tenendo conto del nuovo perimetro.

Gli Obiettivi di Performance si intendono consuntivati neutralizzando gli effetti di eventuali oneri o ricavi provenienti dalla gestione non ordinaria, quali:

- ristrutturazioni del personale (oneri straordinari/*una tantum*);
- riorganizzazioni societarie (spese per);
- minusvalenze/plusvalenze da dismissioni;
- costi per eventuali quotazioni.

Non saranno, invece, neutralizzati gli eventuali oneri derivanti da sanzioni (es. fiscali, previdenziali, *Authority Antitrust*).

¹ L'indice è il **FTSE Italia Star Index**.

Gli Obiettivi di Performance si intendono consuntivati al netto del costo aziendale derivante dall'erogazione degli Incentivi in esecuzione del Piano.

5.4 Malus Condition

La maturazione, e segnatamente il pagamento, della Parte Residua dell'Incentivo Componente A è sospensivamente condizionata a che, alla relativa data di pagamento, il relativo Destinatario:

- non sia incorso in provvedimenti disciplinari in funzione, tra l'altro, di quanto stabilito dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo *ex* D.lgs. 231/2001 adottati dalla Società;
- non abbia posto in essere comportamenti (anche di carattere omissivo) o altre violazioni di obblighi di legge o regolamentari che abbiano determinato o possano determinare, a carico della Società, provvedimenti sanzionatori emanati dalla Consob o da altre Autorità.

Ai fini di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, terrà conto a suo insindacabile giudizio della gravità della violazione, in considerazione tra l'altro:

- della natura e tipologia delle norme violate (a tal fine assumono massimo rilievo le violazioni di norme di legge e di regolamento);
- dei rischi a cui è esposta la Società in conseguenza delle predette violazioni;
- della rilevanza effettiva della violazione (anche in termini di frequenza e in funzione della buona fede del soggetto) e degli effetti (anche potenziali) sull'operatività aziendale e sulla solidità patrimoniale della Società;
- della rilevanza esterna della violazione nei confronti di clienti, fornitori, autorità, investitori, *stakeholders* e pubblico in generale, anche in relazione a possibili danni reputazionali.

5.5 Meccanismo di Claw Back

Nel caso in cui entro il termine di tre anni dalla data di corresponsione di un Incentivo, risulti che tale Incentivo sia stato corrisposto sulla base di dati errati o falsi, anche conseguenti a condotte dolose o gravemente colpose del relativo Destinatario, il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di richiedere al relativo Destinatario, e tale Destinatario sarà tenuto, a restituire alla Società l'intero importo dell'Incentivo.

L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche nel caso di cessazione del Rapporto del Destinatario con la Società.

6. NON TRASFERIBILITÀ

Il diritto all'Incentivo è personale e non può essere trasferito, ceduto, dato in pegno o essere oggetto di atti di disposizione di qualsivoglia natura, salvo in caso di successione *mortis causa*.

Resta inteso che in caso di morte del Destinatario i suoi aventi causa avranno diritto a ricevere quota parte dell'Incentivo come disciplinato dal successivo articolo 7.2.3.

7. CESSAZIONE DEL RAPPORTO

7.1 Disposizioni generali sulla cessazione del rapporto di lavoro

Salvi i casi di applicazione dell'articolo 7.2, i diritti di un Destinatario nascenti dal Regolamento decadono automaticamente alla data in cui cessi il Rapporto tra il Destinatario e la Società per qualsivoglia ragione.

È in ogni caso espressamente esclusa la maturazione dei diritti di cui al Regolamento, neppure *pro-quota*, qualora alla data di liquidazione di un Incentivo, il relativo Destinatario si trovi nell'eventuale periodo di preavviso, lavorato o meno, o in altri istituti simili che dovessero essere applicabili in forza di legge o di contratto.

7.2 Cessazione del Rapporto in circostanze speciali

7.2.1 Il presente articolo trova applicazione nel caso in cui il Rapporto tra un Destinatario e la Società cessi a causa di:

- (i) risoluzione per mutuo consenso;
- (ii) accesso da parte del Destinatario ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità contributiva o invalidità purché ciò comporti la cessazione del Rapporto;
- (iii) trasferimento dell'impresa, o di parte dell'impresa, nella quale lavora il Destinatario ad un soggetto che non è controllato da MZBG.

7.2.2 Nel caso in cui l'articolo 7.2.1 trovi applicazione, l'eventuale diritto del Destinatario a ricevere Incentivi ai sensi del Piano continuerà ad essere regolato dalle disposizioni del presente Regolamento, fatto salvo quanto previsto ai sensi dell'articolo 7.2.3.

7.2.3 i) - Incentivo Individuale Componente A

- Cessazione nel 2018: perdita di qualsiasi diritto al pagamento dell'Incentivo Componente A per tutto il Periodo di Piano;
- cessazione nel 2019 o nel 2020: perdita del 50% della Parte Residua Incentivo Componente A, erogazione *pro-quota* di quanto previsto in base al raggiungimento dell'obiettivo annuale di Ebitda consolidato di MZBG come disciplinato all'articolo 7.2.3 ii) ed erogazione del rimanente 50% della Parte Residua Incentivo Componente A;
- cessazione nel 2021: nessuna perdita del diritto al pagamento di ogni Incentivo Componente A maturato ai sensi del Piano.

7.2.3 ii) - Incentivo Individuale Componente B

Nel caso in cui ricorra una delle circostanze di cui all'articolo 7.2.1:

- cessazione nel 2018: perdita di qualsiasi diritto al pagamento dell'Incentivo Componente B;
- cessazione nel 2019 o nel 2020 prima dell'ultimo giorno del periodo triennale di riferimento: l'Incentivo Componente B sarà determinato in base alla seguente formula:

$$a*b/c$$

dove:

a = Incentivo assegnato al Destinatario ai sensi del Piano

b = numero complessivo dei mesi di calendario intercorrenti dalla data di inizio del Periodo di Piano fino alla data di cessazione del Rapporto

c = numero complessivo di mesi di calendario intercorrenti alla data di inizio del Periodo di Piano fino all'ultimo giorno del Periodo di Piano

In ogni caso la quantificazione dell'Incentivo Componente B sarà commisurata al livello di risultato Target;

- cessazione nel 2021: nessuna perdita dei diritti al pagamento dell'Incentivo Componente B maturato ai sensi del Piano.

8. LEGGE APPLICABILE

Il Regolamento è disciplinato e regolato dalla legge italiana.

Con la sottoscrizione del presente Regolamento il Destinatario acconsente espressamente che per qualsiasi controversia derivante o comunque relativa all'interpretazione ed all'esecuzione del Piano e del Regolamento sarà esclusivamente competente il Foro di Treviso.

9. DISPOSIZIONI VARIE

9.1 Rilevanza del Piano sugli istituti contrattuali

Per ragioni di comodità di gestione del Piano, gli Incentivi erogati in esecuzione del Piano dovranno ritenersi già comprensivi dell'incidenza degli stessi su qualsiasi istituto legale o contrattuale indiretto (e così, in via esemplificativa, sull'indennità sostitutiva del preavviso, sull'indennità supplementare, sul TFR, sull'indennità sostitutiva per ferie non godute, tredicesima, festività) e non entreranno a far parte della base imponibile utile per il calcolo degli istituti previsti da alcun piano di assistenza integrativa aziendale della Società.

Nessuna previsione contenuta nel presente Regolamento potrà, per qualsivoglia motivo, essere interpretata o considerata nel senso di creare un obbligo per MZBG a continuare o preservare il Rapporto tra il Destinatario e la Società per il periodo di vigenza del Piano né limiterà in alcun modo, in tutto o in parte, il diritto di MZBG di cessare il Rapporto tra la Società e il Destinatario con o senza una giusta causa.

9.2 Modifiche al Regolamento

Il Consiglio di Amministrazione potrà in qualunque momento apportare al Regolamento le modifiche che riterrà opportune, al fine di (i) rendere il Piano conforme alla legislazione di volta in volta vigente esistente; o (ii) far sì che il Destinatario e/o la Società possano beneficiare o continuare a beneficiare di normative di favore. Il Consiglio di Amministrazione comunicherà prontamente ai Destinatari le suddette modifiche entro trenta giorni lavorativi dalla relativa approvazione.

L'esistenza del Piano, del Regolamento e dei diritti ivi assegnati non limiterà in alcun modo il diritto della Società - o di una sua controllata - a realizzare o autorizzare alcun tipo di variazione, ricapitalizzazione, riorganizzazione o di altra modifica alla struttura del capitale o dell'attività, di fusione o di consolidamento, di scioglimento o di liquidazione o di qualsiasi vendita o trasferimento di tutti o di parte dei beni o attività o di qualsiasi altro atto o processo societario.

Nel caso in cui una qualsiasi disposizione del Regolamento risulti o diventi invalida, tale circostanza non influirà sulla validità delle altre disposizioni. Qualunque disposizione inefficace ai sensi di legge dovrà essere sostituita dalla disposizione che maggiormente riflette la ragione economica perseguita dalla disposizione inefficace.

9.3 Trattamento Fiscale e Contributivo

Gli importi erogati ai sensi del Piano costituiscono reddito da lavoro dipendente (o reddito assimilato a quello da lavoro dipendente per gli amministratori eventualmente inclusi nel Piano) e come tale sono assoggettati alla relativa contribuzione previdenziale e fiscale e sono già comprensivi di ogni incidenza su ogni istituto retributivo diretto e indiretto.

* * * * *