

REGOLAMENTO DEL
"LONG TERM INCENTIVE PLAN 2021-2023"
DI BIESSE S.P.A.

* * * *

Il presente documento è strettamente confidenziale e riservato ai Beneficiari (così come definiti nel presente Regolamento). Il soggetto cui viene consegnato sarà ritenuto responsabile per la divulgazione dello stesso, in tutto o in parte, a terzi non autorizzati.

* * * *

1. Definizioni

In aggiunta ai termini altrimenti definiti in questo documento, i seguenti termini, ove riportati con lettera maiuscola, avranno il significato di seguito indicato, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al maschile includeranno anche eventuali al femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale.

Amministratore Delegato	indica l'amministratore delegato incaricato dal Consiglio di Amministrazione della gestione del presente piano.
Assemblea	indica l'assemblea dei soci di Biesse.
Bad Leaver	indica le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto: <ul style="list-style-type: none">(i) dimissioni volontarie del Beneficiario;(ii) risoluzione del Rapporto su iniziativa della Società per giusta causa ex art. 2119 Codice Civile;(iii) revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore per giusta causa;(iv) recesso anticipato dal contratto di collaborazione autonoma per giusta causa.
Beneficiari	indica i beneficiari del presente Piano e, segnatamente, il "CO-CEO" (Direttore Generale e Amministratore Delegato), i <i>manager</i> di primo livello di Biesse o del Gruppo ed i <i>manager</i> di secondo livello individuati dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021, su proposta formulata dal Presidente o dall'Amministratore

Delegato, sentito il Comitato per le Remunerazioni. I Beneficiari sono indicati nell'Allegato 1 al presente Regolamento.

Biesse o la Società	indica Biesse S.p.A., con sede legale in Via della Meccanica, 16, Pesaro, C.F. e P.IVA 00113220412, iscritta al Registro delle Imprese di Pesaro Urbino al n. 56612, capitale sociale Euro 27.393.042, suddiviso in n. 27.393.042 azioni del valore nominale di Euro 1,00 ciascuna.
Ciclo	indica l'arco temporale che comprende gli esercizi sociali cui sono riferiti gli obiettivi al cui raggiungimento è subordinata la corresponsione del premio.
Comitato per le Remunerazioni	indica il Comitato per le remunerazioni nominato dalla Società all'interno del consiglio di amministrazione ai sensi del Codice di autodisciplina delle società quotate e dei regolamenti emanati da Borsa Italiana S.p.A..
Comunicazione di Cessazione	indica la comunicazione in forma scritta (atto unilaterale o accordo bilaterale) avente ad oggetto la cessazione del Rapporto. In caso di parallela coesistenza in capo allo stesso Beneficiario di un Rapporto di lavoro subordinato e di un Rapporto di amministrazione, ai fini del Regolamento si terrà conto solo dell'eventuale Comunicazione di Cessazione avente ad oggetto la cessazione del Rapporto di lavoro subordinato.
Condizione di accesso	Indica il valore-soglia di raggiungimento degli obiettivi, al di sotto del quale la corrispondente quota del Premio nominale si azzerà
Condizioni Individuali	indicano le condizioni individuali previste per ciascun Beneficiario nell'ambito del LTI, riportate nell'Allegato 1.
Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di amministrazione della Società in carica ovvero gli amministratori a cui lo stesso ha delegato o delegherà di volta in volta l'esecuzione di quanto previsto dal presente Regolamento.
Data di Assegnazione	indica la data in cui verrà attribuito il Premio ai Beneficiari, ai sensi degli artt. 4.2 e 6.1 (a).

Data di Cessazione	indica la data (i) di ricevimento da parte del destinatario della Comunicazione di Cessazione (in caso di atto unilaterale ed indipendentemente dall'eventuale diversa data di cessazione del Rapporto ivi indicata), ovvero (ii) di cessazione del Rapporto (in caso di accordo bilaterale, scadenza del termine o decesso del Beneficiario).
Data di Inizio della Partecipazione al Piano	Indica la data nella quale il Consiglio di Amministrazione delibera la partecipazione del Beneficiario al Piano.
Data di Maturazione del Diritto	Indica la data in cui il Beneficiario, a seguito dell'esercizio dell'Opzione, maturerà il diritto di ricevere il Premio ai sensi dell'art. 6.2 del presente Regolamento.
Data di Pay Out	indica la data in cui i Beneficiari riceveranno il Pay Out, corrispondente alla data in cui sarà loro corrisposta la retribuzione del secondo mese successivo a quello in cui sarà approvato da parte del Consiglio di Amministrazione il bilancio consolidato relativo all'esercizio al 31 dicembre 2023 del Gruppo.
Direzione Risorse Umane	indica la Direzione Risorse Umane di Biesse.
Good Leaver	indica tutte le ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dal Bad Leaver.
Gruppo	indica Biesse e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359, primo comma, numero 1), del Codice Civile ovvero che lo dovessero in futuro divenire, direttamente o indirettamente, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
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.
LTI 18 - 20	indica il "Long Term Incentive Plan 2018 - 2020" di Biesse approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2018.

MTA	indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Obiettivi	<p>indica gli obiettivi economici e finanziari del Gruppo al cui livello di raggiungimento è correlata l'erogazione del Premio oggetto del Piano. Gli Obiettivi per il LTI sono i seguenti:</p> <p>(a) <u>obiettivo EBITDA MARGIN</u>: percentuale media EBITDA MARGIN consolidato del Gruppo 2021-2023, pari alla media dell'EBITDA MARGIN previsto per ciascun anno nel Piano Triennale 2021-2023;</p> <p>(b) <u>obiettivo fatturato</u>: fatturato consolidato del Gruppo 2021-2023, pari alla media dei fatturati previsto per ciascun anno nel Piano Triennale 2021-2023;</p> <p>(c) <u>obiettivo CIN/Sales</u>: rapporto tra capitale investito netto e fatturato consolidati del gruppo 2021-2023, pari alla media del capitale investito netto e del fatturato previsto per ciascun anno nel Piano Triennale 2021-2023.</p> <p>I dati relativi all'EBITDA, al fatturato e al CIN/Sales previsti nel Piano Triennale 2021-2023 verranno comunicati ai Beneficiari, con le modalità previste dall'art. 11</p>
Opzione	indica l'opzione a ricevere il Premio ai sensi dell'art. 6 del presente Regolamento che i Beneficiari acquisiranno a titolo gratuito a seguito dell'accettazione della Proposta di Adesione.
Pay out	indica l'erogazione del Premio consuntivo a ciascun Beneficiario secondo quanto previsto dall'art. 8 del presente Regolamento.
Piano o LTI	indica il " <i>Long Term Incentive Plan 2021-2023</i> " di Biesse approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021.
Periodo di Vesting	indica il periodo che inizierà alla Data di Inizio della Partecipazione al Piano e terminerà alla data di approvazione da parte della Società del bilancio consolidato relativo all'esercizio sociale 2023.

Politica per la Remunerazione	indica la Politica per la remunerazione approvata dal Consiglio di amministrazione di Biesse in data 11 novembre 2021, come eventualmente, di volta in volta, modificata e integrata.
Premio	indica il Premio nominale attribuito a ciascun Beneficiario ai sensi dell'art. 6.1 lettera (a), corrispondente ad una somma di denaro pari alla percentuale del Totale dei Compensi Fissi annuali indicata per ciascun Beneficiario nelle Condizioni Individuali riportate nell'Allegato e ricalcolato in fase di consuntivazione come da lettera (b) del presente Regolamento,
Premio consuntivo	Indica il Premio attribuibile a ciascun beneficiario, ai sensi dell'art. 6.1, lettere (c) e (d) del presente Regolamento
Presidente	indica il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.
Proposta di Adesione	indica la comunicazione scritta con cui ciascun Beneficiario sarà invitato a partecipare al Piano, con allegato il Regolamento a formarne parte integrante, la cui sottoscrizione e consegna alla Società ad opera dei Beneficiari costituirà, ad ogni effetto del presente Regolamento, piena ed incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.
Proposta di Pay Out	indica la quantificazione del Premio consuntivo effettuata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6 del presente Regolamento.
Rapporto	indica il rapporto di lavoro subordinato, il rapporto di lavoro autonomo ovvero il rapporto di amministrazione in essere tra i Beneficiari e la Società o una delle società del Gruppo. In caso di parallela coesistenza in capo allo stesso Beneficiario di un Rapporto di lavoro subordinato e di un Rapporto di Amministrazione, ai fini del Regolamento si terrà conto della sussistenza del Rapporto di lavoro subordinato.
Totale Compensi Fissi	indica, ai soli fine del presente Regolamento, la somma dei compensi fissi annui, al netto della componente variabile, di ciascun Beneficiario alla Data di Assegnazione incrementata, per ciascun Beneficiario che rivesta la carica di consigliere di

amministrazione in una società del Gruppo, dei compensi ad esso spettanti per tali cariche alla Data di Assegnazione.

Regolamento indica il presente regolamento applicabile al Piano.

2. Motivazioni del Piano

2.1 Il presente "*Long Term Incentive Plan 2021-2023*" è finalizzato a mantenere strumenti di incentivazione a favore dei Beneficiari, nella prospettiva di sviluppare all'interno del *top management* del Gruppo una cultura fortemente orientata alla creazione di valore e al continuo miglioramento dei risultati aziendali nonché della *performance* azionaria della Società. Il Piano mira in particolare:

- a coinvolgere e incentivare i Beneficiari, per allineare il loro comportamento agli interessi di lungo termine degli azionisti, focalizzando il *top management* su azioni volte al miglioramento duraturo dei risultati del Gruppo;
- allineare le azioni del top management agli obiettivi del piano strategico triennale ed in particolare al progetto "One Company"
- a favorire la fidelizzazione del *top management* del Gruppo attraverso l'introduzione di forme di retribuzione variabile di medio/lungo periodo, per migliorare la capacità di *retention* del Gruppo;
- ad incrementare la parte variabile della retribuzione dei Beneficiari, per rinforzare la cultura del risultato;
- a migliorare la competitività del Gruppo sul mercato del lavoro, per attrarre i migliori talenti.

2.2 A tal fine, il Piano prevede meccanismi di corresponsione di premi in denaro secondo i termini e le condizioni di seguito specificati, basati sugli obiettivi definiti nel processo di pianificazione aziendale.

3. Gestione del Piano

3.1 L'organo responsabile della gestione del Piano è il Consiglio di Amministrazione e per esso, l'Amministratore Delegato o il Presidente. Essi hanno tutti i poteri operativi di gestione del Piano, anche delegabili, inclusi, a titolo esemplificativo, quelli di includere altri soggetti tra i Beneficiari del Piano successivamente all'approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dal successivo art. 4.4. Nella gestione del Piano, il Consiglio di

Amministrazione e, per esso, il Presidente o l'Amministratore Delegato opererà anche per il tramite della Direzione Risorse Umane. La decisione relativa all'esclusione dei Beneficiari dal Piano, anche parziale, resta di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

- 3.2 I Beneficiari che rivestano anche la qualità di membro del Consiglio di Amministrazione rimetteranno a quest'ultimo qualsiasi decisione inerente al Piano nella quale abbiano un interesse e non prenderanno parte alla decisione in ordine a qualsiasi delibera avente ad oggetto la loro partecipazione nel Piano e l'attribuzione del Premio a loro favore; si asterranno inoltre da porre in essere atti esecutivi del Piano che abbiano effetti nei loro confronti, rimettendo il compimento di tali attività al Consiglio di Amministrazione o ai soggetti da esso indicati.
- 3.3 Il presente Regolamento potrà essere soggetto ad adeguamenti o rettifiche, effettuati con la competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, per riflettere eventuali fusioni, scissioni, o altre operazioni straordinarie della Società ovvero qualora se ne manifesti comunque l'opportunità, anche in seguito a future modifiche normative o regolamentari; tali adeguamenti e rettifiche saranno definitivi e vincolanti per i Beneficiari in assenza di errori manifesti.
- 3.4 Il Comitato per le Remunerazioni monitorerà in generale l'esecuzione del Piano verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* in esso indicati.

4. Partecipazione al Piano e individuazione dei Beneficiari

- 4.1 L'individuazione dei Beneficiari del Piano è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2021. Nel procedere all'identificazione dei Beneficiari il Consiglio di Amministrazione ha agito con la più assoluta discrezionalità, avendo riguardo esclusivamente al perseguimento dell'interesse del Gruppo, tenendo conto, tra gli altri, della criticità della risorsa per i risultati del Gruppo, della rilevanza strategica della posizione, del potenziale della risorsa e di ogni altro elemento utile.
- 4.2 Entro 45 giorni dall'approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione, la Direzione Risorse Umane provvederà a inviare ai partecipanti al Piano la Proposta di Adesione, con cui il Beneficiario sarà invitato ad aderire al Piano e in cui sarà individuato il Premio ad esso spettante, determinato secondo i criteri di cui al successivo art. 6. Alla Proposta di Adesione sarà allegata una copia del presente Regolamento, con le Condizioni Individuali a esso applicabili, che ciascun Beneficiario

dovrà restituire debitamente firmata, anche in segno di integrale accettazione del Regolamento stesso.

- 4.3 La Proposta di Adesione e il presente Regolamento allegato dovranno essere inviati alla Direzione Risorse Umane entro 30 giorni dalla data di consegna della Proposta di Adesione, a pena di inefficacia (anche ai sensi dell'art. 1326, quarto comma, cod. civ.) e/o di irricevibilità. Decorso tale termine, e in mancanza di accettazione, verrà meno ogni effetto della Proposta di Adesione. Con l'accettazione della Proposta di Adesione, i Beneficiari acquisiranno l'Opzione.
- 4.4 Il Consiglio di Amministrazione e, per esso, il Presidente o l'Amministratore Delegato potranno, a propria discrezione e insindacabile giudizio, valutare se estendere la partecipazione al Piano, anche in forma parziale, a dipendenti, collaboratori o amministratori di una società del Gruppo, anche assunti, incaricati o nominati in un momento successivo alla Data di Assegnazione, ove la stessa sia ritenuta strumentale a mantenere o acquisire professionalità di rilievo all'interno del Gruppo, fissando le relative Condizioni Individuali in linea con quanto previsto dalla Politica per la Remunerazione e proporzionalmente al periodo di sua partecipazione al Piano, sempreché sia soddisfatta la condizione di partecipazione per almeno un intero esercizio.
- 4.5 La partecipazione di un Beneficiario al Piano non determina alcun obbligo da parte del Consiglio di Amministrazione di individuare lo stesso quale Beneficiario di altri piani che dovessero essere implementati in futuro. La partecipazione dei Beneficiari al Piano non comporta l'insorgere di alcun diritto o aspettativa ad un periodo di durata minima garantita del Rapporto. L'adesione al Piano non comporta l'insorgenza tra i Beneficiari e la Società di diritti diversi da quanto previsto dal Piano.
- 4.6 L'attribuzione del diritto di partecipare al Piano avverrà a titolo gratuito. I Beneficiari non saranno pertanto tenuti a pagare alcun corrispettivo alla Società per tale attribuzione. Il diritto di partecipare al Piano sarà attribuito ai Beneficiari a titolo personale e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

5. Durata del Piano

- 5.1 Il Piano avrà termine il 30 giugno 2024 ovvero all'atto dell'erogazione del Premio consuntivo all'ultimo dei Beneficiari, qualora precedente a tale data. L'Assemblea o il Consiglio di Amministrazione di Biesse potrà rinnovare il Piano o prorogarne la durata per successivi cicli triennali, apportando tutte le integrazioni e modifiche al presente

Regolamento ritenute necessarie o opportune per adeguarlo alla normativa di volta in volta applicabile o alle mutate esigenze del Gruppo.

6. Modalità di determinazione del Premio

6.1 Il Premio da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato come segue:

- (a) la Direzione Risorse Umane, sulla base delle relative Condizioni Individuali, calcolerà per ciascuno Beneficiario il Premio, che sarà ad esso comunicato attraverso la Proposta di Adesione;
- (b) ai fini della determinazione del Premio consuntivo, il Premio sarà rideterminato sulla base delle quote di suddivisione dello stesso come di seguito individuate:

EBIDTA	peso 50%
FATTURATO	peso 25%
CIN/SALES	peso 25%

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo nel triennio fosse $\leq 50\%$, la corrispondente quota del Premio nominale si azzererà ai fini del calcolo del Premio consuntivo.

- (c) salvo quanto diversamente previsto dalle Condizioni Individuali, ciascun Beneficiario avrà diritto di ricevere, alla Data di Pay Out, il Premio consuntivo corrispondente alla percentuale del Premio, ricalcolato ai sensi della lettera (b), determinata secondo la matrice di seguito indicata:

% raggiungimento Obiettivi	% del Premio
$< 60\%$	0%
$\geq 60\% \leq 85\%$	30% + 1% per ogni punto % degli Obiettivi raggiunto superiore al 60%, fino a un massimo di 25 punti %
$> 85\% \leq 125\%$	85% + 1% per ogni punto % degli Obiettivi raggiunto superiore all'85%, fino a un massimo di 40 punti %

- (d) la percentuale di raggiungimento degli Obiettivi sarà data dalla media ponderata delle percentuali di raggiungimento di ciascun Obiettivo.

- 6.2 Il Consiglio di Amministrazione e, per esso, il Presidente o l'Amministratore Delegato provvederanno a quantificare il Premio consuntivo entro 15 giorni dalla data di approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2023 da parte del Consiglio stesso e darà istruzioni alla Direzione Risorse Umane di comunicare ai Beneficiari, entro i successivi 5 giorni lavorativi, la Proposta di Pay Out. Ciascuno dei Beneficiari, ai fini dell'esercizio dell'Opzione, dovrà comunicare alla Direzione Risorse Umane - a pena di decadenza - la propria accettazione della Proposta di Pay Out entro 10 giorni dal ricevimento della lettera di cui sopra, mediante invio del modulo a tal fine predisposto dalla Società, debitamente sottoscritto. A partire dalla data in cui la Società riceverà l'accettazione della Proposta di Pay Out (che sarà considerata, ai fini del presente Regolamento, come la Data di Maturazione), il Beneficiario maturerà il diritto di ricevere il Premio consuntivo.
- 6.3 Per tutti i Beneficiari è richiesto che, sia alla Data di Maturazione del Diritto sia alla Data del Pay Out, il rapporto di lavoro, in esecuzione del medesimo ruolo/qualifica ricoperto in Biesse alla Data di Assegnazione per come descritto all'Allegato 1, sia ancora in essere e, pertanto, in assenza di tale presupposto il Consiglio di Amministrazione e, per esso, l'Amministratore Delegato o il Presidente non procederanno a quantificare il Premio consuntivo spettante al Beneficiario che non versa più in tale condizione e lo stesso decadrà dal diritto di ricevere il Premio consuntivo, ove già maturato.
- 6.4 In deroga a quanto previsto dal precedente art. 6.3, in caso di cessazione consensuale del rapporto con Biesse - quali, a titolo esemplificativo, il pensionamento o la scadenza del contratto a termine ovvero la cessazione consensuale del rapporto organico per gli amministratori - il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, a propria discrezione e insindacabile giudizio, di conservare in capo al Beneficiario il diritto di ricevere il Premio consuntivo, in tutto o in parte, alle condizioni previste dal Regolamento.
- 6.5 In caso di decesso del Beneficiario successivamente alla Data di Maturazione del Diritto, il suo diritto di ricevere il Premio consuntivo si trasferirà ai propri eredi secondo la normativa vigente in materia successoria, fermo restando che in nessun caso tali eredi potranno vantare alcun diritto o pretesa in merito al Premio qualora il decesso del Beneficiario sia avvenuto precedentemente alla Data di Maturazione del Diritto.

7. Regime dei diritti dei Beneficiari

- 7.1 Fino alla Data di Pay Out, il diritto di ricevere il Premio non potrà essere assoggettato ad alcun vincolo o in altro modo trasferito (se non ai sensi delle leggi sulla

successione ereditaria ai fini e nei limiti di quanto previsto al precedente art. 6.5) e qualsiasi tentato assoggettamento a vincoli o trasferimento, effettuato violando questa disposizione, sarà invalido e in ogni caso inefficace nei confronti della Società e, fatto salvo il maggior danno, farà immediatamente decadere il Beneficiario che li ha posti in essere da qualunque diritto previsto dal Piano e dal presente Regolamento.

8. Pay Out

- 8.1 Il versamento del Premio consuntivo avverrà alla Data di Pay Out mediante accreditamento sul conto corrente intestato al Beneficiario, individuato dal Beneficiario stesso nel modulo di cui all'art. 6.2.
- 8.2 Si riterrà che Biesse abbia adempiuto le obbligazioni ad essa facenti carico ai sensi del Piano al momento dell'invio della richiesta di accreditamento del Premio consuntivo presso l'istituto di credito designato dal Beneficiario.
- 8.3 Il Versamento di una quota corrispondente al 50% del Premio, potrà essere effettuato anticipatamente a favore del Beneficiario sino ad un anno prima della Data di Pay Out, successivamente all'approvazione del bilancio del secondo anno del triennio di riferimento e a condizione che siano integralmente soddisfatti i criteri di pagabilità, come indicati al punto 6.1, calcolati sui primi due anni del triennio di riferimento. Quanto ricevuto a titolo di anticipazione del Premio sarà dedotto da quanto dovuto ai Beneficiari a titolo di Premio consuntivo alla Data di maturazione del diritto e l'eventuale maggior importo corrisposto sarà trattenuto alla Data di Pay Out.

9. Diritto di Claw Back e Malus

- 9.1 Impregiudicato ogni altro diritto o rimedio comunque previsto a favore della Società e del Gruppo dalle applicabili disposizioni di legge o di contratto, la Società potrà trattenere o non corrispondere ai Beneficiari il Premio previsto ai sensi del Piano (il "*Diritto di Claw Back*") qualora gli stessi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ragione di violazione, da parte dei Beneficiari, delle norme aziendali, contrattuali o legali, o di loro comportamenti dolosi o gravemente colposi volti all'alterazione dei dati utilizzati per la misurazione del conseguimento degli Obiettivi.
- 9.2. L'esercizio del Diritto di *Claw Back* comporterà, in tutto o in parte a discrezione del Consiglio di Amministrazione, (i) la decadenza del Premio e la conseguente estinzione

del diritto di riceverne il pagamento; e (ii) successivamente al pagamento del Premio consuntivo, l'obbligo dei Beneficiari di restituire alla Società il corrispondente importo.

- 9.3. La Società avrà il diritto di compensare qualsivoglia somma dovuta ai Beneficiari a qualunque titolo dalla Società e/o da altre società del Gruppo con quanto dovuto dai Beneficiari a seguito dell'esercizio del Diritto di *Claw Back*.
- 9.4. Il Diritto di *Claw Back* potrà essere esercitato dalla Società: (i) in caso di condotte colpose, entro e non oltre 3 anni dalla data di scadenza del Periodo di Vesting; e (ii) in caso di condotte dolose, entro e non oltre 5 anni dalla data di scadenza del Periodo di Vesting.
- 9.5. Nessun compenso viene erogato in favore di soggetti che abbiano posto in essere condotte in violazione di norme aziendali, contrattuali o legali o in caso di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società.

10. Eventi particolari

- 10.1. Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regoleranno i rapporti tra Biesse ed il Beneficiario al ricorrere di determinati eventi.

(i) **Aspettativa non retribuita:** il Beneficiario, a condizione della ripresa dell'attività lavorativa secondo quanto previsto dalla normativa in materia di aspettativa, manterrà i diritti attribuiti dal Piano, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal presente Regolamento fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di cui all'articolo 6, ma l'ammontare del Premio sarà rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio – del periodo di aspettativa.

(ii) **Trattamento pensionistico di invalidità permanente:** a fronte della cessazione del Rapporto per effetto del riconoscimento del trattamento pensionistico di invalidità permanente il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dal Piano, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal presente Regolamento ad esclusione del raggiungimento degli Obiettivi di cui all'articolo 6, ma l'ammontare del Premio sarà rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio – del periodo a far data dal quale il rapporto lavorativo è cessato.

11. Operazioni straordinarie e modifiche legislative o regolamentari

- 11.1 L'approvazione del Piano non crea limitazione alcuna a Biesse in merito:

- all'adozione di ulteriori piani di incentivazione su base monetaria ovvero partecipativa (e.g., M.B.O., stock option o simili);
- alla deliberazione di eventuali aumenti di capitale al servizio di futuri piani di incentivazione;
- al compimento di qualsivoglia operazione straordinaria.

11.2 In caso di: (i) operazioni straordinarie sul capitale della Società non espressamente disciplinate dal Regolamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale, anche per perdite, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura; (ii) eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni e/o cessioni di partecipazioni e/o rami d'azienda), considerati di particolare rilevanza, che comportino una significativa variazione del perimetro della Società e/o del Gruppo; (iii) mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo, fatti straordinari di impatto rilevante al di fuori delle leve d'azione del management; (iv) modifiche legislative o regolamentari; (v) altri eventi suscettibili di influire sul Piano, il Consiglio di Amministrazione apporrà al Regolamento, autonomamente, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per adeguare il Regolamento alla mutata situazione mantenendo al contempo invariati, per quanto possibile e nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

11.3 In particolare, nei casi di cui al paragrafo che precede, il Consiglio di Amministrazione potrà modificare, integrandoli o diminuendoli, tra l'altro, in via esemplificativa e non tassativa: (i) l'ammontare del Premio; (ii) gli Obiettivi e/o gli ulteriori termini e condizioni di maturazione del Premio previsti dal Piano.

12. Effetti del Piano sul rapporto di lavoro o organico dei Beneficiari

12.1 Ogni beneficio riconosciuto con il Piano:

- (a) costituisce una corresponsione di carattere straordinario e non potrà ad alcun titolo essere considerato quale parte integrante della normale retribuzione o compenso dei Beneficiari;
- (b) non è utile agli effetti del computo di alcun istituto legale o contrattuale indiretto (e così, in via esemplificativa, dell'indennità sostitutiva per ferie non godute, della

tredecima, della quattordicesima, delle festività, di eventuali piani pensionistici complementari, ecc.) o differito e comunque deve ritenersi in essi assorbito;

- (c) non potrà costituire il presupposto per il riconoscimento di analoghi o ulteriori benefici nell'ambito del presente Piano o altrimenti e non attribuisce ai Beneficiari il diritto, alla scadenza del presente Piano o in costanza dello stesso, a partecipare ad ulteriori, eventuali sistemi di incentivazione comunque realizzati;
- (d) niente di quanto contenuto nel presente Regolamento potrà ritenersi attribuire al Beneficiario o ad alcun'altra persona il diritto di restare al servizio della Società o di qualsiasi controllata della Società o eventuali successori, né modificherà eventuali diritti di tali società a risolvere il rapporto di servizio in essere con il Beneficiario o con qualsiasi altra persona.

13. Conseguenze in caso di cessazione del Rapporto

- 13.1 Poiché il diritto di ricevere il Premio è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del Rapporto tra i Beneficiari e la Società o le altre società del Gruppo, in caso di cessazione del Rapporto troveranno applicazione le previsioni di cui al presente Articolo 13., salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari.
- 13.2 In caso di cessazione del Rapporto prima dello scadere del Periodo di Vesting a seguito di una ipotesi "Bad Leaver", il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di ricevere il Premio.
- 13.3 In caso di cessazione del Rapporto prima dello scadere del Periodo di Vesting a seguito di una ipotesi "Good Leaver", il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà eventualmente mantenere il diritto a una frazione *pro rata temporis* del Premio, calcolata sulla base del rapporto tra (i) il periodo intercorso tra la Data di Inizio della Partecipazione al Piano e la Data di Cessazione, e (ii) il Periodo di Vesting.
- 13.4 Resta inteso che il diritto dei Beneficiari di ricevere il Premio resterà sospeso a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare (ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 300/70), e sino al momento della ricezione della comunicazione con cui sia stata irrogata la relativa sanzione ovvero della comunicazione da parte della Società o di altra società del Gruppo di non voler procedere all'irrogazione di alcuna sanzione.
- 13.5 Resta, infine, inteso che in caso di trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un

nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli dal Regolamento purchè mantenga le condizioni di ammissibilità al piano di cui al punto 4.1

14. Regime fiscale

- 14.1 Il Premio assegnato al Beneficiario ai sensi del Piano sarà soggetto a tassazione nei casi e nei modi previsti dalla normativa di riferimento di volta in volta vigente.

15. Riservatezza

- 15.1 Il Piano, il Regolamento e i suoi allegati, nonché qualsivoglia notizia od informazione relativa agli stessi o ivi contenuta, sono strettamente riservati, fatti salvi gli obblighi di informativa e di comunicazione al mercato che incombono sulla Società. In ogni caso, i Beneficiari si impegnano a non divulgare a terzi il Piano, il Regolamento e i suoi allegati, ed a mantenere il più stretto riserbo circa qualsivoglia notizia od informazione relativa agli stessi o ivi contenuta.

16. Comunicazioni

- 16.1 Tutte le comunicazioni previste dal presente Regolamento dovranno avvenire, se destinate alla Società, a mezzo raccomandata A/R indirizzata presso la sede sociale di Biesse all'attenzione della Direzione Risorse Umane o a mezzo raccomandata a mano, con ricevuta di ricezione sottoscritta dalla Società, consegnata presso i locali aziendali ovvero, se destinate ai Beneficiari, a mezzo raccomandata A/R presso la residenza di ciascun Beneficiario risultante dal libro matricola o a mezzo raccomandata a mano, con ricevuta di ricezione sottoscritta dal destinatario, consegnata presso i locali aziendali, ovvero presso il diverso indirizzo o numero di telefax che la Società o i Beneficiari potranno reciprocamente comunicarsi successivamente in conformità alle disposizioni di questo stesso Articolo, restando inteso che presso gli indirizzi suindicati, ovvero presso i diversi indirizzi che potranno essere comunicati in futuro, la Società e i Beneficiari eleggono altresì il proprio domicilio ad ogni fine relativo al Regolamento, ivi compreso quello di eventuali comunicazioni giudiziarie.

17. LTI 18 - 20

- 17.1 Nonostante quanto previsto dal presente Regolamento, il LTI 18 - 20 rimarrà in vigore fino alla sua scadenza - prevista per il 30 giugno 2021 o all'atto dell'erogazione del premio individuale (come definito nel relativo regolamento) all'ultimo dei beneficiari ivi previsti - al fine di permettere la sua completa esecuzione.

18. Legge competente e arbitrato

18.1 Il Piano e il presente Regolamento sono regolati dalla legge italiana.

18.2 Ogni contestazione o controversia fra la Società e il Beneficiario derivante dal presente Piano verrà deferita ad un Collegio di arbitri, il quale la risolverà in via irrituale e definitiva entro il termine di trenta giorni dall'accettazione dell'incarico.

Il Collegio Arbitrale sarà composto da tre membri, nominati uno da ciascuna delle parti ed il terzo designato dagli altri due. Qualora entro quindici giorni dalla comunicazione di una delle parti all'altra - per lettera raccomandata contenente l'oggetto della controversia, l'invito alla procedura e la designazione del proprio arbitro - l'altra parte non procedesse, con la stessa forma, alla designazione del proprio arbitro o qualora entro quindici giorni dalla designazione del secondo arbitro i due arbitri non avessero scelto il terzo arbitro, alla nomina dell'arbitro o degli arbitri non designati procederà, su istanza della parte interessata, il Presidente del Tribunale di Pesaro.

In ogni caso il Collegio Arbitrale, che avrà sede a Pesaro, giudicherà anche in merito all'entità e all'accollo delle spese di giudizio.

Gli arbitri dovranno decidere la questione che sarà loro deferita con potere anche di transigere, senza formalità di procedura non essenziale al rispetto del contraddittorio e anche secondo equità, ed il lodo avrà valore vincolante per le Parti.