

**REGOLAMENTO DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA ED AZIONARIA SOLUZIONE TASSE
"2022-2024"**



Approvato dal Consiglio di Amministrazione di
Soluzione Tasse S.p.A. in data 27 aprile 2022

DEFINIZIONI

In aggiunta ai termini altrimenti definiti in questo documento, i seguenti termini, ove riportati con lettera in maiuscolo, 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.

Assegnazione o Data di Assegnazione	Indica (i) il diritto potenziale di ricevere il Bonus Monetario nell'ambito del Piano e (ii) l'assegnazione dei Diritti ai Beneficiari ai sensi degli articoli 5 e 8, da parte del Consiglio di Amministrazione e la data in cui avviene tale assegnazione.
Assemblea	Indica l'assemblea di Soluzione Tasse.
Attribuzione	Indica, al termine del Periodo di Maturazione ed accertata la ricorrenza delle altre condizioni previste dal Regolamento, (i) la corresponsione dei Bonus Monetari e (ii) l'attribuzione in proprietà delle Azioni e la maturazione del diritto alla Consegna.
Azioni	Indica il quantitativo massimo di complessive n. 953.000,00 (novecentocinquantatremila/00) azioni ordinarie di Soluzione Tasse che saranno assegnate gratuitamente ai Beneficiari, ai Beneficiari Attuali Una Tantum ed ai Beneficiari Potenziali Una Tantum ai sensi dell'art. 2349 c.c. per quanto di rispettiva spettanza, in esecuzione dell'aumento di capitale riservato al Piano per complessive n. 953.000 azioni ordinarie della medesima Società.
Beneficiari	Gli amministratori delegati e i dirigenti con responsabilità strategiche, nonché taluni dipendenti e/o collaboratori della Società e/o del Gruppo, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, a cui verranno assegnati i Bonus Monetari e i Diritti relativi allo Stock Grant secondo le previsioni del presente Regolamento. I Beneficiari sono suddivisi nelle classi o <i>cluster</i> a seconda della loro posizione e ruolo nell'organigramma.
Beneficiari Attuali Una Tantum e Beneficiari	I Beneficiari Attuali Una Tantum sono: (i) il

<p>Potenziali Una Tantum</p>	<p>responsabile della rete commerciale della capogruppo Soluzione Tasse Cristian Arlotti e Stefano Ciancarelli, ossia uno dei 3 (tre) <i>area manager</i> che gestiscono la rete dei consulenti della Società (ii) i 10 (dieci) commercialisti “<i>founder</i>” della società ST Consulting di Soluzione Tasse & C. S.a.S., nelle persone di Aniello Attianese, Francesco Errico, Matteo Ferrantino, Vincenzo Guarino, Antonio Piovesana, Marco Scardeoni, Anna Maria Bonesi, Virginia De Rose, Francesco Onorato e Daniele Izzo; infine (iii) i 3 (tre) manager storici membri dell'Executive Committee della Società, vale a dire Vittorio Gualtieri, Daniele Parretta e Andrea Agnoli.</p> <p>I Beneficiari Potenziali Una Tantum sono Fabrizio Feline, Marco Nizza e Luciana Zaccagni, ossia i 3 (tre) <i>area manager</i> della rete dei consulenti della capogruppo Soluzione Tasse che ad oggi non hanno ancora raggiunto il target di risultato atteso.</p>
<p>Bonus Monetari o MBO (Management by objectives)</p>	<p>La componente di remunerazione variabile di breve termine, oggetto del Piano, erogata a ciascun Beneficiario sotto forma di compenso monetario.</p>
<p>Componente Azionaria o Stock Grant</p>	<p>Indica la componente del Piano di Incentivazione basata su strumenti finanziari di Soluzione Tasse.</p>
<p>Componente Monetaria</p>	<p>Indica il piano di compensi aziendale di breve termine basato sull'erogazione di un incentivo di natura monetaria. Unitamente alla Componente Azionaria, il “Piano” o il “Piano di Incentivazione”, come <i>infra</i> definito.</p>
<p>Comunicazione di Accettazione</p>	<p>Indica l'apposita comunicazione inviata da ciascun Beneficiario, Beneficiario Attuale Una Tantum e Beneficiario Potenziale Una Tantum alla Società che costituisce, ad ogni effetto, piena e incondizionata accettazione da parte dello stesso alla corresponsione dei Bonus Monetari ed alla Consegna delle Azioni e del Regolamento, come da modello di cui all'Allegato B del presente Regolamento.</p>

Comunicazione di Esercizio	Indica l'apposita comunicazione inviata da ciascun Beneficiario, Beneficiario Attuale Una Tantum e Beneficiario Potenziale Una Tantum alla Società ai fini dell'esercizio dei Diritti, come da modello di cui all' Allegato C del presente Regolamento.
Comunicazione di Maturazione Bonus Monetari e Azioni	Indica l'apposita comunicazione inviata a ciascun Beneficiario, Beneficiario Attuale Una Tantum e Beneficiario Potenziale Una Tantum con cui la Società informa dell'importo maturato dei Bonus Monetari e del numero di Diritti maturati e divenuti efficaci ai sensi del successivo articolo 3.2.
Consegna	Indica il trasferimento delle Azioni sul conto titoli dei Beneficiari, Beneficiari Attuali Una Tantum e Beneficiari Potenziali Una Tantum in esecuzione dell'Attribuzione.
Consiglio di Amministrazione	Indica il consiglio di amministrazione di Soluzione Tasse S.p.A..
Controllate o Società Controllate	Indica le società attualmente o in futuro direttamente controllate da Soluzione Tasse ai sensi dell'art. 2359 c.c.; alla data del presente Regolamento, risultano controllate le seguenti società: Soluzione Tasse Consulting di Soluzione Tasse & C. S.a.s., Soluzione Funding S.r.l., Xriba Italia S.r.l., Soluzione Meeting S.r.l., Quantico Business Consulting S.r.l. e infine RSM S.r.l.
Data del Regolamento	Indica la data del 29 giugno 2022 in cui l'Assemblea ha approvato il Piano.
Diritto	Indica il diritto assegnato ai Beneficiari, Beneficiari Attuali Una Tantum e Beneficiari Potenziali Una Tantum, all'Attribuzione di un'Azione, condizionatamente al permanere, a seconda del beneficiario, del Rapporto di Amministrazione o del Rapporto di Lavoro, e al raggiungimento degli Obiettivi.
EBITDA Target	Indica il valore dell'EBITDA (margine operativo lordo) da conseguire in relazione a ciascuno degli

	<p>esercizi rilevanti ai fini del Piano, come definito dall'organo amministrativo di ciascuna delle società del Gruppo nell'ambito del <i>business plan</i> riferito allo stesso periodo.</p>
Euronext Growth Milan	<p>Il mercato Euronext Growth Milan, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..</p>
Evento Straordinario	<p>Uno degli eventi previsti all'articolo 25.1 del Regolamento.</p>
Executive Committee	<p>Indica il comitato esecutivo con funzioni di natura manageriale istituito all'interno dell'organizzazione di ciascuna società del Gruppo e composto da un numero variabile di membri.</p>
Gruppo	<p>Indica la Società, insieme alle società da questa attualmente o in futuro direttamente o indirettamente controllate, ai sensi della disciplina applicabile.</p>
Master Committee	<p>Indica il comitato con funzioni di natura consultiva istituito a livello di Gruppo.</p>
Obiettivi	<p>Indica gli obiettivi indicati agli articoli 3.1, 7.1, 7.2, 10 e 18.1 del presente Regolamento al raggiungimento dei quali è subordinata (i) la maturazione dei Bonus Monetari e (ii) dei Diritti relativi a ciascuna Tranche, ai sensi del presente Regolamento.</p>
Periodo di Maturazione	<p>Indica, con riferimento ai Bonus Monetari e ciascuna Tranche di Diritti, il periodo di tempo indicato agli articoli 6.1 e 9.2 che seguono, decorso il quale, i Beneficiari e, a seconda dei casi, i Beneficiari Potenziali Una Tantum, del Piano di Incentivazione avranno il diritto all'Attribuzione (i) dei Bonus Monetari e (ii) delle Azioni sulla base dei Diritti divenuti efficaci ai sensi del presente Regolamento.</p>
Piano o Piano di Incentivazione	<p>Indica il "Piano di incentivazione monetaria ed azionaria 2022-2024" di Soluzione Tasse</p>

	approvato dall'assemblea in data 29 giugno 2022.
Professional Committee	Indica il comitato composto dai 5 (cinque) commercialisti soci della società ST Consulting di Soluzione Tasse & C. S.a.S., individuati discrezionalmente dal Consiglio di Amministrazione della Società tra coloro che si sono maggiormente distinti nell'anno precedente a quello della nomina. Il comitato, non ancora istituito alla data del presente Regolamento, sarà formalizzato dal Consiglio di Amministrazione della Società entro il 31 luglio 2022 e i suoi membri iniziali resteranno inizialmente in carica fino al 31 dicembre 2022. Successivamente a tale data ed entro il 31 gennaio di ciascun ulteriore esercizio rilevante ai fini del Piano (2023 e 2024), il Consiglio di Amministrazione della Società potrà a sua esclusiva discrezione variare ovvero confermare la composizione del comitato, tenuto conto delle <i>performance</i> individuali raggiunte da ciascuno di essi con riferimento all'esercizio rilevante immediatamente precedente.
Proposta di Adesione	Indica l'apposita proposta scritta consegnata da Soluzione Tasse al Beneficiario, Beneficiario Attuale Una Tantum ed al Beneficiario Potenziale Una Tantum, ed accettata dallo stesso, che costituisce, ad ogni effetto, piena e incondizionata adesione al Piano da parte del Beneficiario, Beneficiario Attuale Una Tantum e Beneficiario Potenziale Una Tantum, come da modello di cui all' Allegato A del presente Regolamento.
Rapporto di Amministrazione	Indica l'incarico di membro del Consiglio di Amministrazione della Società ovvero dell'organo amministrativo delle Controllate assunto dagli amministratori Beneficiari.
Rapporto di Lavoro	Indica il rapporto di lavoro subordinato e/o di lavoro autonomo e/o di collaborazione e/o di consulenza esistente tra il Beneficiario, i Beneficiari Attuali Una Tantum e i Beneficiari Potenziali Una Tantum assegnatari del Piano e la

	Società o altra società del Gruppo.
Regolamento	Indica il presente documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Soluzione Tasse, contenente la disciplina normativa ed amministrativa del Piano, e che stabilisce i diritti e gli obblighi dei Beneficiari, dei Beneficiari Attuali Una Tantum e dei Beneficiari Potenziali Una Tantum della Società.
Soluzione Tasse o Società	La società Soluzione Tasse S.p.A., società per azioni ai sensi del diritto italiano, con sede legale in via San Gregorio n. 55, Milano (MI), 20124, codice fiscale e partita IVA n. 13812361007, iscritta al Registro delle Imprese della Camera di Commercio di Milano, REA n. MI-2564912.
Termine di Maturazione	Indica, con riferimento a (i) ciascun Bonus Monetario oggetto di Assegnazione ed (ii) a ciascuna Tranche, il termine di scadenza del relativo Periodo di Maturazione così come definito agli articoli 6.1 e 9.2 che seguono.
Tranche	Indica ciascuna delle <i>tranches</i> in cui è previsto sia frazionata la maturazione dei Diritti in funzione dei singoli Periodi di Maturazione secondo quanto disposto dagli articoli 9.1 del presente Regolamento.
Triggering Event o Eventi di Accelerazione	Ciascuno degli eventi previsti all'articolo 21 del Regolamento.
TUF	D. Lgs. 28 febbraio 1998 n. 58.
Valore Azionario	Indica la media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dall'Azione di Soluzione Tasse sul mercato Euronext Growth Milan in ciascuno dei periodi continuativi disciplinati di cui all'articolo 10 del Regolamento.

PREMESSA

Gli ottimi risultati in termini di crescita e penetrazione del mercato che il gruppo Soluzione Tasse è riuscito a conseguire in pochi anni sono da imputare principalmente alla determinazione del *top*

management e alla costante innovazione portata sul mercato, in termini di processi, prodotti e servizi.

Il Piano di Incentivazione ha l'obiettivo di creare uno stimolo per il *top management* del Gruppo che possa contribuire a far crescere le *performance* aziendali in termini di (i) ricavi, (ii) redditività, e (iii) *share price*, ed incentivare ulteriormente la permanenza a lungo termine del capitale umano in azienda. Il Piano, come anche disciplinato dal presente Regolamento, rappresenta uno strumento volto a favorire la fidelizzazione delle risorse chiave, che costituiscono uno dei fattori di interesse strategico per la Società e l'intero Gruppo, nonché a incentivare tutti i beneficiari al miglioramento della *performance* della Società e del Gruppo, beneficiando (i) di un incentivo monetario ed azionario al raggiungimento di *performance* aziendali e di Gruppo, in coerenza con le prassi diffuse e consolidate anche in ambito internazionale.

In particolare, il Piano di Incentivazione, che si sviluppa su un periodo di *performance* triennale, è suddiviso in due componenti: quella Monetaria, che rappresenta pertanto la remunerazione incentivante di breve termine (cd. **MBO**), basata esclusivamente sul pagamento di un premio in denaro al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendale, e quindi non sulla consegna fisica degli strumenti finanziari sottostanti; e quella Azionaria, che invece rappresenta la remunerazione incentivante di medio-lungo termine (cd. **Stock Grant**), basata sulla consegna fisica degli strumenti finanziari sottostanti al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendale, tra i quali è considerato anche un indicatore collegato all'andamento del titolo Soluzione Tasse in determinati finestre temporali.

E' inoltre finalità del Piano attrarre figure manageriali e professionali di rilievo per la Società e il Gruppo.

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato, ritiene che i piani di compensi basati integralmente o parzialmente su azioni costituiscano uno strumento capace di:

- i allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore e salvaguardia del patrimonio aziendale, favorendo il senso di appartenenza delle risorse chiave attraverso l'attribuzione di strumenti rappresentativi del valore della Società;
- ii remunerare gli alti livelli di *performance* motivando il *management* a incrementare redditività e valore per gli azionisti;
- iii riconoscere i risultati raggiunti nel corso del singolo esercizio promuovendo motivazione e sviluppo delle professionalità individuali, generando differenziali di trattamento in funzione delle performance conseguite.

Il Piano si prefigge, infatti, di consolidare una condivisione degli obiettivi strategici tra il Gruppo e le risorse "chiave" dello stesso, in una prospettiva di sempre maggiore coinvolgimento, consapevolezza e coordinamento, oltre, naturalmente, che di incentivazione e fidelizzazione nel medio-lungo periodo.

* * *

A. **Caratteristiche generali del Piano**

1. **Oggetto e amministrazione del Piano**

- 1.1 Il Piano prevede meccanismi di Assegnazione di Bonus Monetari nonché di Assegnazione gratuita di Diritti i quali, al verificarsi di certi termini e condizioni, comporteranno la futura Attribuzione dei Bonus Monetari e delle Azioni ai relativi Beneficiari, ai Beneficiari Attuali Una Tantum ed ai Beneficiari Potenziali Una Tantum, in forza di quanto disposto:
- (a) nel Regolamento;
 - (b) nella Proposta di Adesione.
- 1.2 Per quanto non disposto dall'Assemblea che lo ha approvato, l'amministrazione del Regolamento è demandata al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega ad uno o più dei suoi membri per l'esecuzione delle proprie decisioni, nonché per l'Assegnazione dei Bonus Monetari e/o dei Diritti e/o l'Attribuzione delle Azioni ai singoli beneficiari.
2. **Beneficiari del Piano / Individuazione dei Beneficiari, dei Beneficiari Attuali Una Tantum e dei Beneficiari Potenziali Una Tantum**
- 2.1 Il Piano è riservato ai **(i)** Beneficiari, individuati, in una o più volte - a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione - tra soggetti che rivestono un ruolo centrale per la Società e il Gruppo, ai **(ii)** Beneficiari Attuali Una Tantum ed **(iii)** ai Beneficiari Potenziali Una Tantum, come sopra definiti. Il Consiglio di Amministrazione è quindi l'organo preposto ad individuare i Beneficiari dei Bonus Monetari e dei Diritti, e i Beneficiari Potenziali Una Tantum - al netto di quelli già determinati alla data del presente Regolamento - dei soli Diritti ai sensi di quanto previsto al successivo articolo 2.3 -, nonché a determinare l'importo del Bonus Monetario ed il numero di Diritti da assegnare rispettivamente a ciascuno dei Beneficiari e dei Beneficiari Potenziali Una Tantum. Qualora tra i beneficiari appartenenti alle categorie sopra citate vi siano amministratori della Società, la deliberazione consiliare di assegnazione dei Bonus Monetari e/o dei Diritti verrà adottata nel rispetto della normativa applicabile alla Società in materia di remunerazione degli amministratori e conflitti di interesse.
- 2.2 I Beneficiari del Piano sono i *manager* e alcuni commercialisti del Gruppo che appartengono e/o apparterranno alle seguenti classi:
- Executive Committees;
 - Master Committee;
 - Professional Committee;
 - Consiglio di Amministrazione della Società, quest'ultimo nelle persone del Presidente Gianluca Massini Rosati e Antonio Piovesana (il Consiglio di Amministrazione, gli Executive Committees, il Master Committee e il Professional Committee, di seguito indicati anche come le "**Classi di Beneficiari**").
- 2.3 Il Professional Committee, i Beneficiari Attuali Una Tantum ed i Beneficiari Potenziali Una Tantum potranno beneficiare della sola Componente Azionaria del Piano. Ai Beneficiari Attuali Una Tantum, avendo gli stessi già maturato alla data del presente Regolamento il proprio diritto a ricevere l'incentivo azionario, saranno direttamente attribuite le Azioni dalla Società ai sensi e secondo le modalità che seguono.
- 2.4 E' riconosciuta al Consiglio di Amministrazione la facoltà di prevedere fra i destinatari del Piano ulteriori Beneficiari e/o Beneficiari Potenziali Una Tantum (tenuto conto dei relativi ruoli e responsabilità all'interno della Società e/o del Gruppo) durante la vigenza del Piano, i quali

potranno aderire al Piano ai medesimi termini e condizioni previste per i beneficiari originari.

3. **Gli Obiettivi Comuni alla Componente Monetaria ed Azionaria del Piano e sistema di calcolo dei Bonus Monetari e delle Azioni**

- 3.1 Il diritto dei Beneficiari appartenenti alle Classi di Beneficiari all'Attribuzione dei Bonus Monetari e delle Azioni è condizionato, oltre a quanto previsto agli articoli 6.2 e 9.3 che seguono, altresì al raggiungimento di un determinato livello di EBITDA da parte di ciascuna società del Gruppo e di EBITDA consolidato in relazione a ciascuno degli esercizi di volta in volta rilevanti ai fini del Piano, che si confronta con il valore di EBITDA Target previsto all'inizio di ogni esercizio. Il raggiungimento degli Obiettivi sarà verificato con le modalità previste dal seguente articolo 3.2 (gli "**Obiettivi Comuni**").
- 3.2 Gli Obiettivi Comuni saranno accertati sulla base delle risultanze contabili del bilancio consolidato della Società alla data della relativa approvazione rispettivamente al:
- (a) 31 dicembre 2022, per gli Obiettivi Comuni previsti per il primo esercizio di riferimento e per la Prima Tranche;
 - (b) 31 dicembre 2023, per gli Obiettivi Comuni previsti per il secondo esercizio di riferimento e per la Seconda Tranche;
 - (c) 31 dicembre 2024, per gli Obiettivi Comuni previsti per il terzo esercizio di riferimento e per la Terza Tranche.

La verifica del grado di raggiungimento degli Obiettivi Comuni sarà effettuata insindacabilmente dal Consiglio di Amministrazione della Società. Sulla base di tale verifica, l'organo amministrativo, entro 15 (quindici) giorni lavorativi dall'approvazione del bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio con cui si chiude il Periodo di Maturazione di volta in volta rilevante ai fini del Piano, procederà a comunicare a ciascun Beneficiario (i) l'importo del Bonus Monetario maturato e (ii) il numero di Diritti maturati e divenuti efficaci (la "**Comunicazione di Maturazione Bonus Monetari ed Azioni**").

- 3.3 Fermo restando l'Obiettivo Comune di cui all'articolo 3.1, il diritto dei Beneficiari all'Attribuzione dei Bonus Monetari e/o delle Azioni è condizionato anche al raggiungimento di ulteriori Obiettivi di natura gestionale e/o strategica e/o qualitativa, differenti a seconda che si tratti della Componente Monetaria ovvero di quella Azionaria, che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione della Società.

4. **Sistema di calcolo degli incentivi (Bonus Monetari e Diritti esercitabili)**

- 4.1 Con riguardo agli Obiettivi Comuni di *performance* aziendali, il Piano prevede un sistema di calcolo degli incentivi che tiene conto dello scostamento (positivo o negativo) tra l'EBITDA consolidato effettivamente conseguito dal Gruppo, e l'EBITDA Target previsto per l'esercizio di volta in volta rilevante ai fini del Piano, in ogni caso in un *range* compreso tra il 80% (che rappresenta il limite minimo di raggiungimento dell'EBITDA Target al di sotto del quale i Beneficiari non maturano alcun incentivo) e il 100% (che rappresenta il limite massimo di raggiungimento dell'EBITDA Target raggiunto il quale sia il Bonus Monetario che i Diritti esercitabili saranno in ogni caso pari al 100% dell'Assegnazione). Tale sistema di calcolo prevede un decremento proporzionale in caso di scostamento negativo (*underperformance*).

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI	ATTRIBUZIONE INCENTIVO
Inferiore al 80% dell'EBITDA Target	Nessun incentivo
Compreso tra il 80% e il 100% dell'EBITDA Target	Ridotto proporzionalmente al diminuire dell'EBITDA Target Esempio di calcolo: - EBITDA Target Società = 100 - Incentivo (Bonus Monetario / Diritti esercitabili) = 20 - Risultato EBITDA conseguito = 94 - Bonus Monetario erogato / Diritti esercitabili = $20 \times 94\% = 18,8$
100% EBITDA Target e oltre	100% Bonus Monetario / Diritti esercitabili

La verifica del livello di raggiungimento degli Obiettivi Comuni rispetto all'EBITDA Target sono demandate al Consiglio di Amministrazione della Società.

- 4.2 Il sistema di calcolo degli incentivi di cui all'articolo 4.1 non troverà in nessun caso applicazione nei confronti dei Beneficiari Attuali Una Tantum e dei Beneficiari Potenziali Una Tantum.

B. LA COMPONENTE MONETARIA DEL PIANO

5. Assegnazione dei Bonus Monetari alle Classi di Beneficiari

- 5.1 La Componente Monetaria del Piano prevede l'Assegnazione, e, al ricorrere delle condizioni nonché secondo le modalità e ai termini puntualmente disciplinati, la corresponsione, in favore di Beneficiari appartenenti alle Classi di Beneficiari, ad eccezione del Professional Committee, di un Bonus Monetario, ai sensi del sistema di calcolo di cui all'articolo 4.1.

5.2 Le provviste che costituiranno la Componente Monetaria del Piano verranno attinte da una serie di fondi appositamente istituiti da tutte le società del Gruppo che abbiano conseguito almeno 500.000 Euro di EBITDA su base annua. I fondi che verranno a comporsi saranno i seguenti e avranno le seguenti dotazioni:

- Fondo ExeCo di ogni società: destinatario del 31% delle risorse calcolate in base alle modalità previste dagli articoli 6.4 e 7.1;
- Fondo GExeCo di ogni società: destinatario del 30% delle risorse calcolate in base alle modalità previste dagli articoli 6.4 e 7.1;
- Fondo MaCo: destinatario complessivamente del 12% delle risorse calcolate in base alle modalità previste dagli articoli 6.4 e 7.1;
- Fondo CdA: destinatario complessivamente del 27% delle risorse calcolate in base alle modalità previste dagli articoli 6.4 e 7.1.

- 5.3 I Bonus Monetari saranno assegnati alle Classi di Beneficiari ai sensi della seguente tabella:

"FONDO"	EROGAZIONE MBO
ExeCo o (Executive Committee)	A. Per il 70% corrisposto in quote paritetiche tra i singoli Beneficiari facenti parte dell'Executive Committee della singola società del gruppo che ha contribuito alla dotazione del "Fondo ExeCo". B. Per il 30% corrisposto ai Beneficiari facenti parte dell'Executive Committee della singola società del gruppo, discrezionalmente dall'organo amministrativo di ciascuna società del Gruppo.
GExeCo o Gruppo Executive Committee	A. Per il 80% corrisposto in quote paritetiche tra i singoli Beneficiari facenti parte dell'Executive Committee della singola società del gruppo che ha contribuito alla dotazione del "Fondo GExeCo", con le medesime modalità valide per il Fondo Execo. B. Per il 20% corrisposto in quote paritetiche tra i singoli Beneficiari facenti parte degli Executive Committees delle società del Gruppo che non hanno conseguito un EBITDA anno superiore ad Euro 500.000.
Consiglio di Amministrazione della Società	Per il 95% corrisposto al Presidente esecutivo del Consiglio di Amministrazione per il 5% all'amministratore delegato Antonio Piovesana.
MaCo o Master Committee	A. Per il 50% corrisposto in quote paritetiche tra i singoli Beneficiari facenti parte del Master Committee. B. Per il 50% corrisposto ai Beneficiari facenti parte del Master Committee, a discrezione del Consiglio di Amministrazione della Società.

Di seguito si riporta una tabella esemplificativa relativa all'Assegnazione e, ove ne ricorrano le condizioni, alla corresponsione dei Bonus Monetari secondo quanto sopra riportato:

		Azienda 1	Azienda 2	Azienda 3	Azienda 4	Azienda 5	TOTALE
Ricavi Previsionali		€ 25.000.000,00	€ 6.000.000,00	€ 3.000.000,00	€ 3.000.000,00	€ 2.000.000,00	€ 39.000.000,00
Ebitda Previsionale (ante MBO)		€ 3.500.000,00	€ 2.000.000,00	€ 600.000,00	€ 300.000,00	€ 0,00	€ 6.400.000,00
Contributo MBO	18%	€ 630.000,00	€ 360.000,00	€ 108.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 1.098.000,00
Fondo CdA	27%	€ 94.500,00	€ 54.000,00	€ 16.200,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 296.460,00
Fondo MaCo	12%	€ 420.000,00	€ 240.000,00	€ 72.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 131.760,00
Fondo GExeCo	30%	€ 151.200,00	€ 86.400,00	€ 25.920,00	€ 65.880,00	€ 0,00	€ 329.400,00
Fondo ExeCo	31%	€ 195.300,00	€ 111.600,00	€ 33.480,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 340.380,00
Totale Executive Committee		€ 346.500,00	€ 198.000,00	€ 59.400,00	€ 65.880,00		

- 5.4 Per partecipare al Piano, i Beneficiari che avranno ricevuto la Proposta di Adesione dovranno comunicare alla Società la propria piena e incondizionata accettazione mediante sottoscrizione e inoltro alla Società della Comunicazione di Accettazione della relativa Proposta di Adesione, entro e non oltre 10 (dieci) giorni dalla ricezione della Proposta di Adesione, a pena di inefficacia e/o di irricevibilità. Decorso inutilmente il predetto termine, l'offerta dei Bonus Monetari si intenderà comunque decaduta e priva di ogni effetto. Resta inteso che in capo ai Beneficiari, quale condizione per poter aderire al Piano, alla data di sottoscrizione e invio della Comunicazione di Accettazione, dovrà risultare in essere il rispettivo Rapporto di Amministrazione o il Rapporto di Lavoro.
- 5.5 Il Beneficiario avrà diritto all'Attribuzione dei Bonus Monetari al Termine di Maturazione purché

siano stati raggiunti i relativi Obiettivi Comuni. Bonus Monetari che potranno essere tuttavia incrementati purché siano stati raggiunti anche gli Obiettivi Ulteriori di cui all'articolo 7 che segue.

- 5.6 In caso di cessazione del Rapporto di Amministrazione e/o del Rapporto di Lavoro da parte del Beneficiario e della decadenza dei Bonus Monetari assegnati nei casi previsti dal presente Regolamento, il Consiglio di Amministrazione e/o l'organo amministrativo di ciascuna Controllata a seconda dei casi, potranno, a propria insindacabile discrezione, assegnare gli stessi ad altri Beneficiari nell'ambito dell'Assegnazione prevista per l'esercizio del Piano rilevante immediatamente successivo a quello in cui si è verificato l'evento sopra descritto.

6. Periodo di Maturazione e condizioni per l'Attribuzione dei Bonus Monetari

- 6.1 Il Bonus Monetario, purché siano stati raggiunti gli Obiettivi Comuni ed ai sensi del sistema di calcolo predetto, sarà erogato a favore di ciascun Beneficiario, al termine del Periodo di Maturazione, entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di approvazione del bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio di volta in volta rilevante ai fini del Piano, qui di seguito indicato:

- (a) per l'esercizio 2022 il Periodo di Maturazione terminerà il 31 dicembre 2022;
- (b) per l'esercizio 2023 il Periodo di Maturazione terminerà il 31 dicembre 2023;
- (c) per l'esercizio 2024 il Periodo di Maturazione terminerà il 31 dicembre 2024;

(ciascun termine di scadenza dei Periodi di Maturazione, il "**Termine di Maturazione**").

- 6.2 L'efficacia di ciascun Bonus Monetario annuale sarà condizionata, oltre che alla piena e incondizionata accettazione della Proposta di Adesione e del Regolamento da parte del Beneficiario:

- (a) alla permanenza del Rapporto di Amministrazione o del Rapporto di Lavoro sino al Termine di Maturazione previsto per il relativo Bonus Monetario, ovvero per un periodo continuativo di almeno 9 (nove) mesi durante l'esercizio di riferimento di volta in volta rilevante ai fini del Piano; viceversa, qualora la permanenza del Rapporto di Amministrazione o del Rapporto di Lavoro fosse compresa in un periodo continuativo tra i 6 (sei) e i 9 (nove) mesi, i Beneficiari manterranno nondimeno il diritto all'Attribuzione dei Bonus Monetari, tuttavia gli stessi saranno erogati nella misura del del 50% (cinquanta per cento) rispetto a quanto singolarmente spettante a ciascuno di essi. Infine, qualora la permanenza del Rapporto di Amministrazione o del Rapporto di Lavoro fosse inferiore a 6 (sei) mesi nel corso dell'esercizio di riferimento di volta in volta rilevante ai fini del Piano, i Beneficiari non avranno diritto all'Attribuzione di alcun Bonus Monetario (il "**Meccanismo di Décalage**");
- (b) in funzione e in proporzione dell'avvenuto raggiungimento degli Obiettivi Comuni previsti per il relativo Bonus Monetario.

Infine, nell'ipotesi di cui all'ultimo periodo della lettera (a) relativo al Meccanismo di Décalage, ai nuovi eventuali Beneficiari che dovessero diventare tali per effetto dell'inserimento nell'Executive Committee ovvero nel Master Committee, saranno assegnati Bonus Monetari a valere

sull'esercizio del Piano rilevante immediatamente successivo a quello di instaurazione del Rapporto di Amministrazione o del Rapporto di Lavoro, nel rispetto tuttavia dei limiti quantitativi previsti dal presente Regolamento.

- 6.3 Il mancato raggiungimento totale ovvero parziale degli Obiettivi Comuni comporterà la mancata corresponsione dei Bonus Monetari con riferimento all'esercizio di riferimento di volta in volta rilevante ai fini del Piano, conformemente al sistema di calcolo degli incentivi di cui all'articolo 4.1. Resta inteso che, qualora il Beneficiario non abbia raggiunto gli Obiettivi Comuni previsti per ciascun esercizio, i relativi Bonus Monetari si estingueranno senza possibilità di essere cumulati e quindi eventualmente corrisposti unitamente ai successivi Bonus Monetari.
- 6.4 L'importo del Bonus Monetario spettante complessivamente alle Classi di Beneficiari, a condizione che sia maturato al Termine di Maturazione, sarà determinato nel rispetto del seguente meccanismo:

EBITDA TARGET della Società e di ogni Controllata	Soglie Bonus Monetario erogabile
> o uguale Euro 500.000 e fino ad Euro 4.999.999	18% dell'EBITDA effettivamente conseguito
> o uguale Euro 5.000.000 e fino ad Euro 10.000.000	16% dell'EBITDA effettivamente conseguito
> Euro 10.000.000	14% dell'EBITDA effettivamente conseguito

Il Bonus Monetario, come sopra determinato, è da considerarsi come "costo azienda complessivo", e quindi come retribuzione al lordo degli oneri fiscali e contributivi.

- 6.5 L'erogazione dei Bonus Monetari avverrà mediante accreditamento sul conto corrente intestato al Beneficiario e detenuto presso la società di intermediazione mobiliare o l'istituto di credito individuato dal Beneficiario medesimo nella Comunicazione di Esercizio.
- 6.6 Si riterrà che la Società avrà adempiuto le obbligazioni ad essa facenti carico ai sensi del Piano al momento dell'invio della richiesta di accreditamento del Bonus Monetario presso la società di intermediazione mobiliare o l'istituto di credito designato dal Beneficiario.

7. Obiettivi ulteriori e incremento dei Bonus Monetari

- 7.1 Ferme restando le condizioni previste ai sensi del presente Regolamento, la Componente Monetaria del Piano prevede che, qualora vengano conseguiti dai Beneficiari appartenenti alle Classi di Beneficiari uno o più degli Obiettivi Ulteriori di seguito descritti, ciascuna soglia di corresponsione dei Bonus Monetari come sopra determinata ai sensi dell'articolo 6.4 sarà incrementata nella misura fissa del 5% (cinque per cento) per ogni ulteriore Obiettivo Ulteriore raggiunto (gli "**Obiettivi Ulteriori**"), quindi fino ad un massimo del 15% (quindici per cento).

Soglie Base di corresponsione MBO	Soglie Massime di corresponsione MBO
18% dell'EBITDA effettivamente conseguito	20,7%

16% dell'EBITDA effettivamente conseguito	18,4%
14% dell'EBITDA effettivamente conseguito	16,1%

7.2 Gli Obiettivi Ulteriori saranno rappresentati:

(a) dalla coesione del Gruppo e dal rispetto dei valori fondanti:

- o il raggiungimento di questo Obiettivo Ulteriore si basa su 5 (cinque) leve strategiche:
 - numero di iniziative “cross team” svolte durante l’anno;
 - risultati generati dalle iniziative “cross team”;
 - percentuale di partecipazione del capitale umano agli eventi aziendali;
 - valore delle azioni “socialmente impattanti” svolte durante l’anno;
 - rispetto dei parametri ESG;
- o i parametri per verificare il rispetto di questo Obiettivo Ulteriore saranno definiti dalla funzione “Risorse Umane” della Società entro il 30 aprile di ogni esercizio di volta in volta rilevante ai fini del Piano;
- o la funzione “Risorse Umane” verificherà il raggiungimento di tale Obiettivo Ulteriore entro il 31 gennaio di ogni esercizio immediatamente successivo a quello di volta in volta rilevante ai fini del Piano.

(b) dalla capacità di innovare processi e servizi:

- o il rispetto di questo Obiettivo Ulteriore verrà determinato dalla riduzione dell’incidenza effettiva dei costi rispetto al *budget* previsionale di ciascuna Società del Gruppo, a parità di ricavi. Tale obiettivo, da considerarsi e valutarsi per ogni singola società del Gruppo, sarà rispettato se il risultato di esercizio di ciascuna società del Gruppo sarà raggiunto con una riduzione dei costi maggiore del 3% (tre per cento) rispetto al *budget* previsionale;
- o l’eventuale risparmio stimato a livello di *budget* destinato alla ricerca e sviluppo non potrà essere considerato nel calcolo della riduzione dei costi;

(c) dalla capacità di aggiungere nuovi prodotti e servizi:

- o il raggiungimento di questo Obiettivo Ulteriore verrà determinato in funzione dei margini conseguiti grazie all’inserimento di nuovi prodotti e servizi rispetto a quelli presenti nel *budget* stanziato ad inizio anno dall’organo amministrativo di ciascuna società del Gruppo. Tale obiettivo sarà raggiunto se i “nuovi prodotti e servizi” genereranno un *Ebitda Margin* incrementale pari ad almeno il 3% (tre per cento) dell’*Ebitda* della specifica società del Gruppo.

C. LA COMPONENTE AZIONARIA DEL PIANO - STOCK GRANT

8. Assegnazione dei Diritti

8.1 I Diritti sono assegnati ai Beneficiari su base gratuita dal Consiglio di Amministrazione.

8.2 I Diritti sono strettamente personali, nominativi e intrasferibili – fatta salva la trasmissibilità *mortis causa*, seppur nei limiti di cui al presente Regolamento – e non potranno essere costituiti in pegno o sottoposti a vincoli di alcun genere sia a titolo oneroso che gratuito.

- 8.3 Per partecipare al Piano, i Beneficiari che avranno ricevuto la Proposta di Adesione dovranno comunicare alla Società la propria piena e incondizionata accettazione mediante sottoscrizione e inoltro alla Società della Comunicazione di Accettazione della relativa Proposta di Adesione, entro e non oltre 10 (dieci) giorni dalla ricezione della Proposta di Adesione, a pena di inefficacia e/o di irricevibilità. Decorso inutilmente il predetto termine l'offerta dei Diritti si intenderà comunque decaduta e priva di ogni effetto. Resta inteso che in capo ai Beneficiari, quale condizione per poter aderire al Piano, alla data di sottoscrizione e invio della Comunicazione di Accettazione, dovrà risultare in essere il rispettivo Rapporto di Amministrazione o il Rapporto di Lavoro.
- 8.4 Il Beneficiario, titolare dei Diritti, che saranno efficaci al Termine di Maturazione, avrà diritto all'Attribuzione delle Azioni, purché siano stati raggiunti i relativi Obiettivi Comuni. In particolare, ciascun Diritto corrisponde ad un'Azione.
- 8.5 In caso di cessazione del Rapporto di Amministrazione e/o del Rapporto di Lavoro da parte del Beneficiario e della decadenza dei Diritti assegnati nei casi previsti dal presente Regolamento, le Azioni sottostanti i Diritti assegnati potranno essere oggetto di nuovi Diritti che il Consiglio di Amministrazione potrà, a propria insindacabile discrezione, assegnare ad altri Beneficiari nell'ambito dell'Assegnazione prevista per la successiva Tranche, in aggiunta al quantitativo massimo di Diritti previsti per tale Tranche.

9. Tranches, Periodo di Maturazione e condizioni per l'Attribuzione delle Azioni

- 9.1 I Diritti assegnati a ciascun Beneficiario appartenente alle Classi di Beneficiari saranno suddivisi in 3 (tre) Tranches composte da un numero di Diritti, come qui di seguito indicato:
- (a) la prima Tranche avrà ad oggetto sino ad un massimo di n. 180.000 Diritti (la "**Prima Tranche**");
 - (b) la seconda Tranche avrà ad oggetto sino ad un massimo di n. 180.000 Diritti (la "**Seconda Tranche**");
 - (c) la terza Tranche avrà ad oggetto sino ad un massimo di n. 180.000 Diritti (la "**Terza Tranche**", e, unitamente alla Prima Tranche ed alla Seconda Tranche, le "**Tranches Beneficiari**").
- 9.2 Ciascuna Tranche di cui all'articolo 9.1 sarà soggetta ad un diverso Periodo di Maturazione, qui di seguito indicato:
- (a) per la Prima Tranche il Periodo di Maturazione terminerà il 31 dicembre 2022;
 - (b) per la Seconda Tranche il Periodo di Maturazione terminerà il 31 dicembre 2023;
 - (c) per la Terza Tranche il Periodo di Maturazione terminerà il 31 dicembre 2024;
- (ciascun termine di scadenza dei Periodi di Maturazione relativi a ciascuna Tranche, il "**Termine di Maturazione**").
- 9.3 L'efficacia dei Diritti relativi a ciascuna delle Tranches sarà condizionata, oltre che alla piena e incondizionata accettazione della Proposta di Adesione e del Regolamento da parte del Beneficiario:
- (a) alla permanenza del Rapporto di Amministrazione o del Rapporto di Lavoro sino al Termine di Maturazione previsto per la relativa Tranche, ovvero alla permanenza del medesimo per i periodi rilevanti ai fini del Meccanismo di Décalage di cui all'articolo 6.2;

- (b) in funzione e in proporzione dell'avvenuto raggiungimento degli Obiettivi Comuni previsti per la relativa Tranche.

Si rendono applicabili, *pari passu*, le disposizioni di cui all'articolo 6.2.

- 9.4 Resta inteso che, qualora il Beneficiario non abbia raggiunto, in tutto o in parte, gli Obiettivi Comuni previsti per ciascuna Tranche, i relativi Diritti si estingueranno senza possibilità di essere cumulati e quindi eventualmente esercitati con i Diritti eventualmente assegnati con le Tranches successive. I Diritti non divenuti esercitabili nell'ambito di una Tranche per mancato raggiungimento totale o parziale degli Obiettivi Comuni decadono definitivamente e non sono cumulabili nelle successive Tranches.

10. Obiettivi ulteriori ed incremento dei Diritti

- 10.1 Ferme restando le condizioni previste ai sensi del presente Regolamento, la Componente Azionaria del Piano prevede, ai fini dell'ottenimento di una premialità ulteriore da parte dei soli Beneficiari appartenenti alle Classi di Beneficiari, anche un ulteriore Obiettivo di natura gestionale e/o strategica rappresentato dal raggiungimento di un determinato Valore Azionario.

- 10.2 In particolare, qualora il Valore Azionario registrato nel periodo intercorrente fra:

- il 1° dicembre 2022 e il 31 gennaio 2023;
- il 1° dicembre 2023 e il 31 gennaio 2024;
- il 1° dicembre 2024 e il 31 gennaio 2025,

fosse superiore al "*Target Price*" definito dal Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno in cui si articola il Piano, il numero massimo dei Diritti oggetto della Tranche di volta in volta rilevante sarà incrementato nella misura fissa del 20% (venti per cento), e quindi di ulteriori n. 36.000 (trentaseimila) Diritti, a titolo di premialità ulteriore nei confronti dei Beneficiari. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione procederà a comunicare a ciascun Beneficiario l'Assegnazione, a valere sulla Tranche di volta in volta rilevante, di un quantitativo ulteriore di Diritti all'Attribuzione delle Azioni (l'**"Incremento dei Diritti"**).

- 10.3 L'eventuale Incremento dei Diritti sulla base del raggiungimento dell'obiettivo ulteriore legato al Valore Azionario non troverà in alcun caso applicazione nei confronti dei Beneficiari Attuali Una Tantum né dei Beneficiari Potenziali Una Tantum.

11. Assegnazione delle Azioni alle Classi di Beneficiari e Attribuzione differita nel tempo

- 11.1 La Componente Azionaria del Piano prevede l'Assegnazione di Diritti, e al ricorrere delle condizioni nonché secondo le modalità e ai termini puntualmente disciplinati nel presente Regolamento, l'Attribuzione, in favore dei Beneficiari, di Azioni sulla base dei Diritti maturati e divenuti efficaci, nel rispetto del sistema di calcolo degli incentivi di cui all'articolo 4.1.

- 11.2 I Diritti saranno assegnati alle Classi di Beneficiari nel rispetto della seguente tabella:

CLASSI DI BENEFICIARI	DI	QUOTA DIRITTI IN % SPETTANTE A CIASCUNA CLASSE DI BENEFICIARI	ATTRIBUZIONE AZIONI AI SINGOLI BENEFICIARI
ExeCo Executive	o	54%*	Per il 100% attribuite in maniera paritetica tra i membri

Committee	*Tale quota sarà ripartita a discrezione del Consiglio di Amministrazione tra tutti gli Executive Committees, sulla base dell'EBITDA Margin generato da ciascuna società del Gruppo, rispetto all'EBITDA consolidato del Gruppo	dei singoli Executive Committees
Consiglio di Amministrazione e della Società	25%	Per il 95% attribuite al Presidente del Consiglio e per il 5% all'amministratore delegato Antonio Piovesana
MaCo o Master Committee	5%	Per il 50% corrisposto in quote paritetiche tra i singoli Beneficiari facenti parte del Master Committee. Per il 50% corrisposto ai Beneficiari facenti parte del Master Committee, a discrezione del Consiglio di Amministrazione della Società.
Professional Committee	16%	Per il 100% attribuite in maniera paritetica tra i membri del Professional Committee.

11.3 L'Attribuzione delle Azioni, rivenienti dall'esercizio dei Diritti divenuti efficaci al Termine del Periodo di Maturazione di ciascuna Tranche, avverrà in via differita nel corso dei 5 (cinque) esercizi successivi a quello relativo al Termine di Maturazione, e quindi con applicazione di un periodo di *retention*. Ciascun Beneficiario avrà infatti il diritto alla Consegna delle Azioni a lui spettanti nella misura del 20% (venti per cento) annuo, come meglio illustrato ai sensi del seguente schema esemplificativo (l'**"Attribuzione Differita"**).

Termine di Maturazione Prima Tranche	Attribuzione Azioni in via differita per singolo beneficiario
31 dicembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> ● 20% delle Azioni (sulla base dei Diritti esercitati) al o entro il 15/06/2023 ● 20% delle Azioni (sulla base dei Diritti esercitati) al o entro il 15/06/2024 ● 20% delle Azioni (sulla base dei Diritti esercitati) al o entro il 15/06/2025

	<ul style="list-style-type: none"> ● 20% delle Azioni (sulla base dei Diritti esercitati) al o entro il 15/06/2026 ● 20% delle Azioni (sulla base dei Diritti esercitati) al o entro il 15/06/2027
--	--

11.4 Per quanto non diversamente previsto nel presente Regolamento, troverà applicazione anche nei confronti dei Beneficiari Attuali Una Tantum e dei Beneficiari Potenziali Una Tantum la previsione di cui all'articolo 11.3 con riferimento all'Attribuzione Differita delle Azioni.

12. Esercizio dei Diritti e modalità di consegna delle Azioni

12.1 Accertato dal Consiglio di Amministrazione il diritto all'Attribuzione delle Azioni, ai sensi del presente Regolamento e alla scadenza del Termine di Maturazione relativo a ciascuna Tranche, i Beneficiari dovranno esercitare i Diritti, mediante l'invio alla Società della Comunicazione di Esercizio conforme al testo di cui all'**Allegato C** del presente Regolamento entro 30 (trenta) giorni dalla ricezione della Comunicazione di Maturazione Bonus Monetari ed Azioni. Decorso inutilmente tale termine, il diritto di esercitare i Diritti si intenderà decaduto e il Beneficiario non avrà diritto ad alcun indennizzo e/o risarcimento in ragione della decadenza dal diritto di esercitare i Diritti.

12.2 La Consegna delle Azioni avverrà mediante accredito sul conto titoli intestato al Beneficiario e detenuto presso la società di intermediazione mobiliare o l'istituto di credito individuato dal Beneficiario medesimo nella Comunicazione di Esercizio ed entro il 15 giugno di ogni anno.

12.3 Si riterrà che la Società avrà adempiuto le obbligazioni ad essa facenti carico ai sensi del Piano al momento dell'invio della richiesta di accredito delle Azioni presso la società di intermediazione mobiliare o l'istituto di credito designato dal Beneficiario.

12.4 La Consegna delle Azioni avverrà a titolo gratuito. Tutti gli eventuali costi relativi al trasferimento delle Azioni al Beneficiario saranno ad esclusivo carico della Società. I costi relativi all'accredito delle Azioni presso la società di intermediazione mobiliare o l'istituto di credito designati dal Beneficiario saranno ad esclusivo carico del Beneficiari stessi.

13. Periodi di sospensione dell'esercizio dei Diritti

13.1 È sospeso il diritto all'esercizio dei Diritti nei seguenti periodi, ancorché rientranti nel periodo di esercizio di cui al precedente articolo 12.1:

- (a) nei periodi previsti dalla "*Procedura di Internal Dealing*" della Società, di tempo in tempo vigente, durante i quali non è consentito effettuare operazioni su strumenti finanziari della Società, compreso l'esercizio dei Diritti (c.d. *black-out period*);
- (b) negli eventuali ulteriori periodi che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione della Società, a propria discrezione.

La Società informerà senza indugio i Beneficiari della sopravvenienza dei periodi di sospensione di cui ai punti (a) e (b) descritti nel presente articolo.

13.2 Qualora il periodo di esercizio dei Diritti di cui al precedente articolo 12.1 cadesse, in tutto o in parte, nei periodi di cui ai punti (a) e (b) del precedente articolo 13.1, tale periodo di esercizio si intenderà posticipato – previa comunicazione dell'organo amministrativo della Società – per la sua intera durata e/o per la sua sola parte ricadente nei suddetti periodi ad un periodo temporale immediatamente successivo.

14. Caratteristiche delle Azioni e vincoli di indisponibilità

14.1 Le Azioni avranno godimento pari a quello delle azioni ordinarie della Società alla data di trasferimento del titolo, essendo anch'esse azioni ordinarie della Società con i medesimi diritti patrimoniali ed amministrativi delle attuali azioni emesse. Le Azioni saranno assoggettate alla gestione accentrata in regime di dematerializzazione amministrata dalla Monte Titoli S.p.A. e ammesse al sistema di negoziazione Euronext Growth Milan.

14.2 Il 50% (cinquanta per cento) delle Azioni oggetto di Attribuzione a ciascun Beneficiario, Beneficiario Attuale Una Tantum e Beneficiario Potenziale Una Tantum è soggetto ad un vincolo di indisponibilità e intrasferibilità della durata di 12 (dodici) mesi dalla data di Consegna di ciascuna porzione ai sensi del meccanismo di Attribuzione Differita, salvo deroghe autorizzate dal Consiglio di Amministrazione ed ad eccezione delle Azioni attribuite al responsabile della rete commerciale della capogruppo Soluzione Tasse, le quali saranno soggette ad un vincolo di indisponibilità e intrasferibilità della durata di 24 (ventiquattro) mesi dalla data di Consegna secondo il meccanismo di Attribuzione Differita. Il rimanente 50% (cinquanta per cento) delle Azioni, può, al contrario, essere liberamente ceduto, senza alcun vincolo, sin dalla data di Consegna.

15. Valore dei Diritti e delle Azioni

15.1 Il valore dei Diritti ha natura aleatoria e non è quantificabile con certezza. Il valore dei Diritti non costituisce parte della retribuzione normale, ovvero del corrispettivo contrattuale e, pertanto, non verrà preso in considerazione ai fini del calcolo di qualsiasi indennità o pagamento (anche di natura risarcitoria o sostitutiva) legato alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente, ovvero di altra natura non subordinata, bonus, premio di anzianità o qualsiasi altra voce di natura retributiva differita o meno.

15.2 Ogni beneficio riconosciuto con il Piano non potrà costituire il presupposto per il riconoscimento di analoghi ed ulteriori benefici, nell'ambito del Piano o altrimenti, né si attribuisce ai Beneficiari il diritto, alla scadenza del Piano, a partecipare ad ulteriori eventuali sistemi di incentivazione comunque realizzati o a remunerazioni di sorta.

16. Costi, imposizione fiscale e ritenute

16.1 Soluzione Tasse non ha rappresentato né garantito ai Beneficiari alcun particolare trattamento fiscale e contributivo delle Azioni che potranno essergli attribuite in base al Piano. I Beneficiari saranno esclusivamente responsabili di ogni onere fiscale e contributivo di loro competenza in base alle leggi vigenti e saranno tenuti a verificare il trattamento a cui le operazioni oggetto del presente Regolamento o ad esso conseguenti sono soggette.

- 16.2 All'atto della Consegna delle Azioni, Soluzione Tasse ha il diritto di trattenere dalle somme a qualunque titolo dovute ai Beneficiari, ivi compreso quello retributivo, l'importo minimo sufficiente a soddisfare eventuali imposizioni fiscali e/o contributive dovute alla fonte. La Società potrà chiedere a ciascun Beneficiario, prima di effettuare la Consegna, di rimettere alla stessa le somme necessarie a soddisfare tali obblighi impositivi nel caso in cui non sia possibile trattenere i relativi importi da somme a qualsiasi titolo dovute al Beneficiario.
- 16.3 Il presente Regolamento è stato predisposto sulla base della normativa regolamentare, previdenziale e fiscale in vigore alla data odierna, in conformità con i requisiti e le previsioni normative di fonte primaria e secondaria. Qualora per modificazioni intervenute nella stessa, o nella relativa interpretazione ed applicazione, l'attuazione del presente Regolamento dovesse comportare per la Società sostanziali maggiori oneri tributari come sostituto d'imposta, previdenziali o di altra natura, la Società avrà facoltà di modificare unilateralmente i termini e le modalità del presente Regolamento.

D. LA COMPONENTE AZIONARIA DEL PIANO RISERVATA AI BENEFICIARI ATTUALI UNA TANTUM E AI BENEFICIARI POTENZIALI UNA TANTUM

17. Assegnazione dei Diritti

- 17.1 Con riferimento ai Beneficiari Potenziali Una Tantum, il Consiglio di Amministrazione della Società determinerà a propria discrezione (i) il numero di Diritti da assegnare a loro su base gratuita, nel rispetto del numero massimo di Azioni ordinarie rivenienti dall'aumento di capitale a servizio del Piano che sarà deliberato dall'assemblea dei soci della Società, e (ii) il relativo periodo di maturazione. Con riferimento ai Beneficiari Attuali Una Tantum, il Consiglio di Amministrazione della Società non assegnerà loro alcun Diritto, in quanto gli stessi hanno già maturato il diritto a ricevere l'Attribuzione delle Azioni ai fini del Piano.
- 17.2 Si applicano, *pari passu*, anche nei confronti dei Beneficiari Attuali Una Tantum e dei Beneficiari Potenziali Una Tantum le disposizioni di cui agli articoli 8.2, 8.3, 8.4 e 8.5.

18. Obiettivi e determinazione dei Diritti in favore dei Beneficiari Potenziali Una Tantum

- 18.1 Il diritto all'Attribuzione delle Azioni, insito in ciascuno dei Diritti assegnati ai Beneficiari Potenziali Una Tantum, è condizionato al raggiungimento del target di risultato atteso definito nel contratto che disciplina il Rapporto di Lavoro tra la Società e gli stessi, che sarà verificato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di indicatori di *performance* qualitativi e quantitativi, relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta dal Beneficiario Potenziale Una Tantum.

19. Tranches, Periodo di Maturazione e condizioni per l'Attribuzione delle Azioni

- 19.1 I Diritti assegnati a ciascun Beneficiario Potenziale Una Tantum potranno essere suddivisi in una o più Tranches, composte da un numero di Diritti determinati a discrezione del Consiglio di Amministrazione della Società. In ogni caso il numero di Diritti complessivamente assegnato a ciascun beneficiario non potrà essere superiore a n. 25.000 (venticinquemila) Diritti.
- 19.2 Resta inteso che, qualora il Beneficiario Potenziale Una Tantum non abbia raggiunto gli Obiettivi previsti, i relativi Diritti si estinguono. I Diritti non divenuti esercitabili per mancato raggiungimento totale o parziale degli Obiettivi decadono definitivamente.

19.3 La componente di incentivazione prevista per i Beneficiari Attuali Una Tantum e per i Beneficiari Potenziali Una Tantum si intende esclusivamente su base *una tantum*, e pertanto il Diritto alla Consegna delle Azioni, per effetto del raggiungimento degli Obiettivi sopra determinati, maturerà, una sola volta nell'arco di Piano.

19.4 Anche nei confronti dei Beneficiari Attuali Una Tantum e dei Beneficiari Potenziali Una Tantum troverà applicazione, *pari passu*, la previsione di cui all'articolo 11.3 con riferimento all'Attribuzione Differita delle Azioni, con la sola eccezione del responsabile della rete commerciale della Società, Cristian Arlotti, al quale verranno attribuite in un'unica soluzione n. 50.000 (cinquantamila) Azioni entro la fine del corrente esercizio 2022. Per quanto riguarda i Beneficiari Attuali Una Tantum (al netto del citato responsabile della rete commerciale), l'Attribuzione delle Azioni ad essi spettanti, decorrerà a partire dal corrente esercizio 2022 e terminerà nel 2026, conformemente al meccanismo di Attribuzione Differita e sarà pari a:

- (i) n. 25.000 (venticinquemila) Azioni ciascuno per Stefano Ciancarelli, Vittorio Gualtieri, Daniele Parretta e Andrea Agnoli;
- (ii) n. 8.000 (ottomila) Azioni ciascuno per i commercialisti "*founder*" della società ST Consulting di Soluzione Tasse & C. S.a.S., nelle persone di Aniello Attianese, Francesco Errico, Matteo Ferrantino, Vincenzo Guarino, Antonio Piovesana, Marco Scardeoni, Anna Maria Bonesi, Virginia De Rose, Francesco Onorato e Daniele Izzo.

20. Ulteriori disposizioni

20.1 Tutte le ulteriori previsioni contenute negli articoli 12, 13, 14, 15 e 16 troveranno applicazione, *pari passu*, anche nei confronti dei Beneficiari Attuali Una Tantum (al netto dell'articolo 12.1) e dei Beneficiari Potenziali Una Tantum.

E. DISPOSIZIONI COMUNI ALLA COMPONENTE MONETARIA ED AZIONARIA DEL PIANO

21. Eventi di Accelerazione del Piano

21.1 Fermo quanto sopra, il diritto all'Attribuzione dei Bonus Monetari e delle Azioni spetterà immediatamente e, quindi, anche nel caso in cui il relativo Periodo di Maturazione non sia ancora interamente trascorso, al verificarsi di uno dei seguenti Triggering Events e purché alla data di tale Triggering Event permanga in essere il Rapporto di Amministrazione e/o il Rapporto di Lavoro in capo al relativo Beneficiario ed al Beneficiario Potenziale Una Tantum:

- (a) nel caso in cui la Società sia oggetto di offerta pubblica di acquisto ai sensi della scheda 6 del Regolamento Emittenti Euronext Growth Milan e, se ed in quanto applicabili, degli articoli 106 e seguenti del TUF;
- (b) nel caso in cui l'assemblea della Società deliberi il *de-listing* dall'Euronext Growth Milan o da altri mercati regolamentati;
- (c) nel caso di passaggio ad un mercato regolamentato italiano o estero (inclusi anche mercati extra Unione Europea);
- (d) nel caso di fusione della Società in altra società;
- (e) nel caso di scissione della Società;

(ciascuno dei suddetti eventi è identificato come "*Triggering Event*" e collettivamente come

“Triggering Events”).

21.2 Avuta ragionevole notizia dell’avverarsi di un Triggering Event, il Consiglio di Amministrazione della Società dovrà darne notizia senza indugio a ciascun Beneficiario e Beneficiario Potenziale Una Tantum mediante l’invio di apposita comunicazione.

22. Disciplina dei Diritti e degli MBO in caso di cessazione del rapporto di lavoro e altri eventi

22.1 Regola generale – Salvi i casi previsti al successivo articolo 22.3, la piena maturazione dei Bonus Monetari e dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario e Beneficiario Potenziale Una Tantum è condizionata altresì al verificarsi della circostanza di cui al primo capoverso dell’articolo 6.2(a); in caso contrario, la maturazione dei Bonus Monetari e dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario e Beneficiario Potenziale Una Tantum sarà parziale, conformemente al Meccanismo di Décalage di cui all’articolo 6.2(a).

22.2 Bad Leaver – Salvo quanto previsto al successivo articolo 22.3, ricorre un’ipotesi di *Bad Leaver* qualora, nel corso del relativo Periodo di Maturazione, il Rapporto di Amministrazione e/o il Rapporto di Lavoro del Beneficiario e Beneficiario Potenziale Una Tantum cessi per effetto di uno dei seguenti casi:

- (a) (nel caso in cui sia un lavoratore dipendente) abbia ricevuto una lettera di licenziamento per giusta causa, oppure abbia consegnato alla Società o ad altra società del Gruppo una lettera di dimissioni senza giusta causa;
- (b) (nel caso in cui non sia un lavoratore dipendente) abbia ricevuto una comunicazione di revoca dall’incarico di amministratore di una delle società del Gruppo oppure di recesso o di risoluzione del contratto di collaborazione per giusta causa, ovvero abbia egli stesso esercitato il recesso, chiesto la risoluzione ovvero abbia dato le dimissioni dalla carica di amministratore senza giusta causa;

(ipotesi definite di **“Bad Leaver”**).

Al ricorrere di una delle precedenti ipotesi di *Bad Leaver*, i Bonus Monetari relativi agli esercizi di riferimento del Periodo di Maturazione e i Diritti assegnati al Beneficiario ed al Beneficiario Potenziale Una Tantum relativi alle Tranches (laddove esistenti) non ancora maturate decadranno automaticamente, definitivamente ed irrevocabilmente e si considereranno estinti. Con riferimento alla sola Componente Azionaria, al ricorrere di una delle precedenti ipotesi di *Bad Leaver* in uno degli esercizi successivi a quello del relativo Periodo di Maturazione, il diritto alla Consegna delle Azioni ad essi spettanti non ancora consegnate ai sensi del meccanismo di Attribuzione Differita decadrà automaticamente, definitivamente e irrevocabilmente. Per quanto riguarda i Beneficiari Attuali Una Tantum, al ricorrere di una delle precedenti ipotesi di *Bad Leaver*, il diritto alla Consegna delle Azioni ad essi spettanti non ancora consegnate ai sensi del meccanismo di Attribuzione Differita decadrà automaticamente, definitivamente e irrevocabilmente.

22.3 Good Leaver – In deroga a quanto previsto al precedente articolo 22.1, ricorre un’ipotesi di *Good Leaver* qualora, nel corso del relativo Periodo di Maturazione, il Rapporto di Amministrazione e/o il Rapporto di Lavoro del Beneficiario e Beneficiario Potenziale Una Tantum cessi per effetto del ricorrere di uno dei seguenti casi:

- (a) (nel caso in cui sia un lavoratore dipendente) abbia ricevuto una lettera di licenziamento senza giusta causa, oppure abbia consegnato alla Società o ad altra società del Gruppo una lettera di dimissioni per giusta causa;
- (b) (nel caso in cui non sia un lavoratore dipendente) abbia ricevuto una comunicazione di revoca dall'incarico di amministratore di una delle società del Gruppo oppure di recesso o di risoluzione del contratto di collaborazione senza giusta causa, ovvero abbia egli stesso esercitato il recesso, chiesto la risoluzione ovvero abbia dato le dimissioni dalla carica di amministratore per giusta causa;
- (c) cessazione del rapporto lavorativo a seguito del raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia;
- (d) recesso dal rapporto lavorativo causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del Beneficiario e Beneficiario Potenziale Una Tantum che comporti un periodo di inabilità al lavoro superiore a 6 (sei) mesi;
- (e) risoluzione consensuale del rapporto contrattuale tra il Beneficiario e il Beneficiario Potenziale Una Tantum e la Società (o altra società del Gruppo);

(ipotesi definite di "**Good Leaver**").

Al ricorrere di una delle precedenti ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario manterrà, con riferimento alla Componente Monetaria del Piano, il diritto alla corresponsione dei Bonus Monetari in maniera proporzionale alla durata del Rapporto di Amministrazione e/o del Rapporto di Lavoro del Beneficiario rispetto al periodo intercorrente fra la Data di Assegnazione e il Termine di Maturazione dei Bonus Monetari, purché in ogni caso si verifichi il raggiungimento degli Obiettivi Comuni; con riferimento invece alla Componente Azionaria, il Beneficiario e il Beneficiario Potenziale Una Tantum manterranno il diritto di esercitare i Diritti assegnati in numero proporzionale alla durata del Rapporto di Amministrazione e/o del Rapporto di Lavoro del Beneficiario e del Beneficiario Potenziale Una Tantum rispetto al periodo intercorrente fra la Data di Assegnazione e il Termine di Maturazione di ciascuna Tranche (laddove esistenti), purché in ogni caso si verifichi il raggiungimento degli Obiettivi. La porzione di Diritti che, in base a quanto precede, risulteranno non esercitabili si considereranno automaticamente, definitivamente ed irrevocabilmente decaduti ed estinti. Con riferimento alla sola Componente Azionaria, al ricorrere di una delle precedenti ipotesi di *Good Leaver* in uno degli esercizi successivi a quello del relativo Periodo di Maturazione, i Beneficiari ed i Beneficiari Potenziali Una Tantum manterranno il diritto alla Consegnata delle Azioni (a condizione che non siano state ancora consegnate ed esclusivamente con riferimento a quelle previste per quel determinato esercizio ai sensi del meccanismo di Attribuzione Differita) in maniera proporzionale alla durata del Rapporto di Amministrazione e/o del Rapporto di Lavoro durante il periodo intercorrente tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ogni esercizio. Per quanto riguarda i Beneficiari Attuali Una Tantum, al ricorrere di una delle precedenti ipotesi di *Good Leaver*, questi ultimi manterranno il diritto alla Consegnata delle Azioni (a condizione che non siano state ancora consegnate ed esclusivamente con riferimento a quelle previste per quel determinato esercizio ai sensi del meccanismo di Attribuzione Differita) in maniera proporzionale alla durata del Rapporto di Lavoro durante il periodo intercorrente tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ogni esercizio.

- 22.4 Decesso del Beneficiario e del Beneficiario Potenziale Una Tantum – In caso di decesso del Beneficiario e del Beneficiario Potenziale Una Tantum successivamente alla scadenza del Termine di Maturazione, i suoi Bonus Monetari e i Diritti in allora eventualmente maturati – verificatesi le condizioni di cui ai precedenti articoli 6.2 e 9.3 – si trasferiranno agli eredi secondo la normativa vigente in materia successoria e potranno essere dagli stessi esercitati nei termini ed alle condizioni previsti dal presente Regolamento. Qualora invece il decesso del Beneficiario e del Beneficiario Potenziale Una Tantum sia avvenuto precedentemente alla scadenza del Termine di Maturazione, gli eredi del Beneficiario e del Beneficiario Potenziale Una Tantum non potranno vantare alcun diritto o pretesa in merito ai Bonus Monetari ovvero ai Diritti che si considereranno estinti e alle sottostanti Azioni. Per quanto riguarda i Beneficiari Attuali Una Tantum, al ricorrere dell'evento decesso, le Azioni per le quali abbiano il diritto alla Consegna nel corso dell'esercizio in cui si è verificato il decesso (a condizione che non siano state ancora consegnate), saranno attribuite agli eredi secondo la normativa vigente in materia successoria.
- 22.5 In tutti i casi di cui ai precedenti articoli 22.2, 22.3 e 22.4 in cui i Bonus Monetari assegnati divengano non più erogabili ovvero i Diritti assegnati divengano non esercitabili e si considerino estinti ovvero le Azioni non siano più attribuibili, la Società sarà conseguentemente liberata da qualsiasi relativo obbligo o responsabilità, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento a favore del Beneficiario, del Beneficiario Attuale Una Tantum e del Beneficiario Potenziale Una Tantum (e dei suoi eredi, legatari e/o aventi causa). A seguito dell'estinzione dei Diritti, la Società potrà riassegnare ad altri beneficiari nuovi Diritti, a sua insindacabile discrezione, nei limiti del numero di Diritti estinti e secondo quanto previsto al precedente articolo 8.5.

23. Claw-back

- 23.1 Fermo restando il diritto al risarcimento in capo alla Società dell'eventuale ulteriore maggior danno, la Società si riserva il diritto di richiedere **(i)** la restituzione, di tutto o parte, del Bonus Monetario effettivamente corrisposto al Beneficiario in esecuzione del Piano medesimo al verificarsi di determinati eventi e condizioni (c.d. *claw back*), ovvero **(ii)** di ottenere la revoca dell'assegnazione dei Diritti e/o la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni attribuite al Beneficiario, al Beneficiario Attuale Una Tantum ed al Beneficiario Potenziale Una Tantum in seguito alla maturazione ed esercizio dei Diritti assegnati, nei casi in cui, entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che permanga in capo al beneficiario il Rapporto di Amministrazione e/o il Rapporto di Lavoro o che questi siano cessati, si sia verificata una delle seguenti circostanze a carico del Beneficiario, del Beneficiario Attuale Una Tantum e del Beneficiario Potenziale Una Tantum: (i) comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno della Società; (ii) comportamenti contrari a norme di legge e/o a norme aziendali; (iii) violazione degli obblighi di fedeltà e di corretta gestione; (iv) corresponsione dei Bonus Monetari e/o assegnazione dei Diritti e/o Attribuzione delle Azioni sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati per fatto imputabile al Beneficiario, al Beneficiario Attuale Una Tantum ed al Beneficiario Potenziale Una Tantum.
- 23.2 Qualora le Azioni fossero già state vendute, cedute o trasferite dal Beneficiario, dal Beneficiario Attuale Una Tantum ovvero dal Beneficiario Potenziale Una Tantum, la Società si riserva altresì di ottenere la restituzione dell'intero ammontare (comprensivo quindi anche del *capital gain*)

conseguito attraverso la vendita delle Azioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del Beneficiario, del Beneficiario Attuale Una Tantum e del Beneficiario Potenziale Una Tantum.

24. Durata del piano

24.1 Il Piano avrà durata sino al 31 dicembre 2024, ovvero alla Consegna delle Azioni all'ultimo dei Beneficiari, dei Beneficiari Attuali Una Tantum ovvero dei Beneficiari Potenziali Una Tantum, qualora precedente o successiva a tale data. In ogni caso, il presente Regolamento continuerà a disciplinare, qualora occorrer possa, quegli aspetti del Piano disciplinati dal Regolamento che per loro stessa natura hanno una durata superiore a tale termine.

24.2 L'Assemblea potrà rinnovare il Piano o prorogarne la durata, 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.

25. Modifiche al Piano

25.1 Il presente Regolamento potrà essere soggetto ad adeguamenti o rettifiche, effettuati con la competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, per riflettere eventuali fusioni, scissioni, aumenti di capitale, variazioni della denominazione sociale della Società e/o delle Società Controllate ovvero altre modifiche di natura formale, operazioni sulle azioni proprie o altre operazioni straordinarie della Società che dovessero modificare l'attuale perimetro della Società o qualora le Azioni di questa cessino di essere negoziate sul mercato Euronext Growth Milan (di seguito, l'“**Evento Straordinario**”) ovvero qualora se ne manifesti comunque l'opportunità, anche in seguito a future modifiche normative o regolamentari.

25.2 Qualora per un Evento Straordinario si rendesse necessario modificare gli Obiettivi per ciascun esercizio sociale, il Consiglio di Amministrazione verifichere le modifiche da apportare anche avvalendosi, se del caso, della consulenza di soggetti terzi indipendenti, provvederà in tal senso, comunicando il nuovo Obiettivo ai Beneficiari ed ai Beneficiari Potenziali Una Tantum.

25.3 Le modifiche e le integrazioni saranno definitive e vincolanti per i Beneficiari e i Beneficiari Potenziali Una Tantum in assenza di errori manifesti e avranno effetto dalla data di approvazione delle stesse da parte del Consiglio di Amministrazione e saranno portate a conoscenza dei Beneficiari e dei Beneficiari Potenziali Una Tantum mediante apposita comunicazione ai sensi del seguente articolo 26.

26. Comunicazioni

26.1 Tutte le comunicazioni tra la Società e i Beneficiari, Beneficiari Attuali Una Tantum e i Beneficiari Potenziali Una Tantum con riferimento al presente Regolamento, ove non diversamente previsto, dovranno essere effettuate per iscritto a mezzo lettera raccomandata A.R., PEC 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, ove non diversamente previsto, dovranno essere inviate (i) quanto alla Società, all'indirizzo della sede legale ed alla attenzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, e (ii) quanto a ciascun beneficiario all'indirizzo che risulterà nella intestazione allo stesso beneficiario della Proposta di Adesione ovvero nel diverso indirizzo eventualmente successivamente comunicato per iscritto dal beneficiario medesimo alla Società ai sensi e per gli effetti del presente Regolamento.

27. Varie

- 27.1 Le clausole del presente Regolamento sono tra loro inscindibili.
- 27.2 La partecipazione del Beneficiario, del Beneficiario Attuale Una Tantum e del Beneficiario Potenziale Una Tantum al Piano oggetto del presente Regolamento non costituisce né fa sorgere alcun diritto o aspettativa o pretesa di qualsivoglia natura, anche futura, in relazione a o in connessione al Rapporto di Amministrazione e/o al Rapporto di Lavoro, il quale continuerà ad essere regolato dalle leggi e contratti vigenti.
- 27.3 Tutti i termini previsti nel presente Regolamento devono intendersi tassativi, fermo restando che qualora un termine corrisponda a un giorno non lavorativo bancario in Italia, detto termine verrà automaticamente differito al giorno lavorativo bancario immediatamente successivo.
- 27.4 Né la Società né il Beneficiario, il Beneficiario Attuale Una Tantum e il Beneficiario Potenziale Una Tantum potranno cedere, in tutto o in parte, i diritti e gli obblighi derivanti dal presente Regolamento, fatti salvi i casi espressamente previsti nel presente Regolamento.

28. Legge applicabile e foro competente

- 28.1 Il Regolamento e conseguentemente anche tutti i diritti e gli obblighi relativi al Piano sono regolati dalla legge italiana e dovranno essere interpretati in base alla stessa.
- 28.2 Per ogni eventuale controversia relativa al Piano, al presente Regolamento e/o agli altri documenti inerenti al Piano, comprese quelle relative alla loro validità, interpretazione, esecuzione e risoluzione dei medesimi, sarà competente in via esclusiva ed inderogabile il Foro di Milano.

* * *

Gli allegati di seguito elencati fanno parte integrante del Regolamento:

Allegato A: Proposta di Adesione;

Allegato B: Comunicazione di Accettazione;

Allegato C: Comunicazione di Esercizio.

ALLEGATO A

Proposta di Adesione

Via raccomandata A/R, PEC o a mani

Milano, [Data]

OGGETTO: “Piano di incentivazione monetaria ed azionaria 2022-2024” – Proposta di Adesione

Soluzione Tasse S.p.A. (di seguito “**Soluzione Tasse**” o la “**Società**”) ha deciso di porre in essere nei confronti di alcuni soggetti apicali e risorse “chiave” della Società (i “**Beneficiari**”) un piano di assegnazione di incentivi monetari nonché di diritti, gratuitamente, e, conseguentemente al raggiungimento di determinati obiettivi e al rispetto di determinate condizioni, di corresponsione di incentivi monetari e attribuzioni di azioni della stessa, con la finalità di consolidare la condivisione degli obiettivi strategici tra la Società e tali soggetti, in una prospettiva di sempre maggiore coinvolgimento, consapevolezza e coordinamento, oltre, naturalmente, che di incentivazione e fidelizzazione sia nel breve che nel medio-lungo periodo (di seguito il “**Piano**”).

In data 29 giugno 2022, l’Assemblea di Soluzione Tasse ha, a tal fine, approvato il regolamento che disciplina il Piano (di seguito il “**Piano**”) (di seguito la “**Proposta di Adesione**”).

I termini e le locuzioni riportati nella presente Proposta di Adesione con la lettera iniziale maiuscola hanno il medesimo significato attribuito nel Regolamento del Piano.

Con la presente Proposta di Adesione, Soluzione Tasse La invita ad aderire al Piano per [l’Assegnazione degli incentivi monetari e dei relativi Diritti] / [l’Attribuzione delle Azioni] relativi alla componente azionaria, condizionatamente al permanere del Suo [rapporto di amministrazione] ovvero [rapporto di lavoro] con la Società per tutti i relativi periodi rilevanti ai fini del Piano, ovvero e al raggiungimento degli Obiettivi che le saranno in seguito comunicati dalla Società con riferimento a ciascun esercizio di riferimento del Piano ovvero *Tranche*.

Lei si impegna a non divulgare, a non comunicare a terzi ed a mantenere il più stretto riserbo circa i termini ed i contenuti della presente Proposta di Adesione e del Regolamento.

Qualora intendesse aderire al Piano ed al Regolamento che lo disciplina, la invitiamo a restituirci copia della Comunicazione di Accettazione allegata alla presente debitamente sottoscritta, entro e non oltre i 10 (dieci) giorni dal ricevimento della presente.

Qualora non ricevessimo la Comunicazione di Accettazione sottoscritta, entro e non oltre il termine sopra indicato, lei decadrà automaticamente dal beneficio di ottenere i Diritti e, quindi, di esercitare qualsivoglia diritto e/o pretesa sulle Azioni e i Bonus Monetari.

Con i migliori saluti.

Soluzione Tasse S.p.A.

Allegato 1: Comunicazione di Accettazione

ALLEGATO B

Comunicazione di Accettazione

Spettabile

Soluzione Tasse S.p.A.

via San Gregorio n. 55

Milano

All'attenzione di [●]

[Luogo], [Data]

OGGETTO: "Piano di incentivazione monetaria ed azionaria 2022-2024" – Comunicazione di Accettazione

Egregi Signori,

faccio riferimento alla Proposta di Adesione del [●].

I termini e le locuzioni riportati nella presente Comunicazione di Accettazione con la lettera iniziale maiuscola hanno il medesimo significato attribuito nel regolamento del piano di incentivazione in oggetto (il "**Regolamento**").

Con la presente, la/il sottoscritta/o _____ nata/o a _____ il _____ residente a _____ in via _____ n. _____ telefono _____ codice fiscale _____

DICHIARA

- [di aderire al Piano e, pertanto di accettare il Bonus Monetario e i Diritti a me assegnati dal Consiglio di Amministrazione;]
- [di aderire al Piano e, pertanto di accettare le n. [●] Azioni a me attribuite dalla Società;]
- [di aver letto e compreso il Regolamento e tutti i termini e le condizioni ivi espressi e di accettare il Regolamento senza riserva alcuna, con particolare riferimento al Periodo di Maturazione, al periodo di esercizio e gli Obiettivi previsti per ciascuna *Tranche*.]
- [di aver letto e compreso il Regolamento e tutti i termini e le condizioni ivi espressi e di accettare il Regolamento senza riserva alcuna.]

Distinti saluti,

Il Beneficiario

ALLEGATO C

Comunicazione di Esercizio

Spettabile

Soluzione Tasse S.p.A.

Via San Gregorio n. 55

Milano

All'attenzione di [●]

[Luogo], [Data]

OGGETTO: "Piano di incentivazione monetaria ed azionaria 2022-2024" – Comunicazione di Esercizio

Egregi Signori,

faccio riferimento al piano di incentivazione in oggetto e al relativo regolamento (il "**Regolamento**").

I termini e le locuzioni riportati nella presente Comunicazione di Esercizio con la lettera iniziale maiuscola hanno il medesimo significato attribuito nel Regolamento.

Con la presente, la/il sottoscritta/o _____ nata/o a _____ il _____ residente a _____ in via _____ n. _____ telefono _____ codice fiscale _____

DICHIARA

- di esercitare i Diritti a me assegnati rivenienti dalla [Prima/Seconda/Terza *Tranche*] e, conseguentemente, richiede l'Attribuzione di n. _____ Azioni;
- di volere che le Azioni vengano accreditate sul conto titoli n. [●] aperto presso la Monte Titoli S.p.A. a nome di [●], per l'immissione sul conto titoli n. [●] intestato a [●], CF: [●], aperto presso Banca [●], sede di [●] Via [●] (codice ABI [●], CAB [●]).

Distinti saluti,

Il Beneficiario