



Sede Legale e Direzione Generale in Asti, Piazza Libertà n. 23 - Iscritta all'Albo delle Banche autorizzate al n. 5142 - Capogruppo del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Asti - Iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 6085 - Capitale Sociale Euro 363.971.167,68 (interamente versato) - Codice Fiscale e n. di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Asti 00060550050 - Partita I.V.A. 01654870052 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi

REGOLAMENTO DEL PIANO DENOMINATO “PIANO DI PHANTOM SHARES – REMUNERAZIONE VARIABILE 2026”

1 Premessa

Il presente Regolamento disciplina il “Piano di Phantom Shares – Remunerazione Variabile 2026” in relazione all’esercizio 2026 basato sull’assegnazione di Phantom Shares a favore del Personale Più Rilevante del Gruppo.

Il presente Regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data [9] aprile 2026.

Il Piano è stato approvato dall’Assemblea della Banca in data [27] aprile 2026.

2 Definizioni

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

“Azioni CR Asti”	Indica le azioni ordinarie della Banca, aventi valore nominale unitario pari a Euro 5,16 e quotate sul Vorvel.
“Banca” o “CR Asti”	Indica Cassa di Risparmio di Asti S.p.A., con sede legale e direzione generale in Asti, Piazza Libertà n. 23.
“Beneficiari”	Indica i soggetti inclusi nel perimetro del Personale Più Rilevante del Gruppo individuato ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione del Gruppo per l’esercizio 2026.
“Bonus Pool”	Indica le risorse destinate al Sistema Incentivante per l’esercizio 2026, determinate secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione.
“Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione”	Indica il “Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione” della Banca.
“Consiglio di Amministrazione”	di Indica il consiglio di amministrazione di CR Asti <i>pro tempore</i> in carica.
“Data di Assegnazione”	Indica la data di consegna virtuale delle Phantom Shares ai Beneficiari, come indicata nella Comunicazione di Assegnazione.
“Disposizioni di Vigilanza”	Indica le “ <i>Disposizioni di Vigilanza per le banche</i> ”, Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.
“Gate”	Indica le condizioni di accesso al Premio Incentivante previste nelle Politiche di Remunerazione, in coerenza con livelli di patrimonializzazione e di liquidità adeguati ai rischi assunti.
“Giorno Lavorativo”	Indica qualsiasi giorno diverso da un sabato e da una domenica e da qualsiasi altro giorno in cui le banche sono autorizzate alla chiusura nella città di Asti.
“Gruppo”	Indica il gruppo facente capo alla Banca.
“Personale Più Rilevante”	Indica le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo, da identificarsi ai sensi delle

Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione.

“Phantom Shares”	Indica gli strumenti finanziari in forma sintetica – non rappresentati da titoli di credito – convertibili in denaro, gratuiti e non trasferibili, per atto tra vivi, a nessun titolo, utilizzabili per la corresponsione della remunerazione variabile in strumenti finanziari, la cui conversione attribuisce al Beneficiario il diritto a percepire un importo monetario determinato sulla base del valore delle Azioni CR Asti.
“Piano”	Indica il piano denominato “Piano di Phantom Shares – Remunerazione Variabile 2026” per l’esercizio 2026, basato su Phantom Shares e destinato al Personale Più Rilevante per il pagamento della Remunerazione Variabile da corrisondersi mediante strumenti finanziari, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione.
“Politiche di Remunerazione”	Indica il “Documento sulle Politiche di Remunerazione e di Incentivazione e sulla loro Attuazione” relativo all’esercizio 2026.
“Premio Incentivante”	Indica la porzione di Remunerazione Variabile legata al Sistema Incentivante.
“Rapporto”	Indica il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione in essere tra i Beneficiari e la Banca o le altre società del Gruppo.
“Regolamento”	Indica il presente regolamento del Piano.
“Remunerazione Variabile”	Indica la remunerazione variabile del Personale Più Rilevante, individuata, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dalle Politiche di Remunerazione, incluse le componenti relative al Sistema Incentivante, al Sistema Premiante e ai patti di non concorrenza.
“Sistema Incentivante”	Indica il sistema di Remunerazione Variabile legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi individuali o riferibili alle singole unità organizzative per l’esercizio 2026.
“Sistema Premiante”	Indica il sistema di Remunerazione Variabile legato a risultati economici e/o a specifici obiettivi di Gruppo e/o individuali fissati in sede di negoziazione con le organizzazioni sindacali (ove applicabile) (c.d. premio aziendale) per l’esercizio 2026.
“TUB”	Indica il D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, come successivamente modificato e integrato.
“Vorvel”	Indica il sistema multilaterale di negoziazione “Vorvel”, segmento “Equity Auction” gestito da Vorvel SIM S.p.A.

3 Oggetto e finalità del Piano

Il Piano ha ad oggetto e disciplina il funzionamento del Sistema Incentivante per l’esercizio

2026 nonché l'erogazione in strumenti finanziari della Remunerazione Variabile relativa all'esercizio 2026.

In linea con la regolamentazione e gli orientamenti di vigilanza applicabili in materia e in adempimento alle specifiche Disposizioni di Vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione emanate da Banca d'Italia, le Politiche di Remunerazione prevedono che una parte dell'eventuale remunerazione variabile da erogare al Personale Più Rilevante sia corrisposta in strumenti finanziari.

Pertanto, le Phantom Shares rivenienti dal Piano saranno utilizzate per il pagamento della quota in strumenti finanziari del Premio Incentivante, nonché, delle altre componenti della Remunerazione Variabile del Personale Più Rilevante del Gruppo, incluse quelle relative al Sistema Premiante e ai patti di concorrenza, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e delle previsioni di legge, di regolamento e di contratto collettivo applicabili.

Il Piano consente alla Banca di rispettare le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche di remunerazione e persegue i seguenti obiettivi:

- assicurare la *retention* delle figure chiave del Gruppo;
- mantenere la competitività del sistema di remunerazione del Gruppo rispetto al mercato;
- allineare gli interessi dei dipendenti con quelli della Banca e del Gruppo.

4 Natura e caratteristiche delle Phantom Shares

Le Phantom Shares sono strumenti finanziari in forma sintetica – non rappresentati da titoli di credito – convertibili in denaro, gratuiti e non trasferibili, per atto tra vivi, a nessun titolo, utilizzabili per la corresponsione della remunerazione variabile in strumenti finanziari, la cui conversione attribuisce al Beneficiario il diritto a percepire un importo monetario determinato sulla base del valore delle Azioni CR Asti.

Il diritto di partecipare al Piano è attribuito ai Beneficiari a titolo personale e gratuito e non potrà essere trasferito per atto tra vivi, né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a nessun titolo.

5 Beneficiari del Piano

I Beneficiari del Piano sono i soggetti inclusi nel perimetro del Personale Più Rilevante del Gruppo individuato ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione.

I Beneficiari saranno identificati nominativamente da parte della Direzione Risorse e dei responsabili delle funzioni aziendali delle società del Gruppo.

La Banca darà comunicazione ai Beneficiari dell'inclusione nel Piano mediante apposita lettera contenente gli obiettivi di *performance* (la "**Lettera di Partecipazione**"), che sarà trasmessa ai Beneficiari all'indirizzo di posta elettronica ordinaria aziendale o personale.

La partecipazione al Piano è subordinata all'accettazione da parte del Beneficiario da esprimersi mediante la sottoscrizione della Lettera di Partecipazione attraverso apposizione della firma autografa sulla Lettera di Partecipazione, da restituire firmata alla Banca a mani ovvero a mezzo posta elettronica ordinaria all'indirizzo servizio.personale@bancadiasti.it entro 15 Giorni Lavorativi dal ricevimento della Lettera di Partecipazione.

In assenza dell'accettazione della partecipazione al Piano entro il termine, la Lettera di Partecipazione si intenderà priva di ogni effetto e non avrà alcun valore legale, anche di proposta semplice. La sottoscrizione della Lettera di Partecipazione comporta la piena accettazione di tutte le disposizioni, condizioni e termini fissati e disciplinati nel Regolamento.

6 Gate del Sistema Incentivante

L'erogazione del Premio Incentivante è collegata al soddisfacimento di condizioni fissate a

livello di Gruppo (c.d. “Gate”) che garantiscano il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell’ambito delle specifiche delibere attuative, in coerenza con le *policy* di Gruppo in materia di rischio. In particolare, gli indicatori individuati per la valutazione di attivazione del Gate relativo all’esercizio 2026 sono:

- ROE (Utile netto normalizzato/Patrimonio netto);
- Common Equity Capital Ratio (Capitale primario di classe 1/RWA complessivi di 1° Pilastro) di seguito indicato come CET1;
- LCR (Stock di attività liquide di elevata qualità/Deflussi di cassa – afflussi di cassa nei 30 giorni).

La valutazione del raggiungimento dei Gate verrà effettuata nel corso del 2027 dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell’Amministratore Delegato con riferimento all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2026.

7 Obiettivi del Sistema Incentivante

La maturazione del diritto al Premio Incentivante è legata al raggiungimento di obiettivi qualitativi e/o quantitativi individuali o riferibili alle singole unità organizzative, secondo quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione.

Gli obiettivi sono comunicati ai Beneficiari mediante la Lettera di Partecipazione.

Il processo di valutazione degli obiettivi è illustrato nelle Disposizioni Normative e Operative in materia di sistema incentivante.

8 Determinazione e corresponsione della Remunerazione Variabile

Nell’ambito del Bonus Pool, l’ammontare del Premio Incentivante è determinato sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi e tenendo conto del limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa prevista per le varie categorie di Personale Più Rilevante, secondo quanto descritto nella Lettera di Partecipazione.

La Remunerazione Variabile complessiva di ciascun Beneficiario verrà determinata sommando al Premio Incentivante le componenti di Remunerazione Variabile eventualmente maturate, incluse quelle relative al Sistema Premiante e/o a patti di non concorrenza.

Entro il 15 luglio 2027, la Banca (o altra società del Gruppo) comunicherà l’ammontare del Premio Incentivante nonché l’indicazione del numero di Phantom Shares complessivamente assegnate quale Remunerazione Variabile secondo uno dei due schemi di *payout* di seguito indicati (la “**Comunicazione di Assegnazione**”), fatto salvo quanto *infra* previsto per il PPR Escluso.

La Remunerazione Variabile verrà corrisposta secondo uno dei due seguenti schemi di *payout*, sulla base di quanto definito dalle Politiche di Remunerazione:

- Payout 1, applicabile ai Beneficiari la cui Remunerazione Variabile non sia di importo “particolarmente elevato” (come individuato dalle Politiche di Remunerazione), il quale prevede:
 - o un’erogazione immediata (*up-front*) del 60%, di cui una quota pari al 50% in denaro e una quota pari al 50% in Phantom Shares;
 - o un’erogazione con differimento di 4 anni del restante 40%, di cui una quota pari al 50% in denaro e una quota pari al 50% in Phantom Shares;
 - o un periodo di *retention*, a partire dalla Data di Assegnazione, di 2 anni per le Phantom Shares corrisposte quale quota *up-front* e di 1 anno per le Phantom Shares corrisposte quale quota differita;

- Payout 2, applicabile ai Beneficiari la cui Remunerazione Variabile sia di importo “particolarmente elevato” (come individuato dalle Politiche di Remunerazione), il quale prevede:
 - o un'erogazione immediata (*up-front*) del 40%, di cui una quota pari al 50% in denaro e una quota pari al 50% in Phantom Shares;
 - o un'erogazione con differimento di 5 anni del restante 60%, di cui una quota pari al 50% in denaro e una quota pari al 50% in Phantom Shares;
 - o un periodo di *retention*, a partire dalla Data di Assegnazione, di 2 anni per le Phantom Shares corrisposte quale quota *up-front* e di 1 anno per le Phantom Shares corrisposte quale quota differita.

Il numero di Phantom Shares da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato in base al rapporto tra: (i) la quota di Remunerazione Variabile da corrispondersi in Phantom Shares; e (ii) il prezzo medio dell'Azione rilevato nelle quattro settimane che precedono la data dell'Assemblea che approva il bilancio al 31 dicembre 2026.

Per i Beneficiari la cui Remunerazione Variabile annua non superi Euro 50.000 e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua è prevista la corresponsione del Premio Incentivante e della restante Remunerazione Variabile esclusivamente in denaro e in un'unica soluzione (il “**PPR Escluso**”).

9 Conversione delle Phantom Shares

Le Phantom Shares si convertiranno automaticamente il giorno successivo alla data di scadenza del periodo di *retention* (la “**Data di Conversione**”).

Il controvalore in denaro di ciascuna Phantom Shares convertita sarà pari al prezzo medio dell'Azione CR Asti rilevato nelle quattro settimane che precedono la data dell'Assemblea che approva i risultati della Banca dell'anno precedente quello in cui avviene la conversione.

Il controvalore in denaro di ciascuna Phantom Shares convertita sarà corrisposto al Beneficiario entro 30 Giorni Lavorativi dalla Data di Conversione.

10 Meccanismi di correzione *ex post*

In ottemperanza alle Politiche di Remunerazione, il Premio Incentivante è soggetto ai seguenti meccanismi di correzione *ex post*:

- meccanismo di *claw back*: è prevista la facoltà per le società del Gruppo, entro 5 anni dalla data di erogazione del Premio Incentivante (anche in caso di cessazione del Rapporto), di richiedere la restituzione, di tutto o parte, dello stesso, nel caso in cui il Beneficiario ponga in essere uno o più fra i seguenti comportamenti (i) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, (ii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB, e (iii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o il Gruppo;
- meccanismo di *malus*: il Premio Incentivante può essere ridotto, fino all'azzeramento, nelle ipotesi previste per il meccanismo di *claw back* nonché, in generale, in caso di (i) azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico; e/o (ii) violazione di regolamenti interni e/o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca e/o il Gruppo e/o la clientela;
- correzione pagamento parte differita: l'erogazione della quota differita avverrà a conclusione del periodo di differimento a condizione che per la società di appartenenza (ove applicabile) e per il Gruppo siano rispettati i seguenti parametri:

- CET 1 RATIO medio: pari o superiore al 9,50%;
- RORAC medio: pari o superiore al 4,5%;
- COST/INCOME medio: inferiore al 75%.

I predetti parametri saranno calcolati come media dei quattro esercizi antecedenti all'anno di pagamento della quota differita della Remunerazione Variabile. Nel caso di mancato superamento di almeno uno dei tre parametri, fermo restando il rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della singola società del Gruppo, in conformità alle linee guida definite dalla Banca, procederà ad un riesame puntuale con l'identificazione delle cause sottostanti, operando una distinzione tra quelle "esogene" importate dal mercato e quelle "endogene" frutto della gestione interna aziendale. La valutazione del Consiglio di Amministrazione avverrà sia sotto il profilo qualitativo che sotto il profilo quantitativo. La valutazione terrà conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla singola società del Gruppo con immunizzazione di fatti intervenuti successivamente all'esercizio oggetto di valutazione e delle operazioni straordinarie sul capitale (quali a titolo esemplificativo operazioni di fusione, incorporazione, scissione, aumento/riduzione del capitale). Per l'esame quantitativo il Consiglio di Amministrazione utilizzerà un campione di riferimento del sistema bancario costituito da almeno 5 banche commerciali di classe dimensionale sostanzialmente omogenea, con valutazione andamentale degli indicatori di CET 1 RATIO, RORAC e COST/INCOME (per le società controllate il campione sarà costituito da società che svolgono attività similari). Per l'esame qualitativo il Consiglio di Amministrazione valuterà i risultati economici e patrimoniali di breve, medio e lungo termine oltre agli equilibri strutturali e ai risultati strategici conseguiti. Valuterà inoltre l'andamento dell'assetto patrimoniale, dell'equilibrio finanziario e della reputazione della società. Al termine della riesamina il Consiglio di Amministrazione determinerà se ed in quale misura procedere all'erogazione e di tale decisione verrà informata l'Assemblea degli azionisti.

Nel caso di mancato superamento congiunto delle condizioni previste per i tre parametri (CET 1 RATIO medio, RORAC medio e COST/INCOME medio) o nel caso in cui la media dei risultati netti dei quattro esercizi antecedenti all'anno di pagamento della quota differita della remunerazione variabile sia negativa, la quota differita non verrà erogata.

11 Divieto di *hedging*

L'effettuazione, da parte del Beneficiario, di operazioni di *hedging* – che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari – comporta la decadenza del diritto del Beneficiario alla corresponsione del Premio Incentivante.

12 Revisione del Piano

In caso di:

- operazioni straordinarie sul capitale della Banca, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Banca, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni;
- revoca dalle negoziazioni delle Azioni CR Asti dal Vorvel;
- modifiche legislative o regolamentari;
- indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza;

- altri eventi suscettibili di influire in maniera rilevante sulle Azioni CR Asti o sul Piano, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole di Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione in conformità alla normativa applicabile, apporgerà al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea e dei Beneficiari, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie od opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Inoltre, al fine di gestire variabili anche esogene non prevedibili o non determinabili che possono determinare la mancata apertura del Gate, su proposta dell'Amministratore Delegato, acquisito per le controllate il parere conforme della Banca, il Consiglio di Amministrazione potrà destinare comunque una quota ridotta del Bonus Pool (fino a un massimo del 20%) ad interventi di tipo discrezionale, basati su valutazioni qualitative della *performance*.

13 Durata del Piano

Il Piano avrà termine con il pagamento del controvalore in denaro delle Phantom Shares relative alla quota differita del Premio Incentivante dei Beneficiari la cui Remunerazione Variabile sia di importo "particolarmente elevato".

14 Gestione ed amministrazione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione, e per esso l'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega, detiene ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare concreta attuazione al Piano nel rispetto di quanto indicato nel Regolamento, nonché per adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendessero necessari o anche solo opportuni per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle società del Gruppo, adempiendo ad attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza.

La gestione operativa e l'amministrazione del Piano sono delegate all'Amministratore Delegato che – con il supporto della Direzione Risorse e dei responsabili delle funzioni aziendali di CR Asti e delle altre società del Gruppo – opera in conformità ai poteri allo stesso conferiti nell'attribuzione dell'apposita delega da parte del Consiglio di Amministrazione e alle previsioni del Regolamento.

15 Disciplina in caso di cessazione del Rapporto

In caso di cessazione del Rapporto prima della conclusione del periodo di *performance* e durante il successivo periodo di differimento e/o *retention* troveranno applicazione le seguenti previsioni

- *good leaversh**ip*: in caso di cessazione anticipata del Rapporto prima del termine del periodo di misurazione della *performance*. Nel dettaglio, per i seguenti casi: cessazione del rapporto per mutuo consenso, cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, morte o sopravvenuta inabilità lavorativa, i Beneficiari manterranno ogni diritto in relazione al Sistema Incentivante in misura riproporzionata *pro-rata temporis* o, se la cessazione interviene a valle del periodo di misurazione della *performance*, con riferimento alle quote differite e/o oggetto di *retention*;
- *bad leaversh**ip*: in tutti i casi di cessazione del Rapporto diversi da quelli sopra indicati, i Beneficiari perderanno ogni diritto in relazione al Sistema Incentivante, incluse le eventuali quote differite e/o oggetto di *retention* ancora non erogate e i medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo.

16 Comunicazioni

Fatte salve specifiche disposizioni del presente Regolamento, tutte le comunicazioni relative al Piano dovranno essere effettuate per iscritto a mezzo posta elettronica ordinaria, e si intenderanno validamente effettuate alla data di ricevimento da parte del destinatario. Tali comunicazioni dovranno essere inviate:

- per quanto riguarda CR Asti, all'indirizzo servizio.personale@bancadiasti.it;
- per quanto riguarda il Beneficiario, all'indirizzo di posta elettronica ordinaria aziendale ovvero all'indirizzo risultante alla società di appartenenza ai fini del Rapporto.

17 Ulteriori componenti della Remunerazione Variabile

In aggiunta a quanto espressamente previsto nel presente Regolamento, le componenti di Remunerazione Variabile ulteriori rispetto al Sistema Incentivante, determinate secondo quanto previsto, a seconda dei casi, dalla contrattazione collettiva nazionale e dai contratti individuali in linea con le Politiche di Remunerazione, sono soggette, *mutatis mutandis* e per quanto compatibile, alle previsioni del presente Regolamento.

In tali ipotesi, il numero di Phantom Shares da assegnare a ciascun beneficiario sarà determinato in base al rapporto tra: (i) la quota di Remunerazione Variabile da corrisondersi in Phantom Shares; e (ii) il prezzo medio dell'Azione rilevato nelle quattro settimane che precedono la data dell'ultima Assemblea di approvazione del bilancio precedente alla data di erogazione delle Phantom Shares.

18 Legge applicabile e foro competente

Il Piano, il Regolamento, le Phantom Shares e qualsiasi comunicazione ai sensi del Piano sono disciplinati dalla legge italiana e saranno soggetti alla competenza esclusiva del Tribunale di Asti, salve le competenze inderogabili previste per legge.

19 Varie

La partecipazione del Beneficiario al Piano è volontaria e non costituisce né fa sorgere alcun diritto o aspettativa o pretesa di qualsivoglia natura, anche futura, in relazione o in connessione al Rapporto del Beneficiario con CR Asti ovvero con altra società del Gruppo. Detti rapporti continueranno ad essere regolati dalle leggi e contratti vigenti.

Il Beneficiario riconosce che la partecipazione al Piano ha natura aleatoria e, conseguentemente, che lo stesso non avrà nulla a pretendere da CR Asti a titolo di indennizzo/risarcimento nel caso in cui il Premio Incentivante, nel rispetto delle previsioni di cui al presente Regolamento, non venga erogato.

In caso di contrasto tra le previsioni contenute nel presente Regolamento e le previsioni contenute nella Lettera di Partecipazione, prevarranno le previsioni di cui alla Lettera di Partecipazione.

Le clausole del Regolamento sono tra loro inscindibili.