

PHILOGEN S.P.A.

REGOLAMENTO DEL PIANO DI STOCK GRANT 2024-2026

PREMESSA

L'assemblea di Philogen S.p.A. ha adottato - nella prospettiva di perseguire il successo sostenibile della Società e il continuo incremento di valore nel medio-lungo termine - un piano di *stock grant* denominato "*Piano di Stock Grant 2024-2026*", basato sull'assegnazione gratuita di azioni della Società a dipendenti individuati dal C.d.A. condizionatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*.

Il presente Regolamento definisce i criteri di attuazione del "*Piano di Stock Grant 2024-2026*", riservato a risorse chiave del Gruppo, individuate tra i titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Società o con le sue controllate, per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- rafforzare la fidelizzazione dei Beneficiari al Gruppo e migliorare la capacità di quest'ultimo di trattenere le risorse chiave;
- stimolare la motivazione delle persone a lavorare con energia e passione al fine di raggiungere gli obiettivi di crescita e sviluppo del Gruppo;
- ricompensare economicamente le persone che hanno fornito un contributo ed un impegno straordinario nello svolgimento del proprio ruolo all'interno del Gruppo;
- promuovere lo spirito di identificazione dei Beneficiari nella Società;
- allineare gli interessi dei Beneficiari a quelli degli azionisti;
- garantire un maggiore allineamento del pacchetto di remunerazione alla prassi di mercato nazionale ed internazionale nel settore nel quale opera la Società;
- coinvolgere maggiormente i Beneficiari nell'andamento della Società e focalizzare l'operato delle risorse chiave verso fattori di successo strategico a lungo termine.

Il presente Regolamento disciplina e definisce i criteri di attuazione del Piano.

Le clausole del Regolamento sono tra loro inscindibili.

Il Regolamento è stato definito tenendo conto dello stato attuale della normativa previdenziale e fiscale e di ogni altra disciplina applicabile.

1. DEFINIZIONI

Nel presente Regolamento i termini elencati, utilizzati al singolare o al plurale a seconda del caso, hanno il significato espresso di seguito.

Assegnazione	Indica l'assegnazione, in forma gratuita, di un numero massimo di Units a ciascun Beneficiario, deliberata dal C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, per ciascun Ciclo del Piano
Assemblea degli Azionisti	Indica l'assemblea degli azionisti di Philogen S.p.A.

Attribuzione	Indica l'attribuzione delle Azioni a ciascun Beneficiario, come risultante dalla delibera del C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, che determina il numero di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario, in base al grado di raggiungimento degli Obiettivi di <i>performance</i> per ciascuno dei Cicli del Piano e, in generale, alla permanenza delle Condizioni
Azioni	Indica le azioni ordinarie di Philogen, quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., prive del valore nominale
Beneficiari	Indica i destinatari del Piano, ai sensi del paragrafo 1 del Documento Informativo, come individuati dal C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, per ciascuno dei 3 (tre) Cicli del Piano – tra i soggetti per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore
C.d.A.	Indica il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> di Philogen S.p.A.
Ciclo del Piano	Ogni singolo Ciclo avente durata triennale e decorrente rispettivamente dal 2021 (1° Ciclo), 2022 (2° Ciclo), 2023 (3° Ciclo)
Comitato Nomine e Remunerazione	Indica il comitato per le nomine e la remunerazione istituito dal C.d.A. con delibera del 16 dicembre 2020, con efficacia dalla data di avvio delle negoziazioni delle azioni ordinarie della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Data di Assegnazione	indica la data in cui il C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, determina, per ciascuno dei Cicli del Piano, il numero di Units da Assegnare a ogni Beneficiario
Data di Attribuzione	Indica la data in cui il C.d.A., al termine del Periodo di Performance e una volta verificato il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, delibera, per ciascuno dei Cicli del Piano, il numero di Azioni da Attribuire a ogni Beneficiario, e dispone l'invio ai Beneficiari della Comunicazione di Attribuzione
Gruppo	collettivamente, l'Emittente e le società, italiane ed estere, dalla stessa controllate, di volta in volta, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile
Lettera di Assegnazione	la lettera di comunicazione che informa i Beneficiari della partecipazione ad uno specifico Ciclo del Piano e

	che contiene, inter alia, il numero di Units Assegnate, gli Obiettivi di Performance a cui è condizionata l'Attribuzione delle Azioni e i relativi <i>target</i>
Lock-up	Indica il periodo di 2 (due) anni dalla Data di Attribuzione durante il quale un numero di Azioni pari alla metà (50%) di quelle attribuite ai Beneficiari nell'ambito del Piano sono sottoposte a vincoli di inalienabilità, intrasmissibilità e intrasferibilità
Obiettivi Aziendali	Indica gli obiettivi di <i>performance</i> aziendali determinati dal C.d.A. per ogni Ciclo del Piano con riferimento al singolo Beneficiario
Obiettivi di Performance	Indica congiuntamente gli Obiettivi Aziendali e gli Obiettivi Individuali
Obiettivi Individuali	Indica gli obiettivi di <i>performance</i> individuali determinati con riferimento al singolo Beneficiario dal C.d.A. per ogni Ciclo del Piano
Periodo di performance	Indica, per ciascun Ciclo del Piano, il periodo della durata di 3 (tre) anni che decorre dalla Data di Assegnazione delle Units
Piano	Indica il piano di incentivazione di Philogen S.p.A. denominato " <i>Piano di Stock Grant 2024-2026</i> "
Regolamento	Indica il presente regolamento approvato dal C.d.A. della Società, che prevede i termini, le caratteristiche, le condizioni e le modalità del Piano
Società o Philogen o l'Emittente	Indica Philogen S.p.A., con sede legale in Piazza La Lizza n. 7, 53100 Siena (SI), iscritta al Registro delle Imprese di Siena al n. SI-98772, c.f./p. iva n. 00893990523
Units	Indica i diritti assegnati ai Beneficiari a ricevere gratuitamente le Azioni al termine del Periodo di Performance, in base al raggiungimento degli Obiettivi di Performance per ciascuno dei Cicli del Piano, nel rapporto di 1 (uno) Azione per 1 (una) Unit, secondo i termini e le condizioni previsti dal presente Regolamento

2. NATURA E CARATTERISTICHE DEL PIANO

2.1. Il Piano si articola in tre Cicli (2021, 2022 e 2023), ciascuno avente durata triennale.

2.2. Ogni singolo Ciclo del Piano prevede:

- l'Assegnazione ai Beneficiari di un certo numero di Units;
- la definizione, in fase di Assegnazione, degli Obiettivi di *performance*;

- un Periodo di Performance triennale;
- l'Attribuzione delle Azioni ai Beneficiari, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance conseguiti nel triennio.

3. INDIVIDUAZIONE DEI BENEFICIARI, DEL NUMERO DI UNITS E DEL NUMERO DI AZIONI A SERVIZIO DEL PIANO

- 3.1. I Beneficiari del Piano sono Dipendenti che, a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione, ricoprono un ruolo chiave contribuendo con ciò attivamente allo sviluppo dell'attività del Gruppo e alla creazione di valore.
- 3.2. I Beneficiari sopra indicati saranno singolarmente individuati dal C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, per ciascuno dei Cicli del Piano a decorrere dal 2021 (1° Ciclo).
- 3.3. La determinazione del numero di Units da assegnare a ciascun Beneficiario è demandata al C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.
- 3.4. Il Piano ha ad oggetto l'Assegnazione di massime 877.286 Units che attribuiscono il diritto a ricevere gratuitamente massime n. 877.286 Azioni che corrispondono circa al 3% dell'attuale capitale sociale, con riferimento alle sole azioni ordinarie. I Beneficiari ricevono le Azioni a seguito della Attribuzione deliberata dal Consiglio di Amministrazione al termine del Periodo di Performance per ciascuno dei Cicli del Piano. A seguito dell'Attribuzione delle Azioni, queste saranno consegnate a ciascuno dei Beneficiari mediante accredito sul *dossier* titoli intestato al relativo Beneficiario e gestito dall'intermediario.
- 3.5. La partecipazione al Piano e le assegnazioni delle Units sono improntate a criteri che evitano qualsiasi discriminazione per ragioni di età, razza, sesso, orientamento sessuale, credo religioso, nazionalità, origine etnica, condizione fisica o stato civile.
- 3.6. Qualora un Beneficiario cambiasse posizione all'interno del Gruppo, il C.d.A. valuterà la necessità di un'eventuale rettifica del numero delle Units attribuite al Beneficiario stesso ed avrà facoltà di provvedere in tal senso.
- 3.7. Nel caso in cui il mutamento di ruolo o di posizione determinasse in capo al Beneficiario il venir meno della sua partecipazione al Piano, il numero di Units assegnate a tale Beneficiario verrà proporzionalmente ridotto dalla Società secondo un criterio *pro rata temporis* in base al periodo di tempo nel corso del quale il Beneficiario abbia partecipato al Piano, ferma restando la verifica delle condizioni sottese alla realizzazione del Piano. Tali valutazioni saranno di competenza del C.d.A., che si pronuncerà sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.
- 3.8. Qualora la Società valutasse opportuno l'inserimento di un nuovo Beneficiario successivamente alla data di avvio del Piano, il C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, ha la facoltà di assegnare Units al nuovo Beneficiario.
- 3.9. In caso di individuazione da parte del C.d.A. di un nuovo Beneficiario, il C.d.A. medesimo potrà - a propria discrezione - determinare il numero di Units spettanti al predetto nuovo Beneficiario sulla base di un criterio *pro rata temporis*, avendo, in particolare, riguardo al periodo nel corso del quale il nuovo Beneficiario partecipa al Piano e tenendo, pertanto, conto che tale Beneficiario non partecipa al Piano sin dalla data di suo primo avvio.

4. ASSEGNAZIONE A TITOLO GRATUITO E INTRASMISSIBILITÀ DELLE UNITS

- 4.1. Il numero di Units assegnate a ciascun Beneficiario all'inizio di ogni Ciclo del Piano è indicato nella Lettera di Assegnazione, con la quale la Società informa singolarmente ciascun Beneficiario della partecipazione ad uno specifico Ciclo del Piano.
- 4.2. Al momento della Assegnazione delle Units, il C.d.A. potrà prevedere una soglia di accesso al sistema di incentivazione (*gate*), rappresentata dal superamento di un determinato livello minimo di uno o più Obiettivi di Performance.
- 4.3. La Lettera di Assegnazione – che dovrà essere inviata a ciascun Beneficiario entro 30 giorni dalla Data di Assegnazione – contiene, in particolare: (i) il numero di Units assegnate, (ii) gli Obiettivi di *performance*, (iii) una copia del Regolamento del Piano, e (iv) la data da cui decorrerà il Periodo di *performance*.
- 4.4. La Lettera di Assegnazione potrà essere modificata ed aggiornata secondo i termini del Regolamento.
- 4.5. A pena di decadenza, entro 15 giorni dalla ricezione della Lettera di Assegnazione, ciascun Beneficiario esprime la propria accettazione tramite sottoscrizione della lettera stessa. La consegna della Lettera di Assegnazione e del Regolamento, entrambi firmati, comporta la piena ed integrale accettazione di tutti i termini, le condizioni e i limiti previsti nel presente Regolamento.
- 4.6. Le Units attribuiscono ai Beneficiari il diritto di ricevere a titolo gratuito n. 1 (una) Azione della Società per ogni Units assegnata, secondo i termini e le condizioni previsti dal Regolamento.
- 4.7. Le Units sono offerte ai Beneficiari a titolo gratuito, hanno carattere strettamente personale e sono intrasmissibili *inter vivos*.

5. TERMINI, CONDIZIONI E LIMITI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI

- 5.1. Al termine di ogni Periodo di Performance, il C.d.A. procederà alla valutazione del superamento dell'eventuale *gate* e del raggiungimento degli Obiettivi di Performance, determinando quindi il numero di Azioni da Attribuire a ciascun Beneficiario. In particolare, il C.d.A., dopo aver accertato, se del caso, il superamento dell'eventuale *gate*, valuterà quanto segue:
 - a) raggiungimento degli Obiettivi Aziendali: per ogni Ciclo del Piano, l'Attribuzione delle Azioni è subordinata alla condizione che siano raggiunti, in tutto o in parte, gli Obiettivi Aziendali connessi alla performance della Società e/o all'andamento del titolo che saranno individuati dal C.d.A. per ciascun beneficiario;

Il C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, verifica il raggiungimento degli Obiettivi Aziendali al termine del Periodo di Performance di ogni Ciclo del Piano.
 - b) raggiungimento degli Obiettivi Individuali: in aggiunta agli Obiettivi Aziendali, il C.d.A. – sentito il Comitato Nomine e Remunerazione – ha elaborato gli Obiettivi Individuali per i singoli Beneficiari del Piano sulla base di criteri prevalentemente orientati:
 - allo sviluppo dei progetti nei quali il singolo Beneficiario è coinvolto;
 - al raggiungimento dei risultati di tali progetti secondo le modalità e i tempi prefissati dalla Società e/o dal Gruppo;
 - all'ottenimento delle autorizzazioni da parte delle autorità competenti nel settore delle biotecnologie per la commercializzazione dei prodotti sviluppati dalla Società

e/o dal Gruppo;

- alla conclusione di accordi commerciali con società leader nel settore della ricerca e sviluppo in cui opera la Società.

Il C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, verifica il raggiungimento degli Obiettivi Individuali al termine del Periodo di Performance di ogni Ciclo del Piano.

- c) sussistenza del rapporto di lavoro (subordinato a tempo indeterminato) tra la Società o le sue controllate e il Beneficiario alla Data di Attribuzione delle Azioni.

- 5.2. Gli Obiettivi di Performance individuali saranno misurati con riferimento allo specifico arco triennale di ciascun Ciclo, decorrente dalla relativa Data di Assegnazione.
- 5.3. Qualora a esito della valutazione, da parte del C.d.A., del raggiungimento degli Obiettivi di Performance e quindi della determinazione del numero di Azioni da Attribuire a ciascun Beneficiario, dovesse generarsi un numero decimale, lo stesso sarà arrotondato, per eccesso o per difetto, al numero intero più vicino.
- 5.4. Entro 10 giorni dalla Data di Attribuzione, il C.d.A. dovrà comunicare in forma scritta (secondo le modalità previste nel successivo paragrafo 12) a tutti i Beneficiari l'avveramento delle condizioni di cui alle lettere a), b) e c) del precedente paragrafo e la conseguente Attribuzione delle Azioni ai sensi del Regolamento.

6. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – EVENTI DI BAD/GOOD LEAVER

- 6.1. Poiché il diritto all'attribuzione delle Azioni è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del rapporto di lavoro tra i Beneficiari e la Società e/o le controllate, in caso di cessazione del rapporto prima dell'Attribuzione, troveranno applicazione le previsioni di cui al presente articolo.
- 6.2. Nel caso in cui prima dell'Attribuzione delle Azioni il rapporto di lavoro cessi per effetto di:
(i) licenziamento del Beneficiario per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, o
(ii) dimissioni da parte del Beneficiario, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto all'Attribuzione delle Azioni, senza diritto ad alcun indennizzo o risarcimento di sorta, salva diversa determinazione del C.d.A. in senso più favorevole per il Beneficiario.
- 6.3. Nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi prima della Data di Attribuzione delle Azioni a seguito di: (i) raggiungimento dei requisiti pensionistici, (ii) decesso o sopravvenuta invalidità, il Beneficiario o i suoi eredi matureranno il diritto di ricevere le Azioni in conformità alle disposizioni del presente Regolamento ed applicando il criterio *pro rata temporis* dato dal rapporto tra il periodo in cui il Beneficiario era in costanza di rapporto di lavoro o mandato con la Società e l'intero Periodo di *performance*. Tali Azioni saranno erogate al Beneficiario o ai suoi eredi alla Data di Attribuzione relativa al Ciclo del Piano interessato.
- 6.4. In tutti i casi di cessazione del rapporto diversi da quelli di cui ai paragrafi precedenti, il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà eventualmente mantenere il diritto all'Attribuzione solo previa deliberazione in tal senso da parte del C.d.A, cui spetterà ogni relativa determinazione a propria discrezione.

7. IMPEGNO DI LOCK UP

- 7.1. I Beneficiari avranno l'obbligo di detenere, per un periodo di 2 (due) anni dalla Data di

Attribuzione, un numero di Azioni pari al 50% di quelle agli stessi Attribuite nell'ambito del Piano.

- 7.2. Tali Azioni saranno soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere del termine biennale di cui al precedente 7.1., salva autorizzazione da parte del C.d.A..

8. MODIFICHE E DURATA DEL PIANO

- 8.1. Il C.d.A. può apportare al Piano e al Regolamento le modifiche e le integrazioni ritenute più opportune, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti, al fine di, *inter alia*, (i) tenere conto di eventuali modifiche legislative; (ii) far sì che i Beneficiari possano beneficiare, ovvero continuare a beneficiare, di normative di favore; (iii) mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali e le finalità del Piano in caso di operazioni straordinarie o eventi straordinari che interessino la Società. Il C.d.A. dovrà comunicare ai Beneficiari le suddette modifiche, entro 15 (quindici) giorni lavorativi dall'approvazione della medesima modifica.
- 8.2. In caso di: (i) operazioni straordinarie sul capitale della Società (fusioni, scissioni, aumenti di capitale ecc.), (ii) eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica (a mero titolo esemplificativo, acquisto o cessione di rami d'azienda), (iii) significativi mutamenti dello scenario economico e (v) altri eventi suscettibili di influire sulle Units e/o sulle Azioni e, più in generale, sul Piano, il C.d.A. potrà apportare al Regolamento tutte le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie o opportune al fine di adeguarlo alla mutata situazione e mantenere al contempo invariato il contenuto sostanziale del Piano.
- 8.3. In caso di cambio di controllo, diretto o indiretto, nella Società o di revoca della Azioni dalla quotazione (delisting), il C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, definisce le modalità e i termini per l'Attribuzione delle Azioni in conformità a quanto previsto del presente Regolamento. Per "controllo" si intende quello di cui all'articolo 2359, comma 1, del Codice Civile. Resta convenuto che il Piano non limita il diritto della Società di aumentare e/o ridurre, a propria discrezione, il capitale sociale della Società, nonché di approvare e adottare altri piani di incentivazione, anche riservati a categorie di destinatari diversi dai Beneficiari, o in ogni caso di disporre l'attribuzione di azioni ai sensi degli articoli 2349 e 2441 del Codice Civile.
- 8.4. Il Piano terminerà nel giorno coincidente con la Data di Attribuzione delle Azioni relative al terzo Ciclo del Piano.
- 8.5. Il C.d.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, ha la facoltà di determinare eventuali cause di sospensione del Piano. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire cause di sospensione e, nelle ipotesi più gravi, di annullamento del Piano: (i) il significativo e comprovato deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria del Gruppo; (ii) l'entrata in vigore di una fonte normativa primaria e/o secondaria oppure la pubblicazione di chiarimenti interpretativi ufficiali di prassi o di giurisprudenza per l'effetto dei quali l'attuazione del Piano comporterebbe oneri tributari, previdenziali o di altra natura particolarmente gravosi per la Società.

9. RAPPORTI DI LAVORO E OBBLIGHI FISCALI E CONTRIBUTIVI

9.1. L'adesione al Piano da parte dei Beneficiari non costituisce, né fa sorgere alcun diritto o aspettativa, anche futura, comunque relativa al rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società. Detti rapporti continueranno ad essere regolati dalle disposizioni di legge *pro tempore* vigenti e dai contratti collettivi nazionali e individuali in essere tra la Società e ciascun Beneficiario.

In particolare, ogni beneficio riconosciuto con il Piano:

- costituisce un valore di carattere straordinario e non può ad alcun titolo essere considerato quale parte integrante della normale retribuzione/remunerazione dei Beneficiari;
- non può costituire il presupposto per un futuro riconoscimento di ulteriori analoghi benefici economici o di altra natura;
- non attribuisce ai Beneficiari il diritto a partecipare ad ulteriori eventuali sistemi di incentivazione comunque realizzati o ad altra remunerazione di sorta;
- non comporta alcuna limitazione o vincolo per la Società a recedere dal rapporto di lavoro in essere con il Beneficiario, in conformità alle leggi applicabili.

9.2. Gli effetti fiscali e le relative tempistiche, gli eventuali oneri sociali e contributivi connessi ai benefici derivanti dal Piano restano in capo ai Beneficiari e alla Società, secondo il regime contributivo e di imposizione fiscale *pro tempore* vigente in Italia e/o negli altri Paesi dove operano le società del Gruppo, sono di loro esclusiva responsabilità.

9.3. Qualora, per modificazioni intervenute nella normativa fiscale e in ogni altra normativa applicabile, o nella relativa interpretazione ed applicazione, l'attuazione del Piano dovesse comportare oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società, ulteriori o maggiori rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente nei paesi di riferimento, il Piano potrà essere modificato o sostituito con un nuovo Piano.

10. RISERVATEZZA

10.1. I Beneficiari si impegnano a non divulgare a terzi i contenuti del Piano, del Regolamento e dei relativi allegati, nonché gli atti e documenti ivi contemplati ed a mantenere la riservatezza circa qualsivoglia notizia od informazione relativa agli stessi o negli stessi contenuta, salvi gli obblighi di informativa e comunicazione al mercato che incombono sulla Società.

11. GESTIONE ED AMMINISTRAZIONE DEL PIANO

11.1. Fatte salve le competenze dell'Assemblea degli Azionisti, il C.d.A. approva il presente Regolamento e delibera sulle questioni concernenti il Piano, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, ove previsto dal documento informativo del Piano stesso e/o dal presente Regolamento.

11.2. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, può in qualunque momento apportare al Piano le modifiche ritenute opportune, anche al fine di rendere lo stesso conforme alla normativa tempo per tempo vigente.

11.3. Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri allo stesso conferiti dall'Assemblea degli Azionisti in relazione al Piano, potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione del suddetto Piano ad uno o più dei suoi membri..

12. MISCELLANEA

12.1. Qualora una o più previsioni del presente Regolamento risultino illecite o nulle, le stesse saranno considerate invalide e non potranno in alcun modo pregiudicare l'efficacia e la validità delle altre disposizioni dello stesso Regolamento.

12.2. Tutte le comunicazioni nei confronti dei Beneficiari saranno effettuate dalla Società mediante invio di raccomandata a/r o comunicazione PEC agli indirizzi indicati da ciascun Beneficiario contestualmente all'accettazione della Lettera di Assegnazione. Allo stesso modo, i Beneficiari effettueranno tutte le comunicazioni alla Società mediante invio di raccomandata a/r o comunicazione PEC al seguente indirizzo, ovvero al diverso indirizzo comunicato secondo le modalità di cui al presente paragrafo:

Philogen S.p.A.

Piazza La Lizza n. 7

53100 – Siena (SI)

PEC: afc@pec.philogengroup.it

12.3. Il presente Regolamento è disciplinato dalla legge italiana. Qualsiasi controversia che dovesse insorgere in relazione al Piano sarà di competenza esclusiva dell'autorità giudiziaria del foro di Siena.