



ESPRINET S.P.A.

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI
E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER DEL D. LGS. 58/98 ("TESTO UNICO DELLA FINANZA")**

NOVA MILANESE, 18 MARZO 2012

Esprinet S.p.A.

Partita Iva: IT 02999990969

Registro Imprese di Monza e Brianza e Codice fiscale: 05091320159 R.E.A. MB-1158694

Sede Legale e Amministrativa in Via G. Saragat, 4 - 20834 Nova Milanese (MB)

Capitale sociale sottoscritto e versato al 31/12/2011: Euro 7.860.651

www.esprinet.com - info@esprinet.com

DEFINIZIONI GENERALI

SEZIONE I

1. **PREMESSA**
2. **ORGANI COINVOLTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI**
3. **REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI**
4. **REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**
5. **REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI DI SOCIETA' CONTROLLATE**
6. **REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI**

SEZIONE II

1. **PREMESSA**
2. **COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO**
3. **COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**
4. **PIANI DI INCENTIVAZIONE AZIONARIA A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**
5. **PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**
6. **AZIONI DELLA CAPOGRUPPO DETENUTE DA ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DA DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

ALLEGATI

- A) **DOCUMENTO INFORMATIVO EX ART. 114-BIS DEL TUF: PIANO DI ASSEGNAZIONE GRATUITA DI AZIONI ORDINARIE DI ESPRINET S.P.A. AD AMMINISTRATORI, DIRIGENTI E DIPENDENTI DI ESPRINET S.P.A. E CONTROLLATE PER IL PERIODO 2010-12 (12 APRILE 2010)**
- B) **DOCUMENTO INFORMATIVO EX ART. 114-BIS DEL TUF: PIANO DI ASSEGNAZIONE GRATUITA DI AZIONI ORDINARIE DI ESPRINET S.P.A. AD AMMINISTRATORI E DIRIGENTI DI ESPRINET S.P.A. E CONTROLLATE PER IL PERIODO 2012-14 (14 MARZO 2012)**

DEFINIZIONI GENERALI

C.c.:	Codice Civile
Codice di Autodisciplina, Codice o Codice Preda:	il Codice di Autodisciplina predisposto dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> delle società quotate approvato nel marzo 2006 e successivamente modificato ed integrato nel dicembre 2011
Consob:	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa
Dirigenti con responsabilità strategiche:	in conformità allo IAS 24, come richiamato dalla delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di una società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) ed i membri effettivi del Collegio Sindacale
EBITDA:	<i>“Earnings Before Interest Taxes Depreciation & Amortization”</i>
Esprinet o Società:	Esprinet S.p.A.
Gruppo Esprinet o Gruppo:	Esprinet S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.
Regolamento Emittenti o RE:	il Regolamento Emittenti adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni
Società controllate:	le società controllate da Esprinet S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 c.c.
STAR:	Segmento Titoli Alti Requisiti di Borsa Italiana
TUF:	Testo Unico della Finanza (D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni)
Vesting:	periodo intercorrente tra la data di assegnazione del diritto a partecipare ad un sistema di incentivazione azionaria e la data di maturazione di tale diritto

SEZIONE I

1. PREMESSA

Il presente documento viene redatto ai sensi dell'art. 123-ter del TUF ed in particolare del comma 4, trattandosi della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione da approvarsi a cura del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, da sottoporre a delibera da parte dell'Assemblea degli azionisti convocata anche per l'approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011.

La presente Relazione è inoltre redatta ai sensi e per gli effetti di cui alla "Procedura per le operazioni con parti correlate" approvata in data 26 novembre 2010.

Il documento è altresì conforme alle indicazioni contenute nello schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Lo scopo del documento è quello, in particolare, di assolvere al contenuto informativo di cui allo schema 7-bis dell'Allegato al Regolamento Emittenti, ed in particolare di descrivere ed illustrare:

- a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento agli anni precedenti a quello in corso, all'esercizio in corso ed ai due successivi;
- b) gli organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione di tale politica;
- c) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica.

Nello specifico esso intende declinare i principali criteri e linee guida che hanno indirizzato fino all'esercizio 2011 le decisioni del Consiglio di Amministrazione e degli organi delegati in materia di remunerazioni degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, tenuto conto che la politica retributiva della Società ha mostrato un certo grado di stabilità nel corso degli anni essendosi sempre ispirata ed uniformata ad alcuni principi e criteri, anche raccomandati da codici di regolamentazione (vedasi al riguardo l'art. 7 del Codice del marzo 2006) ovvero basati su "best practice" avvalorate da qualificati consulenti.

Nondimeno, la presente Relazione intende evidenziare le variazioni che dovranno essere assunte dal nuovo organo amministrativo, così come proposto dal Comitato Nomine e Remunerazioni nella riunione del 18 marzo 2012, in applicazione dei principi e criteri applicativi previsti nel nuovo art. 6 del Codice di Autodisciplina in materia di remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche così come recepito nella vigente versione del Codice approvata dal *Comitato per la Corporate Governance* nel dicembre 2011.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni suggerisce che la politica retributiva preveda la possibilità di utilizzare tutti i migliori strumenti di Retention ed incentivazione del management ed in particolare, rispetto all'attuale assetto retributivo, gli obiettivi di performance a cui collegare l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per eventuali piani di remunerazione basati su azioni) debbano essere collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e che, inoltre, la corresponsione di una porzione di tale componente variabile venga differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della sua maturazione.

In questo senso, avendo il Comitato Nomine e Remunerazioni proposto al Consiglio di varare una proposta di linee guida per la politica della remunerazione atta a predisporre il contesto adeguato per permettere al nuovo organo amministrativo, la cui nomina verrà sottoposta alla prossima Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio della Società per l'esercizio 2011, di poter deliberare una politica di remunerazione dettagliata in tutte le sue componenti e tale da essere pienamente rispondente ai requisiti del Codice, ribadendo altresì come tale requisito costituisca una condizione obbligatoria ai fini del mantenimento della qualifica di STAR (si veda al riguardo il Titolo 2.2, Capo 1, art. 2.2.3 del Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A. del 3 ottobre 2011).

Il Comitato Nomine e Remunerazioni ritiene inoltre di proporre al Consiglio di sottoporre alla medesima Assemblea l'approvazione di un piano di incentivazione azionaria a lungo termine destinato agli amministratori ed al senior management della Società avente caratteristiche di importo, durata, modalità di accesso e struttura degli obiettivi di performance cui condizionare il relativo "vesting" il più possibile simile - fatti salvi gli aggiustamenti necessari per la conformità al Codice - a quelli che avevano ispirato l'approvazione di un "Long Term Incentive Plan" nell'aprile 2010 a favore di dipendenti del Gruppo, in

relazione ai quali era stato ottenuto un parere favorevole dal Prof. Giuseppe Airoidi in qualità di esperto indipendente in materia di politiche retributive.

2. ORGANI COINVOLTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

Gli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, nonché gli organi della corretta attuazione di tale politica sono i seguenti:

- Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- Comitato Nomine e Remunerazioni.

La politica di remunerazione degli amministratori esecutivi viene definita dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Collegio Sindacale nei casi previsti dall'art. 2389, comma 3, c.c..

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche la responsabilità è propria degli organi amministrativi delegati, sempre tenuto conto del parere del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Quest'ultimo svolge funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio, in particolare proponendo l'assegnazione dei compensi degli amministratori esecutivi sulla base delle deliberazioni assunte dall'assemblea ai sensi dell'art. 2389 c.c., formulando pareri in ordine agli obiettivi di performance cui è commisurata la componente variabile della remunerazione di questi ultimi ed ai relativi criteri di valutazione e verificando il raggiungimento degli obiettivi di performance e garantendo per tale via che la remunerazione si basi su risultati effettivamente conseguiti.

Inoltre il Comitato formula pareri sugli obiettivi connessi e sui relativi criteri di valutazione con riferimento alla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, valutandone periodicamente i criteri sottostanti.

Con riferimento alle società facenti parte del Gruppo la responsabilità spetta sempre al Consiglio di Amministrazione di Esprinet, su proposta del Comitato.

Il Comitato delibera inoltre in materia di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Nello svolgimento della propria funzione il Comitato Nomine e Remunerazioni si avvale dei servizi di esperti indipendenti al fine di ottenere informazioni sulle prassi di mercato in materia di politiche retributive ed in ordine ai livelli medi di remunerazione nonché sui piani di incentivazione e "*retention*" di lungo termine e sulle modalità applicative maggiormente idonee.

Tali esperti sono perlopiù selezionati nell'ambito accademico e professionale sulla base dei *curriculum vitae* e delle specifiche esperienze in materia societaria e retributiva, tenuto conto delle prescrizioni in materia di operazioni con parti correlate di cui alla specifica procedura adottata dalla Società in data 26 novembre 2010.

Il regolamento interno del Comitato Nomine e Remunerazioni è a disposizione del pubblico e consultabile presso il sito internet della Società, www.esprinet.com, in allegato alla Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari per il 2010.

3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi di Esprinet S.p.A. è complessivamente disegnata secondo molteplici finalità:

- attrarre e fidelizzare risorse manageriali qualificate;
- promuovere la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo e la sua sostenibilità nel tempo, determinando un allineamento di interessi tra le generalità degli azionisti ed il management;
- garantire che la remunerazione sia basata su target oggettivamente misurabili e su risultati effettivamente conseguiti.

Essa si articola in un massimo di cinque componenti:

- a) una componente fissa, comprensiva di un pacchetto di "*benefit*", consistente perlopiù nella remunerazione per la carica rivestita ai sensi dell'art. 2389 c.c.;
- b) una componente variabile annua ad erogazione immediata basata su specifici obiettivi di *performance* economico-finanziaria a livello consolidato del Gruppo ("*bonus*");
- c) una componente consistente in corrispettivi a titolo di remunerazione di patti di non concorrenza e divieti di storno di personale in forza al Gruppo;
- d) una componente variabile ad erogazione differita consistente in piani di incentivazione a lungo termine;

- e) una eventuale ulteriore componente consistente in strumenti di retention o incentivazione ulteriore da individuare.

Le componenti sopra richiamate rispondono a esigenze diverse e sono strutturate come segue:

- a) La retribuzione fissa garantisce una adeguata remunerazione di base per l'attività svolta dagli amministratori esecutivi, la quale non può essere remunerata solo mediante forme di retribuzione variabile che potrebbero condurre a "pay-out" nulli in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance per motivi in tutto o in parte non riconducibili all'operato degli amministratori stessi. Tale principio è considerato di fondamentale importanza in quanto mira a dissuadere l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati al raggiungimento di risultati di breve periodo e non allineati alla propensione al rischio della Società e del Gruppo. Come più oltre specificato, tale rischio deve peraltro considerarsi modesto dato il tipo di settore e l'attività svolta dalla Società.

Agli amministratori è inoltre riservato un pacchetto di "benefit" rappresentati dall'utilizzo ad uso personale dell'auto aziendale e del telefono cellulare, dall'erogazione di un *check-up* clinico annuale gratuito oltre ad una copertura assicurativa per responsabilità civile (tramite le c.d. polizze "D&O-Director&Officers"). Non sono previste invece coperture di carattere previdenziale e pensionistico diverse da quelle avente carattere obbligatorio.

- b) Il *bonus* annuale costituisce un incentivo di breve termine ed è finalizzato al raggiungimento di determinati risultati economico-finanziari annuali a livello consolidato.

Esso ha la finalità di indirizzare gli sforzi manageriali verso il perseguimento di obiettivi di budget annuali ritenuti tuttavia coerenti rispetto al perseguimento della creazione di valore lungo un orizzonte temporale più lungo, tenuto conto che l'accorta politica di gestione dei principali rischi operativi aziendali oltre che le caratteristiche del settore di riferimento e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta, di fatto non consentono, anche perché non ne ricorrerebbero i presupposti, l'assunzione di atteggiamenti tattici diretti a privilegiare l'ottenimento di risultati di breve a scapito di risultati di medio-lungo periodo.

In questo senso opera anche la modalità di fissazione degli obiettivi di breve periodo, i quali sono usualmente stabiliti all'inizio di un periodo triennale, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, e non sono mai oggetto di variazioni al fine di riflettere mutamenti sfavorevoli nel contesto macroeconomico e/o macrofinanziario.

Stante quanto affermato, inoltre, in ordine alle caratteristiche dell'attività svolta nell'ambito del Gruppo, gli obiettivi di performance si traducono essenzialmente in obiettivi di redditività lorda a livello consolidato, agevolmente verificabili sulla base dei dati di bilancio consolidati certificati senza la necessità di adeguamenti e/o correttivi tesi ad evitare manipolazioni.

La previsione, tra gli obiettivi di performance, di parametri economico-finanziari di controllo ex ante di sostenibilità delle politiche finanziarie e della capacità di servizio dei debiti finanziari del Gruppo è perlopiù orientata ad evitare l'assunzione di un livello indesiderato di rischi finanziari. Stante che il compenso annuale variabile costituisce un incentivo di breve termine ed è finalizzato a realizzare anno per anno condizioni di sostenibilità finanziaria dei piani previsionali alla base della creazione di valore nel lungo periodo, esso viene in generale parzialmente agganciato alla capacità di garantire una situazione di rischio finanziario e di composizione delle fonti di finanziamento adeguata rispetto al perseguimento degli obiettivi di crescita del valore azionario nel tempo.

Tale obiettivo è solitamente rappresentato dal rispetto di alcuni parametri economico-finanziari di controllo di sostenibilità delle politiche finanziarie e della capacità di servizio dei debiti finanziari del Gruppo del tipo di quelli sotto riportati:

- Debiti finanziari netti/EBITDA
- Debiti finanziari netti/Patrimonio netto
- EBITDA/Oneri finanziari netti
- Debiti finanziari lordi/EBITDA
- Debiti finanziari lordi/Patrimonio netto tangibile

- c) Sono usualmente previsti per gli amministratori esecutivi dei corrispettivi per la sottoscrizione di patti di non concorrenza aventi durata triennale, estensione territoriale all'Europa ed ai bacini del Mediterraneo e decorrenza dalla data di effettiva cessazione dalla carica per mancato rinnovo dell'incarico da parte dell'assemblea degli azionisti o per indisponibilità dell'amministratore ad accettare la prosecuzione dell'incarico.

Il patto di non concorrenza prevede anche il divieto di storno di dipendenti e collaboratori per la durata di diciotto mesi dalla data di cessazione del rapporto.

d) Al fine di meglio garantire l'allineamento di comportamenti ed interessi di azionisti ed amministratori esecutivi, orientando gli sforzi di questi ultimi verso gli obiettivi strategici del Gruppo ed ottenendo nel contempo una stretta relazione tra ritorni economici ottenibili dai manager in posizioni chiave, risultati aziendali conseguiti e valore creato per gli azionisti, il Comitato Nomine e Remunerazioni riunitosi il 18 marzo 2012 ha auspicato l'introduzione, a favore dei nominandi organi di amministrazione e dei dirigenti che saranno ritenuti maggiormente meritevoli in quanto più capaci di incidere, dato il ruolo ricoperto, sui risultati economico-finanziari di lungo termine del Gruppo, di un piano di remunerazione di lungo periodo basato su strumenti finanziari.

In questo senso la technicalità maggiormente idonea individuata dal Consiglio di Amministrazione prevede l'assegnazione di un numero predeterminato di diritti di assegnazione gratuita ("*performance stock grant*") condizionata al conseguimento di obiettivi di creazione di valore lungo il triennio 2012-14 (periodo di "*vesting*").

Con riferimento a questi ultimi, la condizione che deve essere assolta per la maturazione dei diritti prevede la realizzazione di un obiettivo minimo di Profitto Economico cumulato consolidato per il Gruppo Esprinet per gli esercizi dal 2012 al 2014.

La metrica in esame rappresenta un indicatore della capacità di remunerazione del capitale investito ed è calcolata come rapporto tra il risultato operativo, al netto delle imposte figurative su di esso gravanti, ed il capitale impiegato.

Si rimanda al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti (v. ALLEGATO B) per una descrizione di maggiore dettaglio delle caratteristiche del suddetto piano azionario.

Si precisa che le azioni in oggetto non verranno assegnate agli amministratori beneficiari prima della fine della scadenza del relativo mandato e che, analogamente, per i dirigenti con responsabilità strategiche legati alla Società da un contratto a tempo indeterminato sia previsto un congruo termine di scadenza per l'esercizio dei diritti maturati.

E' altresì previsto, sempre in conformità con i criteri stabiliti all'art. 6 del Codice Preda, che al fine di differire di un congruo lasso temporale la corresponsione di una parte della remunerazione dalla maturazione dei diritti alla titolarità delle azioni, su una porzione delle azioni eventualmente assegnate ai beneficiari venga posto un vincolo di indisponibilità (c.d. "*lock-up*"), decorrente dalla data di maturazione dei diritti avente durata commisurata alle caratteristiche dell'attività svolta dalla Società ed ai connessi profili di rischio.

Nel caso di Esprinet, in particolare, il dimensionamento e la durata del vincolo dovranno tenere conto che l'accorta politica di gestione dei principali rischi operativi aziendali, unitamente alle caratteristiche del settore di riferimento e delle attività d'impresa concretamente svolte di fatto non consentono l'assunzione di atteggiamenti tattici diretti a privilegiare l'ottenimento di risultati di medio-breve a scapito di risultati di lungo periodo.

e) La previsione eventuale di strumenti di retention o incentivazione ulteriore presuppone la successiva individuazione dei soggetti (in ipotesi l'Amministratore Delegato) e la definizione di contenuti adeguati.

Per gli amministratori esecutivi che siano dirigenti della Società la remunerazione viene definita dall'Amministratore Delegato sulla base di criteri del tutto simili a quelli in essere per gli amministratori esecutivi e descritti sopra e tenuto conto dei relativi contratti di lavoro.

Nel caso in cui gli amministratori esecutivi abbiano in essere un rapporto di lavoro subordinato, essi godono degli stessi "*benefit*" (auto, telefono cellulare, previdenza integrativa, polizza "*D&O-Director and Officers*", etc.) previsti per la prima fascia di dirigenti della Società in virtù di contratti collettivi pro-tempore vigenti ovvero di accordi integrativi aziendali.

Atteso che per la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è stabilito un limite massimo rispetto alla componente fissa, in caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi previsti il peso della remunerazione variabile sul totale è pari al 55-50% per gli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Vice Presidente). Tale percentuale sale al 60% nel caso dell'Amministratore Delegato.

Il rapporto tra componente fissa e variabile per gli amministratori esecutivi è stato altresì sottoposto a valutazione favorevole da parte di esperti indipendenti. La remunerazione degli amministratori esecutivi è stata giudicata inoltre coerente con quella percepita da colleghi di gruppi d'impresa ritenuti comparabili per dimensione e complessità.

In caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione con la Società ovvero di mancato rinnovo non sono usualmente previste particolari indennità oltre a quelle di legge né sussistono accordi di analoga natura con gli amministratori esecutivi per il caso di cessazione a seguito di offerta pubblica di acquisto.

4. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La politica di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli amministratori esecutivi viene definita dall'Amministratore Delegato, in conformità con i relativi contratti di lavoro, sulla base di criteri che - in quanto compatibili - risultano analoghi a quelli in essere per gli amministratori esecutivi fatto salvo il maggior focus sugli specifici ambiti gestionali presidiati.

Sulla base di uno studio commissionato ad una primaria società di consulenza il cui risultato è riconducibile ad una completa revisione del sistema di organizzazione e classificazione del personale del Gruppo, il profilo del dirigente con responsabilità strategiche è stato assimilato alla figura professionale del "Senior Manager".

In questo contesto sono stati identificati come dirigenti con responsabilità strategica, oltre agli amministratori esecutivi ed ai membri effettivi del Collegio Sindacale, rispettivamente i seguenti soggetti:

CFO-Chief Financial Officer di Gruppo

Country Manager - Italia

Country Manager - Spagna (nonchè Direttore Commerciale di Gruppo)

Vale la pena rammentare come la Società non contempli nel proprio organigramma la figura del Direttore Generale e come, rispetto al periodo antecedente allo studio richiamato, la popolazione dei dirigenti strategici si sia fortemente ridimensionata quanto a numerosità poiché una rivisitazione di ruoli e responsabilità della gran parte dei manager di prima linea ha fatto maturare la consapevolezza circa una loro non totale rispondenza ai criteri identificativi sanciti da Consob e dai principi internazionali.

Il CFO di Gruppo è anche amministratore esecutivo della Società e viene remunerato secondo criteri e principi del tutto analoghi a quelli previsti per gli amministratori esecutivi, fatta salva una minore incidenza della componente variabile.

La politica per la remunerazione dei dirigenti strategici non amministratori della Società risponde, analogamente a quanto stabilito per gli amministratori esecutivi, alle seguenti finalità:

- attrarre e fidelizzare risorse manageriali qualificate;
- promuovere la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, la sostenibilità della creazione di valore nel tempo, determinando un allineamento di interessi tra azionisti e *manager*;
- garantire che la remunerazione sia basata su risultati effettivamente conseguiti.

Essa si articola lungo tre componenti principali:

- a) una componente fissa, comprensiva di un pacchetto di "benefit";
 - b) una componente variabile annua ad erogazione immediata basata su specifici obiettivi di *performance* economico-finanziaria a livello di singole unità di business anche coincidenti con entità societariamente autonome ("bonus");
 - c) una componente variabile ad erogazione differita consistente in piani di incentivazione a lungo termine, questi ultimi estesi anche alle prime ed alle seconde linee manageriali del Gruppo, rappresentati da incentivi monetari ("deferred cash") e/o basati su azioni (piani di "stock option" o diritti di assegnazione gratuita di azioni o "stock grant").
- a) La retribuzione fissa garantisce una adeguata remunerazione di base per l'attività svolta dai dirigenti strategici e tiene conto dell'eventualità per cui la retribuzione variabile potrebbe non essere corrisposta o esserlo solo in parte in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.
 - b) Il bonus annuale costituisce un incentivo di breve termine ed è finalizzato al raggiungimento di obiettivi di performance riferibili alle singole unità di business - coincidenti o meno con entità giuridicamente autonome - in relazione alle quali i dirigenti interessati detengano il potere di adottare decisioni di gestione suscettibili di incidere sulle generali prospettive economico-finanziarie ovvero su alcune specifiche metriche di rilievo (es. livelli di circolante operativo).
 - c) I piani di incentivazione a lungo termine, sia a base azionaria che per cassa, rappresentano idonei strumenti diretti ad ottenere un adeguato grado di fidelizzazione e "retention" dei dirigenti strategici,

incentivandone la permanenza all'interno del Gruppo ed allineandone comportamenti ed interessi a quelli degli azionisti con il fine specifico di evitare un'eccessiva focalizzazione sui risultati di breve periodo.

Nel tempo il Gruppo ha fatto uso sia di piani di "stock option" che di piani misti rappresentati da incentivi monetari ("deferred cash") e diritti di assegnazione gratuita di azioni o "stock grant" al raggiungimento di obiettivi predeterminati (c.d. "performance share").

Attualmente risulta in essere un piano di "performance stock grant" con periodo di "vesting" corrispondente al triennio 2010-12, i cui contenuti principali sono descritti nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti (v. ALLEGATO A) per una descrizione di maggiore dettaglio delle caratteristiche del suddetto piano azionario.

Gli elementi comuni a tali piani sono così sintetizzabili:

- prezzo di esercizio pari al prezzo corrente alla data di approvazione da parte dell'assemblea;
- "vesting period" triennale dalla data di assegnazione per gli elementi basate su azioni;
- esercizio condizionato alla permanenza in azienda al momento della maturazione dei diritti sulle azioni;
- esercizio condizionato all'avveramento di c.d. "non market conditions" attinenti al raggiungimento di obiettivi di performance reddituale per il Gruppo;
- esercizio condizionato (limitatamente ai piani di "stock option" serviti grazie ad aumenti di capitale) in senso antidiluitivo all'avveramento di c.d. "market conditions" attinenti alla performance minima dell'azione Esprinet rispetto al prezzo di esercizio ("strike price");
- una finestra temporale di esercizio successiva alla data di approvazione del bilancio di esercizio.

La componente per cassa dei piani di incentivazione è sottoposta, individualmente e complessivamente, ad un importo massimo predeterminato espresso in valore assoluto.

Data la loro specifica natura, per i piani basati su azioni dello strumento non è possibile ex ante formulare previsioni attendibili sull'incidenza economica del valore delle "stock option" o delle "stock grant" rispetto alla componente fissa della remunerazione ed al bonus annuale.

L'esperienza passata in merito agli esercizi di piani giunti a termine indica per i beneficiari un'estrema volatilità in quanto le opzioni si sono rivelate, nella finestra temporale valida per il loro esercizio, sia fortemente "in the money" che "out of the money", ed i proventi relativi hanno oscillato da zero ad una percentuale molto rilevante della retribuzione fissa.

Nondimeno l'incidenza sul conto economico per il Gruppo, valutabile a priori quanto al livello massimo (pari al numero dei diritti moltiplicato per il valore unitario dei diritti stabilito con metodologie finanziarie comunemente accettate) ed il relativo rapporto rispetto all'incidenza economica della componente fissa e del bonus annuale, cumulate per gli esercizi di durata dei relativi piani, sono sempre state oggetto di monitoraggio ed hanno rispettato degli importi massimi predeterminati in termini di rapporti relativi.

Il piano di attribuzione di diritti di assegnazione gratuita ("performance stock grant") azionario che verrà sottoposto al Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2012, meglio descritto al precedente paragrafo 3 e per i cui dettagli si rimanda all'ALLEGATO B (Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti), è previsto che venga esteso ad un numero selezionato di dirigenti con responsabilità strategiche e key manager.

La politica di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, siano essi legati dalla Società e/o sue controllate con un rapporto di lavoro subordinato o meno, viene definita dall'Amministratore Delegato il quale propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato Nomine e Remunerazioni, l'adozione di criteri di carattere generale per la remunerazione di tali dirigenti che tengano in debito conto la necessità di allinearne correttamente la remunerazione agli interessi di medio-lungo termine della generalità degli azionisti.

Nella fattispecie, per il Gruppo Esprinet la remunerazione dei dirigenti strategici è definita in conformità a criteri e principi del tutto analoghi a quelli previsti per gli amministratori esecutivi, per quanto riguarda i dirigenti che svolgano anche funzioni di amministratori nella Società, e su criteri e principi conformi in linea con i più generali sistemi di "MBO-Management by Objectives" fondati sul raggiungimento di obiettivi di performance individuali.

Per quanto attiene alla parte di remunerazione rappresentata da piani azionari, il Comitato Nomine e Remunerazioni presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni affinché quest'ultimo possa consapevolmente proporre le modalità applicative in sede assembleare. Il Comitato, più in particolare, formula proposte in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno e, una volta approvata dall'assemblea la forma di piano prescelta, ne monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo.

I singoli beneficiari di tali piani sono altresì individuati dal Consiglio di Amministrazione.

I dirigenti strategici godono di un pacchetto di "benefit" (auto, telefono cellulare, previdenza integrativa, polizza "D&O-Directors and Officers", etc.), peraltro estesi a tutta la prima linea e parzialmente anche alla

seconda linea di dirigenti, in virtù di contratti collettivi pro-tempore vigenti ovvero di accordi integrativi aziendali.

La remunerazione annuale dei membri effettivi del Collegio Sindacale è determinata in misura fissa tenuto conto delle tariffe professionali pro-tempore vigenti.

Non sono previsti rimborsi spese in ragione dei costi sostenuti per le cariche ricoperte.

5. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI DI SOCIETÀ CONTROLLATE

La politica di remunerazione degli amministratori esecutivi di società controllate si combina con quella stabilita per i dirigenti con responsabilità strategiche.

In effetti, solo qualora gli amministratori appartenenti al Gruppo presentino un profilo professionale assimilabile a quello del "Senior Manager", la connessa remunerazione segue le logiche e i principi stabiliti per l'alta dirigenza e quindi per i dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli obiettivi di performance sono in tal caso calibrati sui risultati delle singole società e solo nel caso in cui il dirigente in questione sia realmente nella possibilità di incidere su tali risultati è diviso un pacchetto retributivo secondo gli usuali tre elementi principali:

- a) una componente fissa, comprensiva di un pacchetto di "benefit";
- b) una componente variabile annua basata su specifici obiettivi di performance economico-finanziaria;
- c) una componente variabile ad erogazione differita consistente in piani di incentivazione a lungo termine rappresentati da incentivi monetari ("deferred cash") e/o basati su azioni (piani di "stock option" o diritti di assegnazione gratuita di azioni o "stock grant").

Nel corso del tempo, per effetto delle variazioni del perimetro di consolidamento del Gruppo, dell'evoluzione dell'attività, tenuto conto delle modalità attraverso cui vengono prese le decisioni gestionali di maggior rilievo all'interno del Gruppo, si è assistito al progressivo azzeramento delle remunerazioni esplicitamente previste per la carica di amministratore esecutivo di società controllate di Esprinet con l'eccezione degli incarichi assegnati a profili inquadrabili, come detto, nell'ambito dell'alta dirigenza.

Le remunerazioni dei dirigenti così individuati, dietro proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione di Esprinet, sono state pertanto determinate secondo principi e criteri applicativi assimilati a quello dei dirigenti con responsabilità strategiche.

6. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

La remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli indipendenti è definita dall'Assemblea degli azionisti ed è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non prevede alcuna componente variabile. In particolare non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Non sono previsti rimborsi spese in ragione dei costi sostenuti per le cariche ricoperte.

SEZIONE II

1. PREMESSA

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, comma 3 ed è orientato ad illustrare le voci che compongono la remunerazione del 2011 relativa agli amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, ivi inclusi i membri del Collegio Sindacale, della Società e delle società da questa controllate.

Si ricorda che nell'organigramma della Società non è prevista la figura del direttore generale.

Tali voci vengono riportate anche in forma tabellare, secondo le indicazioni schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

2. COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

La remunerazione degli amministratori esecutivi per l'esercizio 2011, secondo quanto approvato dall'Assemblea degli azionisti nel 2009 e successivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 gennaio 2011, si compone dei seguenti elementi:

- a) una componente fissa, comprensiva di un pacchetto di "benefit", consistente perlopiù nella remunerazione per la carica rivestita ai sensi dell'art. 2389 c.c.;
- b) una componente variabile annua basata su specifici obiettivi di *performance* economico-finanziaria a livello consolidato del Gruppo ("bonus");
- c) un corrispettivo annuo – limitatamente all'Amministratore Delegato - a titolo di remunerazione di patti di non concorrenza e divieti di storno di personale in forza al Gruppo.

Nel corso dell'esercizio l'importo riconosciuto a fronte dell'impegno di non concorrenza all'Amministratore Delegato, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dell'azienda, è risultato pari a 90mila euro.

La prassi seguita nell'esercizio è in linea con i principi descritti alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

I compensi degli amministratori non esecutivi e degli indipendenti sono fissi e vengono stabiliti ex ante in funzione dell'impegno richiesto a ciascuno per lo svolgimento delle relative funzioni e non sono in alcun modo collegati alle performance economico-finanziarie della Società e/o del Gruppo.

Essi vengono integrati per i casi di partecipazione ai comitati previsti dal Codice di Autodisciplina (nello specifico Comitato di Controllo Interno e Comitato Nomine e Remunerazioni).

La remunerazione dei membri effettivi del Collegio Sindacale è determinata in misura fissa tenuto conto delle tariffe professionali pro-tempore vigenti.

Non sono previsti rimborsi spese in ragione dei costi sostenuti per le cariche ricoperte.

Per quanto attiene ai benefici non monetari, gli amministratori esecutivi hanno diritto ad utilizzare automobili aziendali anche ad uso personale. I relativi benefici sono calcolati in conformità alle norme in materia fiscale e costituiscono parte della loro remunerazione lorda.

3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Sulla base di uno studio specificatamente commissionato ad una primaria società di consulenza nel campo delle risorse umane, la Società ha individuato quali dirigenti con responsabilità strategiche i seguenti soggetti:

CFO-Chief Financial Officer di Gruppo

Country Manager - Italia

Country Manager - Spagna (nonchè Direttore Commerciale di Gruppo)

Il CFO di Gruppo, Valerio Casari, è anche amministratore esecutivo di Esprinet S.p.A., e viene remunerato, tenuto conto di quanto sancito dal relativo contratto di lavoro, secondo criteri e principi del tutto analoghi a quelli previsti per gli amministratori esecutivi. Egli ha quindi percepito un compenso fisso in qualità di

amministratore, un compenso fisso quale primario dirigente della Società, una remunerazione variabile in funzione del conseguimento di obiettivi economico-finanziari a livello di Gruppo ed un'indennità a fronte dell'impegno di non concorrenza avente contenuti analoghi a quello sottoscritto dall'Amministratore Delegato.

Nel corso dell'esercizio l'importo riconosciuto a tale titolo, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dell'azienda, è risultato pari a 40mila euro.

Egli inoltre è beneficiario di una componente a remunerazione differita in quanto beneficiario, assieme ad altri dipendenti della Società e di società controllate, di un piano di incentivazione a lungo termine ("Long Term Incentive Plan"), di natura ibrida rappresentati sia da incentivi monetari ("deferred cash") che da diritti di assegnazione gratuita di azioni ("stock grant").

Si rimanda, a questo riguardo, al Documento Informativo redatto e pubblicato ai sensi dell'art. 114-bis del TUF che viene allegato al presente documento.

Il *Country Manager* italiano ha ricevuto nell'esercizio, conformemente al relativo contratto di lavoro, la seguente remunerazione:

- a) una componente fissa, comprensiva di un pacchetto di "benefit";
- b) una componente variabile annua basata su specifici obiettivi individuali "MBO-Management by Objectives".

Egli inoltre è beneficiario del già descritto piano di incentivazione a lungo termine ("Long Term Incentive Plan"), ed ha maturato nell'esercizio la quota di pertinenza che verrà corrisposta, unitamente a quelle già maturate nel 2010 ed a quella eventuale del 2012 alla data di approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012.

Il *Country Manager* spagnolo ha ricevuto nell'esercizio la seguente remunerazione:

- a) una componente fissa, comprensiva di un pacchetto di "benefit";
- b) una componente variabile annua basata su specifici obiettivi economico-finanziari di Esprinet Iberica.

Egli inoltre ha ricevuto a titolo di indennità a fronte dell'impegno di non concorrenza sottoscritto un importo, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dell'azienda, pari a 50mila euro.

Per quanto attiene ai benefici non monetari, i dirigenti con responsabilità strategiche - ad esclusione dei componenti del Collegio - hanno diritto ad utilizzare automobili aziendali anche ad uso personale. I relativi benefici sono calcolati in conformità alle norme in materia fiscale e costituiscono parte della loro remunerazione lorda.

4. PIANI DI INCENTIVAZIONE AZIONARIA A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Si rimanda alla Tabella 3A e si prega di voler consultare l'apposito Documento Informativo redatto e pubblicato ai sensi dell'art. 114-bis del TUF riportato sub ALLEGATO A.

5. PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Si rimanda alla Tabella 3B e si prega di di voler consultare l'apposito Documento Informativo redatto e pubblicato ai sensi dell'art. 114-bis del TUF riportato sub ALLEGATO A.

6. PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e cognome	Carica	N. azioni al 31/12/10	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni al 31/12/11
Francesco Monti	Presidente	8.232.070	-	-	8.232.070
Maurizio Rota	Vice Presidente	2.514.310	-	-	2.514.310
Alessandro Cattani	Amm. Delegato	500.000	-	-	500.000
Giuseppe Cali	Amministratore	7.732.000	-	-	7.732.000
Stefania Cali	Amministratore	53.970	-	-	53.970
Valerio Casari	Amministratore	-	-	-	-
Andrea Cavaliere	Amministratore	-	-	-	-
Mario Massari	Amministratore	-	-	-	-
Angelo Miglietta	Amministratore	-	-	-	-
Marco Monti	Amministratore	-	-	-	-
Matteo Stefanelli	Amministratore	-	-	-	-
Paolo Stefanelli	Amministratore	7.730.500	-	-	7.730.500
Totale Consiglio di Amministrazione		26.762.850	-	-	26.762.850
Giorgio Razzoli	Presidente	-	-	-	-
Emanuele Calcaterra	Sindaco Effetivo	-	-	-	-
Mario Conti	Sindaco Effetivo	-	-	-	-
Totale Collegio sindacale		-	-	-	-
Totale Dirigenti con responsabilità strategiche		1.067.618	-	-	1.067.618

La tabella sopra riportata evidenzia le partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate all'inizio ed alla fine dell'esercizio, unitamente alle operazioni di compravendita effettuate.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(dati in euro/000)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (1)	Compensi fissi			Compensi variabili non equity				Benefici non monetari (6)	Altri compensi	Totale
				Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi (7)	Partecipazione agli utili					
Francesco Monti	Presidente	01.01/31.12.2011	2012	437	-	-	300	-	-	3	-	740	
Maurizio Rota	Vice Presidente	01.01/31.12.2011	2012	372	-	-	300	-	-	5	-	677	
Alessandro Cattani	Amm. Delegato	01.01/31.12.2011	2012	300	-	-	367	-	-	4	-	671	
Valerio Casari	Amministratore	01.01/31.12.2011	2012	37	-	-	-	-	-	-	-	37	
Giuseppe Cali	Amministratore	01.01/31.12.2011	2012	37	-	-	-	-	-	-	-	37	
Paolo Stefanelli	Amministratore	01.01/31.12.2011	2012	37	-	-	-	-	-	-	-	37	
Marco Monti	Amministratore	01.01/31.12.2011	2012	37	-	-	-	-	-	-	-	37	
Stefania Cali	Amministratore	01.01/31.12.2011	2012	37	-	-	-	-	-	-	-	37	
Matteo Stefanelli	Amministratore	01.01/31.12.2011	2012	37	-	-	-	-	-	-	-	37	
Angelo Miglietta (2)	Amministratore	01.01/31.12.2011	2012	37	-	14	-	-	-	-	-	51	
Mario Massari (3)	Amministratore	01.01/31.12.2011	2012	37	-	48	-	-	-	-	-	85	
Andrea Cavaliere (4)	Amministratore	01.01/31.12.2011	2012	37	-	38	-	-	-	-	-	75	
Valerio Casari					215		100			3		318	
Dirigenti con responsabilità strategiche non Amm.ri (5)					205		74			4		283	
Giorgio Razzoli	Presidente Collegio Sindacale	01.01/31.12.2011	2012	79	-	-	-	-	-	-	-	79	
Emanuele Calcaterra	Sindaco Effettivo	01.01/31.12.2011	2012	52	-	-	-	-	-	-	-	52	
Mario Conti	Sindaco Effettivo	01.01/31.12.2011	2012	60	-	-	-	-	-	-	-	60	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.633	420	100	1.141	-	-	19	-	3.313	
Dirigenti con responsabilità strategiche non Amm.ri (6)													
Emanuele Calcaterra	Sindaco Effettivo	01.01/31.12.2011	2012	250	-	-	136	-	-	-	-	386	
Mario Conti	Sindaco Effettivo	01.01/31.12.2011	2012	13	-	-	-	-	-	-	-	13	
(II) Compensi da controllate e collegate				274	-	-	136	-	-	-	-	410	
(III) Totale				1.907	420	100	1.277	-	-	19	-	3.723	

(1) Data di approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011.

(2) Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni.

(3) Membro del Comitato Controllo Interno e Comitato Nomine e Remunerazione. Il compenso percepito in qualità di membro del Comitato Controllo Interno è pari a euro 34,5mila, quale membro del Comitato Nomine e Remunerazioni è pari a euro 13,5mila.

(4) Membro del Comitato di Controllo Interno.

(5) Include n. 1 dirigente in carica al 31 dicembre 2011.

(6) Include n. 1 dirigente in carica al 31 dicembre 2011.

(7) Include la quota-parte della componente monetaria maturata nell'esercizio del "Long Term Incentive Plan" la cui corresponsione è differita all'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012.

(8) "Fringe benefit" rappresentato dall'uso dell'auto aziendale.

(9) Vedasi Tabella 3A (corrisponde al costo figurativo rilevato nell'esercizio 2011).

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(dati in euro/000)

	Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti "non vested" nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati "vested" nel corso dell'esercizio e non attribuiti
				Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Valerio Casari	Amministratore	"Stock grant" (28/04/2010) ⁽¹⁾	35.000 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	28/04/2010	Data di approvazione bilancio 2012				
	Dirigenti con responsabilità strategiche non Amm. ri		"Stock grant" (28/04/2010) ⁽¹⁾	35.000 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	28/04/2010	Data di approvazione bilancio 2012				
(III) Totale										

⁽¹⁾ Costo rilevato a conto economico nel 2011

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(dati in euro/000)

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Periodo di differimento	Bonus di anni precedenti		Altri Bonus
			Erogabile /Erogato	Differito		Erogabile /Erogati		
						Non più erogabili	Ancora differiti	
Francesco Monti	Presidente CdA		-	-	-	450	-	-
Maurizio Rota	Vice Presidente CdA		-	-	-	450	-	-
Alessandro Cattani	Amm. Delegato		-	-	-	550	-	-
Valerio Casari	Amministratore		-	-	-	113	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche non Amm.ri (1)								
Francesco Monti	Presidente CdA		300	-	2011	-	-	-
Maurizio Rota	Vice Presidente CdA		300	-	2011	-	-	-
Alessandro Cattani	Amm.re Delegato		367	-	2011	-	-	-
Valerio Casari			75	-	2011	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche non Amm.ri (1)								
Valerio Casari		"Long Term Incentive Plan" (deliberato in data 28/04/2010) ⁽³⁾	-	25	2011	-	-	27
Dirigenti con responsabilità strategiche non Amm.ri (2)								
		"Long Term Incentive Plan" (deliberato in data 28/04/2010) ⁽³⁾	-	25	2011	-	-	27
(I) Totale Compensi nella società che redige il bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate			1.091	50		1.633	54	-
(I) Totale Compensi da controllate e collegate			136	-	2011	231	-	-
(II) Totale			1.227	50		1.864	54	-

⁽¹⁾ Include n. 1 dirigente in carica al 31 dicembre 2011.

⁽²⁾ Include n. 1 dirigente in carica al 31 dicembre 2011.

⁽³⁾ Trattasi del costo rilevato a conto economico nel 2011 della quota-parte della componente monetaria maturata nell'esercizio la cui corresponsione è differita all'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012.



Documento informativo

ai sensi dell'articolo 114-bis del D. Lgs. 58/98 e dell'art. 84-bis del
Regolamento Emittenti n. 11971/99 e successive modificazioni

**Piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Esprinet
S.p.A. ad amministratori, dirigenti e dipendenti di Esprinet
S.p.A. e controllate**

Esprinet S.p.A.

Partita Iva: IT 02999990969

Registro Imprese di Monza e Brianza e Codice fiscale: 05091320159 R.E.A. 1158694

Sede Legale e Amministrativa in Via G. Saragat, 4 - 20054 Nova Milanese (MB)

Capitale sociale sottoscritto e versato al 31/12/2009: Euro 7.860.651

www.esprinet.com - info@esprinet.com

Definizioni

Azioni:	le azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. quotate presso il MTA organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Esprinet o Società:	Esprinet S.p.A.
Destinatari:	i dipendenti, dirigenti ed amministratori del Gruppo che verranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, quali aventi diritto all'attribuzione dei diritti all'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Esprinet S.p.A.
Documento Informativo:	il presente documento informativo
Gruppo Esprinet:	il gruppo di società controllate da Esprinet S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 c.c.
Informazioni Privilegiate:	le informazioni riguardanti un emittente di strumenti finanziari la cui diffusione presso il pubblico è suscettibile, sulla base dell'art. 114-bis del TUF, di influire in modo sensibile sui prezzi degli strumenti finanziari medesimi
MTA:	il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Piano:	il piano di incentivazione a lungo termine del Gruppo Esprinet
Piano di "stock grant":	il piano di incentivazione a lungo termine del Gruppo Esprinet per la parte relativa all'attribuzione gratuita di Azioni
Linee Guida:	le linee guida per l'assegnazione di azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. per il periodo 2010-12 come approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 8 aprile 2010
Regolamento:	il documento recante l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione del Piano
Regolamento Emittenti:	il Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni
Società controllate:	le società controllate da Esprinet S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 c.c.
TUF:	Testo Unico della Finanza (D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni)

Premessa

In data 18 marzo 2010 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A., sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 27 e 28 aprile 2010 rispettivamente in prima e seconda convocazione, l'adozione da parte del Gruppo Esprinet di un "Piano di incentivazione a lungo termine" a favore del *senior management* del Gruppo Esprinet. Il numero massimo di Azioni poste al servizio di attribuzioni di diritti di assegnazione gratuita è pari complessivamente a n. 200.000 azioni.

In data 8 aprile 2010 il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano delegando al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, l'individuazione dei destinatari del Piano e la definizione in un apposito Regolamento dell'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione delle suddette Linee Guida.

Il Piano si sostanzia nell'attribuzione ai Destinatari di:

- (i) incentivi monetari ("*deferred cash*") e/o
- (ii) diritti di assegnazione gratuita di azioni ("*stock grant*").

Per quanto attiene al Piano di "*stock grant*", quest'ultimo si qualifica come "piano rilevante" ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è redatto conformemente alle indicazioni contenute nello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti al fine di fornire agli azionisti le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

1. Soggetti destinatari del Piano

1.1 Destinatari del Piano che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A., delle società controllanti e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Sulla base degli indirizzi e criteri guida delineati da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni è lecito assumere che tra i Destinatari del Piano, i quali verranno nominativamente individuati in sede di redazione del Regolamento del Piano, possano rientrare anche componenti del Consiglio di Amministrazione di Esprinet, delle società controllanti e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Purtuttavia, alla luce di quanto indicato sopra, tale informazione non è disponibile alla data del presente Documento Informativo.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori di Esprinet S.p.A. e delle società controllanti o controllate della stessa

Il Consiglio di Amministrazione in data 8 aprile ha altresì deliberato in linea di principio di assegnare i diritti di attribuzione gratuita di Azioni anche al *senior management* del Gruppo Esprinet rappresentato dai dipendenti di Esprinet o società da questa controllate che, in funzione degli incarichi svolti e delle responsabilità assegnate, ricoprono ruoli rilevanti nell'ambito del Gruppo e siano in grado di contribuire attivamente alla creazione di valore per gli azionisti.

Non sono compresi tra i Destinatari del Piano collaboratori della Società né di società controllate.

1.3 Indicazione nominativa di soggetti appartenenti a particolari gruppi
1.4 Descrizione e indicazione numerica di particolari categorie di dirigenti

Il Piano è indirizzato anche a soggetti svolgenti funzioni di direzione indicati all'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 nella Società ed in alcune delle società da questa controllate, i quali rientrano tra i *manager* chiave individuati al precedente punto 1.2.

I nominativi dei Destinatari effettivi del Piano ed il numero di diritti di assegnazione gratuita di Azioni a ciascuno spettanti saranno tuttavia individuati nell'interesse del Gruppo, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, all'atto della stesura del Regolamento, avendo riguardo esclusivamente all'obiettivo di creare le condizioni per la massimizzazione del valore per gli azionisti e considerando, in tale prospettiva, per ciascuno dei Destinatari la relativa criticità ai fini del conseguimento dei risultati economico-finanziari della Società e del Gruppo, la responsabilità e la rilevanza strategica proprie dell'incarico ricoperto, il potenziale ed ogni altro ulteriore elemento utile.

Pertanto, alla data di redazione del presente Documento Informativo, le informazioni di cui ai punti 1.3 e 1.4 dello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti non risultano disponibili e saranno pertanto comunicate successivamente ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del regolamento Emittenti.

Si precisa che non esistono persone fisiche controllanti di Esprinet S.p.A..
Si precisa altresì che non sono previste caratteristiche differenziate del Piano per diverse categorie di dipendenti.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi del Piano

L'introduzione del Piano si rende opportuno al fine di sviluppare una cultura fortemente orientata alla creazione di valore per gli azionisti.

In particolare il Piano è diretto a:

- i) ottenere un adeguato grado di fidelizzazione e "*retention*" dei *key manager*, incentivandone la permanenza all'interno del Gruppo;
- ii) allineare comportamenti ed interessi di azionisti e *key manager*, orientando gli sforzi di questi ultimi verso gli obiettivi strategici del Gruppo ed ottenendo nel contempo una stretta relazione tra ritorni economici ottenibili dai *manager* di maggior talento, risultati aziendali conseguiti e valore creato per gli azionisti.

2.1.1 a) Ragioni e criteri alla base del rapporto tra compensi in azioni e altri componenti della retribuzione complessiva dei Destinatari

Alla data del presente Documento Informativo non risultano ancora assegnati i diritti di assegnazione gratuita ai Destinatari e pertanto non è possibile identificare per ciascuno di essi un rapporto tra compensi in azioni e compensi di altra natura.

Nondimeno il Comitato Nomine e Remunerazioni, il quale si è avvalso di consulenti esterni nella definizione dei propri indirizzi e criteri guida rispetto alla definizione del Piano, ha fornito alcune indicazioni in ordine al corretto bilanciamento tra le due componenti, ed il Consiglio di Amministrazione è chiamato a dare esecuzione a tali indirizzi nell'ambito dell'attuazione del Piano.

2.1.1 b) Finalità dei sistemi incentivanti di lungo termine

Si veda il precedente punto 2.1.

2.1.1 c) Criteri di definizione dell'orizzonte temporale dei sistemi incentivanti di lungo termine

L'orizzonte triennale del Piano corrisponde alla durata di precedenti piani basati su azioni, segnatamente nella forma di piani di "*stock option*", è conforme alla prassi delle società quotate per piani di incentivazione con analogo contenuto ed è ritenuto un adeguato compromesso tra capacità di fidelizzazione e di incentivazione al raggiungimento di risultati su un idoneo arco temporale.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano ha finalità sia di "*retention*" che di incentivazione alla convergenza verso obiettivi di creazione di valore da parte dei Destinatari.

A questo riguardo pertanto l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita di Azioni è condizionata sospensivamente sia alla permanenza nel Gruppo del Destinatario alla data della maturazione dei rispettivi diritti, sia al raggiungimento di determinati obiettivi di performance.

Gli obiettivi di performance economico-finanziaria si riferiscono, in linea generale, a livelli assoluti di redditività operativa (EBIT) consolidata, da conseguire cumulativamente per gli esercizi 2010, 2011 e 2012 e rilevabili sulla base dei bilanci consolidati certificati ed approvati per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2010, 2011 e 2012.

Trattandosi di obiettivi cumulativi, è previsto che, sussistendo la condizione della permanenza nella carica da parte del Destinatario, il conseguimento dell'obiettivo per l'esercizio successivo ad un esercizio in cui tale obiettivo non sia stato conseguito comporti la ri-assegnazione postuma dei diritti temporaneamente non maturati nell'esercizio precedente.

2.2.1 a) Informazioni di maggiore dettaglio sui fattori e criteri utilizzati per individuare particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi in Azioni

Non applicabile.

2.2.1 b) Informazioni di maggiore dettaglio sui fattori e criteri utilizzati per individuare particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi in Azioni per particolari gruppi di Destinatari

Non applicabile.

2.2.1 c) Informazioni di maggiore dettaglio sulle ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nel caso di piani recanti particolari condizioni per particolari gruppi di Destinatari

Non applicabile.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari

Nell'individuazione dei compensi basati su Azioni per ciascun Destinatario il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, baserà la propria decisione in maniera prevalente sui seguenti elementi:

- livello attuale dei compensi;
- effettiva criticità e capacità di incidere sul conseguimento dei risultati economico-finanziari, sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società e del Gruppo;
- livello di esperienza, competenza e responsabilità gestionale;
- rilevanza strategica propria dell'incarico ricoperto in ambito aziendale;
- potenziale futuro in termini di crescita professionale.

2.3.1 a) Informazioni di maggiore dettaglio sui fattori considerati per decidere l'entità dei compensi in Azioni

Non applicabile.

2.3.1 b) Informazioni di maggiore dettaglio sugli elementi considerati per le modifiche rispetto ad analoghi piani precedenti

La decisione di prevedere un piano di "*stock grant*" in luogo di un piano di "*stock option*", in sostanziale equivalenza delle altre condizioni di contesto (es. durata, "*non market conditions*", etc.), consegue alle indicazioni ricevute dal Comitato Nomine e Remunerazioni, a sua volta maturate da comuni riflessioni effettuate con consulenti esterni, in ordine sostanzialmente al contenuto di minore aleatorietà del compenso ottenibile dai Destinatari.

2.3.1 c) Informazioni di maggiore dettaglio sul modo in cui eventuali compensi realizzabili sulla base di analoghi piani precedenti hanno influito sulla determinazione dei compensi in Azioni previsti dal Piano

Non applicabile.

2.3.1 d) Informazioni di maggiore dettaglio sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti

Non applicabile.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

Nella definizione del piano non sono intervenute significative implicazioni di carattere fiscale e contabile suscettibili di avere inciso sulla sua determinazione.

Il Piano è stato definito sulla base dell'attuale ordinamento. L'assegnazione gratuita di Azioni su cui esso è basato sarà assoggettato al regime fiscale e previdenziale ed ogni altra normativa pro-tempore applicabile individualmente a ciascun singolo Destinatario, tenuto conto del paese di residenza e qualsiasi altro elemento rilevante.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione alla partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003 n. 350

Non è previsto il sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003 n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione delle azioni

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

Ai fini dell'attuazione del Piano l'Assemblea convocata per il prossimo 27 aprile 2010 in prima convocazione ed occorrendo per il giorno 28 aprile 2010 in seconda convocazione, è chiamata a deliberare in merito al seguente punto dell'ordine del giorno:

“Approvazione, ai sensi dell'art. 114-bis, D. Lgs. n. 58/1998, di un Piano di compensi (“Long Term Incentive Plan”) a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e/o di sue controllate ed a favore di dipendenti della Società e/o di sue controllate, valido per il triennio 2010/2011/2012 ed avente ad oggetto l'attribuzione gratuita (“stock grant”) ai beneficiari, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione, di massimo n. 200.000 azioni della Società; autorizzazione ai sensi dell'art. 2357-ter, primo comma, c.c. al Consiglio di Amministrazione a disporre del numero di azioni proprie della Società effettivamente necessario per la esecuzione del Piano di compensi entro il termine di n. 60 (sessanta) giorni dall'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012; deliberazioni inerenti e conseguenti.”

Pertanto all'Assemblea verrà richiesto di conferire al Consiglio di Amministrazione i poteri necessari e/o opportuni ai fini dell'esecuzione del Piano medesimo.

Tali poteri sono stati esercitati dal Consiglio di Amministrazione, condizionatamente alla relativa approvazione da parte dell'Assemblea, in data 8 aprile allorquando, previa approvazione delle Linee Guida del Piano, è stata conferita delega al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, di individuare i Destinatari del Piano e definire in un apposito Regolamento l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione delle suddette Linee Guida.

In particolare all'Assemblea verrà chiesto di conferire al Consiglio i poteri necessari al fine di:

- individuare, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, i Destinatari dei diritti di assegnazione gratuita di Azioni;
- determinare il numero di diritti di assegnazione gratuita di Azioni spettanti a ciascun Destinatario;
- fissare gli obiettivi di *performance* economico-finanziaria cui condizionare la maturazione dei diritti di assegnazione gratuita di Azioni;
- disporre, per il servizio del Piano, fino ad un massimo di n. 200.000 azioni proprie già in portafoglio secondo termini e condizioni predeterminati;
- determinare, per tutti i Destinatari ovvero per una parte di essi, eventuali vincoli di indisponibilità anche per effetto delle disposizioni contenute nel nuovo testo dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate (“Remunerazione degli Amministratori”), approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana Sp.A. in data 3 marzo 2010 e pubblicato in data 24 marzo 2010;
- approvare il Regolamento del Piano recante l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione del Piano;
- stabilire ogni altro elemento necessario e/o utile ai fini dell'esecuzione del Piano.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'amministrazione del Piano, previa approvazione e conferimento dei poteri di cui al precedente punto 3.1..

Eventuali funzioni di carattere operativo necessarie per la mera esecuzione formale di alcuni aspetti del Piano saranno svolti dalla Direzione Risorse Umane di Esprinet S.p.A. ("*Human Resources Management Department*").

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione si riserva il diritto in qualsiasi momento di apportare al Piano, nell'ambito degli indirizzi generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni, le modifiche ed integrazioni applicative ed esecutive che saranno ritenute, a suo insindacabile giudizio, utili se non necessarie ai fini del miglior perseguimento delle finalità del Piano stesso, nel rispetto sostanziale delle delibere autorizzative da parte dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, a seguito e per effetto di operazioni sul capitale sociale della Società che dovessero avere luogo durante il periodo di "*vesting*" - quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, raggruppamenti e/o frazionamenti, aumenti di capitale gratuiti e/o a pagamento, fusioni, scissioni, distribuzione di dividendi straordinari mediante prelievo di riserve, assegnazione ai soci di attività della Società, riduzioni del capitale - si riserva, se necessario, di modificare il numero delle azioni sottostanti ai diritti di assegnazione.

Altre eventuali modifiche sostanziali che dovessero essere necessarie alla luce di mutate condizioni di contesto ambientale e/o economiche che rendano consigliabile, alla luce delle finalità del Piano, una revisione degli obiettivi del Gruppo, dovranno essere sottoposte all'Assemblea.

3.4 Modalità per determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni oggetto del Piano

I diritti di assegnazione gratuita di azioni hanno ad oggetto un massimo di n. 200.000 azioni ordinarie della Società.

Le n. 200.000 azioni della Società da porre al servizio del Piano risultano già nella disponibilità della Società, trattandosi di una frazione delle azioni proprie in portafoglio ad oggi pari complessivamente a n. 1.350.000.

Tali azioni rimarranno vincolate presso un deposito titoli costituito all'uopo presso una banca di fiducia ed intestato alla Società.

3.5 Ruolo svolto dagli amministratori nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Come stabilito al precedente punto 1.1, il Consigliere Valerio Casari, *Chief Financial Officer* di Gruppo, si trova in posizione di conflitto di interessi nella sua qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e potenziale Destinatario del Piano alla luce delle indicazioni ad oggi pervenute da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Egli si è pertanto astenuto dalla votazione di cui alla riunione consiliare in data 8 aprile 2010 relativa all'approvazione della Relazione degli Amministratori concernente l'approvazione del Piano.

3.6 Data della decisione assunta per la proposta dell'approvazione del Piano

In data 18 marzo 2010 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A., sulla base degli indirizzi e criteri stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre

all'Assemblea, convocata per il 27 e 28 aprile 2010 rispettivamente in prima e seconda convocazione, l'adozione da parte del Gruppo Esprinet di un "Piano di incentivazione a lungo termine" a favore del *senior management* del Gruppo Esprinet.

Il numero massimo di Azioni poste al servizio di attribuzioni di diritti di assegnazione gratuita è pari complessivamente a n. 200.000 azioni.

In data 8 aprile 2010 il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano, le quali riflettono le caratteristiche generali del Piano e le modalità di massima di assegnazione gratuita delle Azioni oggetto del Piano di "*stock grant*", delegando al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, l'individuazione dei destinatari del Piano e la redazione di un apposito Regolamento contenente l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione delle suddette Linee Guida.

3.7 Data della decisione assunta in merito all'assegnazione delle Azioni ed eventuali proposte formulate dal Comitato Nomine e Remunerazioni

I nominativi dei Destinatari effettivi del Piano ed il numero di diritti di assegnazione gratuita di Azioni a ciascuno spettanti saranno individuati a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, in sede di ratifica del Regolamento del Piano contenente l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione delle suddette Linee Guida.

Alla data attuale, ad esclusione di quanto riportato all'art. 1.1, i Destinatari del Piano non risultano pertanto individuati né nominativamente né per categoria.

3.8 Prezzo di mercato registrato dalle Azioni alla data di proposta di approvazione del Piano e di attribuzione dei diritti di assegnazione gratuita ai Destinatari

In data 18 marzo, data in cui il Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A. ha deliberato di sottoporre l'adozione del Piano all'Assemblea, il prezzo ufficiale delle Azioni rilevato sul MTA di Borsa Italiana S.p.A. era pari a 8,01 euro.

In data 8 aprile 2010, data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano, il prezzo ufficiale delle Azioni rilevato sul MTA di Borsa Italiana S.p.A. era pari a 7,64 euro.

In merito al prezzo di mercato fatto registrare dalle Azioni alla data di attribuzione dei diritti di assegnazione delle Azioni, si precisa che tale informazione non è ad oggi disponibile non essendo tale assegnazione ancora avvenuta alla data di redazione del presente Documento Informativo.

Tale informazione verrà resa pubblica alla data di assegnazione di tali diritti, ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5, lettera a), del Regolamento Emittenti.

3.9 Considerazioni in ordine alla coincidenza temporale tra l'assegnazione delle Azioni e diffusione di eventuali informazioni privilegiate

E' previsto che il Consiglio di Amministrazione, avendo a disposizione n. 60 giorni dalla data di maturazione del periodo di "*vesting*", i.e. dall'approvazione del Bilancio Consolidato del Gruppo Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, per l'assegnazione delle Azioni relative ai diritti maturati da ciascun Destinatario, avrà cura di utilizzare tale facoltà in modo da non adottare le determinazioni di cui sopra in momenti temporalmente concomitanti con eventuali decisioni che ricadano nella definizione di Informazione Privilegiata e che, in quanto tali, siano suscettibili di impattare sensibilmente sul prezzo delle Azioni ed interferire con il regolare svolgimento delle procedure di assegnazione delle Azioni.

4. Caratteristiche delle azioni attribuite

4.1 Forma del Piano

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione gratuita ai Destinatari del diritto, sospensivamente condizionato al preventivo raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* economico-finanziaria ed alla permanenza nel Gruppo, a ricevere gratuitamente dalla Società un numero prestabilito di Azioni.

Il numero massimo di Azioni che potranno essere oggetto di assegnazione da parte della Società è complessivamente fissato in n. 200.000.

Dette azioni sono costituite per la loro totalità da azioni proprie già detenute dalla Società alla data del presente Documento Informativo, le quali verranno vincolate in un deposito titoli costituito all'uopo presso una banca di fiducia intestato alla Società.

4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano

La durata del Piano (o periodo di "vesting"), intendendosi per tale il periodo di tempo entro il quale il Consiglio di Amministrazione dispone della facoltà di individuazione dei Destinatari e di delibera dell'assegnazione dei diritti di attribuzione gratuita di Azioni, è pari a 3 anni, fatta salva la possibilità di ulteriori proroghe da autorizzarsi a cura dell'Assemblea.

Il Piano pertanto verrà definitivamente attuato con la consegna fisica delle Azioni entro il termine di n. 60 giorni dalla data di approvazione del Bilancio Consolidato del Gruppo Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012.

4.3 Termine del Piano

Si veda il precedente punto 4.2.

4.4 Numero massimo di diritti di assegnazione gratuita di Azioni attribuiti per ogni anno di validità del Piano

Per ogni anno di validità del Piano, coincidente con l'esercizio fiscale per effetto dell'assegnazione di obiettivi annuali progressivi ai fini dell'assegnazione delle n. 3 *tranche* in cui è suddiviso il Piano, il numero massimo complessivo di diritti attribuibili ai Destinatari è pari a n. 66.667.

Resta tuttavia inteso che i diritti maturati ed attribuiti non sostituiscono la consegna fisica delle Azioni, che avverrà in unica soluzione per ciascun Destinatario nel termine di n. 60 giorni dalla data di approvazione del Bilancio Consolidato del Gruppo Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012.

Il numero massimo di diritti assegnati a ciascun Destinatario è un'informazione ad oggi non disponibile, la quale verrà resa pubblica nella fase di attuazione del Piano sulla base di quanto previsto all'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del regolamento Emittenti.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

Il Piano consiste nell'attribuzione gratuita ai Destinatari del diritto, sospensivamente condizionato al preventivo raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* economico-finanziaria ed alla permanenza nel Gruppo, a ricevere gratuitamente dalla Società un numero prestabilito di Azioni in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi meglio qualificati al precedente punto 2.2.

4.6 Vincoli di indisponibilità gravanti sulle Azioni

Il Piano in generale non prevede vincoli di indisponibilità sulle Azioni oggetto di assegnazione, fatti salvi gli effetti del recepimento eventuale nel Regolamento delle disposizioni contenute nel nuovo testo dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate ("Remunerazione degli Amministratori"), approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana Sp.A. in data 3 marzo 2010 e pubblicato in data 24 marzo 2010;

4.7 Condizioni risolutive

Il Piano non prevede condizioni risolutive, salvo quanto previsto al successivo punto 4.8, né eventuali vincoli al trasferimento delle Azioni assegnate salvo quanto stabilito al precedente punto 4.6.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il diritto all'assegnazione gratuita delle azioni per i Destinatari è subordinato al permanere di un rapporto di lavoro tra i Destinatari medesimi ed il Gruppo.

Ne consegue che, in caso di cessazione di tale rapporto, si applicheranno le disposizioni più oltre riportate.

Nel caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa ovvero, nel caso degli amministratori, per cessazione non consensuale del rapporto, il Destinatario, fatta salva una diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione, decade da ogni diritto di assegnazione delle azioni senza alcun diritto ad indennizzi e/o risarcimenti di sorta a suo favore.

Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto, ovvero nel caso di cessazione del predetto rapporto ad iniziativa della Società non assistita da giusta causa, ovvero di rinuncia o recesso per giusta causa, e comunque con congruo preavviso, da parte del Destinatario, quest'ultimo manterrà il diritto agli incentivi maturato su base "pro-rata temporis" alla data della risoluzione, sotto la condizione che risultino comunque soddisfatti e misurati anche in epoca successiva alla data della risoluzione gli obiettivi economico-finanziari assegnati.

Tale disposizione risulta applicabile anche nelle ipotesi in cui il rapporto con il Destinatario si risolva per morte o invalidità permanente.

Qualora si verificasse uno o più dei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione si riserva, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni e tenuto conto delle finalità perseguibili con il Piano, la facoltà di riassegnare i diritti di attribuzione gratuita a nuovi Destinatari ovvero a Destinatari già individuati.

4.9 Cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause espresse di annullamento del Piano.

Stante che il Consiglio di Amministrazione si riserva tuttavia la facoltà di intervenire in qualsiasi momento al fine di rettificare termini e modalità di partecipazione al Piano, è possibile prevedere che detto intervento si possa spingere fino all'annullamento del Piano oggetto del presente Documento Informativo ed all'adozione di un Piano sostanzialmente nuovo nei suoi elementi qualificanti.

4.10 Eventuale "riscatto" da parte della società

Il Piano non prevede l'eventuale riscatto, da parte della Società, delle Azioni assegnate come previsto ai sensi degli artt. 2357 e segg. c.c..

4.11 Prestiti o altre agevolazioni concesse per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, c.c.

Il Piano non prevede la concessione di Prestiti o altre agevolazioni concesse per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, c.c..

4.12 Valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di assegnazione, determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti

L'attuazione del Piano prevede l'utilizzo di azioni proprie già in portafoglio alla Società e l'assegnazione delle Azioni rivenienti dai diritti maturati entro il termine di n. 60 giorni dalla data di approvazione del Bilancio Consolidato del Gruppo Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012.

L'onere complessivo per la Società non è pertanto determinabile a priori in quanto funzione del numero effettivo complessivo delle Azioni assegnate lungo l'orizzonte temporale del Piano.

L'onere figurativo contabilizzabile in bilancio negli esercizi fiscali che investono la durata del Piano è funzione della probabilità di assegnazione delle Azioni e del "fair value" (valore equo) attribuibile ai diritti assegnati ai Destinatari nonché del trattamento fiscale e previdenziale del Piano medesimo.

Alla data del presente Documento Informativo sono ancora in corso le analisi volte a definire puntualmente l'impatto contabile sui bilanci di Esprinet S.p.A. e del Gruppo Esprinet derivante dall'adozione del Piano.

4.13 Effetti diluitivi determinati dal Piano

L'attuazione del Piano prevede l'utilizzo di azioni proprie già in portafoglio alla Società.

Detta circostanza di fatto esclude che si possano venire a determinare effetti diluitivi sul capitale della Società.

4.14 Limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano non prevede per le Azioni oggetto di eventuale assegnazione ai Destinatari alcuna limitazione del diritto di voto ovvero dei diritti patrimoniali ad esse associato.

4.15 Informazioni relative ad azioni non negoziate in mercati regolamentati

Non applicabile.

4.24 Informazioni di cui alla Tabella 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti

In relazione alla "Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti", si precisa che le informazioni ivi richieste non sono attualmente disponibili e che esse saranno rese pubbliche ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, lettera a), del Regolamento Emittenti, al momento dell'assegnazione dei diritti di assegnazione gratuita delle Azioni nella fase di attuazione del Piano.

Nova Milanese, 12 aprile 2010



Addendum al Documento informativo

ai sensi dell'articolo 114-bis del D. Lgs. 58/98 e dell'art. 84-bis del
Regolamento Emittenti n. 11971/99 e successive modificazioni

redatto in data 12 aprile 2010 relativo al

**Piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Esprinet
S.p.A. ad amministratori, dirigenti e dipendenti di Esprinet
S.p.A. e controllate**

Esprinet S.p.A.

Partita Iva: IT 02999990969

Registro Imprese di Monza e Brianza e Codice fiscale: 05091320159 R.E.A. 1158694

Sede Legale e Amministrativa in Via G. Saragat, 4 - 20054 Nova Milanese (MB)

Capitale sociale sottoscritto e versato al 31/12/2009: Euro 7.860.651

www.esprinet.com - info@esprinet.com

Premessa

In data 18 marzo 2010 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A., sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 27 e 28 aprile 2010 rispettivamente in prima e seconda convocazione, l'adozione da parte del Gruppo Esprinet di un "Piano di incentivazione a lungo termine" a favore del *senior management* del Gruppo Esprinet.

In data 8 aprile 2010 il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano delegando al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, l'individuazione dei destinatari del Piano e la definizione in un apposito Regolamento dell'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione delle suddette Linee Guida.

La Società ha quindi redatto in data 12 aprile 2010 il Documento Informativo richiesto ai sensi dell'articolo 114-bis del D. Lgs. 58/98 e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti n. 11971/99 e successive modificazioni.

Detto Documento è stato reso pubblico secondo le modalità previste dalla legge.

Il Piano si qualifica come "piano rilevante" ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti, con ciò richiedendo una informativa supplementare rispetto ai piani non rilevanti.

Il Documento Informativo è stato quindi redatto conformemente alle indicazioni contenute nello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti al fine di fornire agli azionisti le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

Nondimeno alcune delle informazioni richieste alla data della redazione del Documento Informativo non risultavano ancora disponibili.

Il presente "Addendum" ha la finalità di completare il set di informazioni contenuto in tale Documento Informativo.

Per le Definizioni contenute nel presente "Addendum" si rimanda al Documento Informativo.

1. Soggetti destinatari del Piano

1.1 Destinatari del Piano che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A., delle società controllanti e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Tra i soggetti destinatari del Piano è incluso il Chief Financial Officer di Gruppo, Valerio Casari, il quale risulta amministratore esecutivo di Esprinet S.p.A. e delle controllate totalitarie Esprinet Iberica S.l.u. e Monclick S.r.l..

Sono inoltre Destinatari del Piano i dirigenti di Esprinet S.p.A., Giuseppe Falcone e Alberto Trevisan, i quali sono anche amministratori rispettivamente della controllata totalitaria Esprinet Iberica S.l.u. e della controllata totalitaria Compres S.r.l..

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori di Esprinet S.p.A. e delle società controllanti o controllate della stessa

Le categorie di dipendenti Destinatari del Piano sono dirigenti e *manager* della Società e delle Società controllate della stessa.

Fra i Destinatari non figurano collaboratori di Esprinet S.p.A. né di società controllanti e/o da questa controllate.

1.3 Indicazione nominativa di soggetti appartenenti a particolari gruppi

Tra i soggetti che svolgono funzioni di direzione indicati all'articolo 152-*sexies*, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti nella Società rientra il dirigente Marco Bardelli, Country

Manager per l'Italia.

Non vi sono controllate per le quali il valore contabile delle relative partecipazioni nel bilancio di Esprinet S.p.A. rappresenta più del 50% dell'attivo patrimoniale della stessa.

1.4 Descrizione e indicazione numerica di particolari categorie di dirigenti

Come indicato al punto 1.3, il dirigente Marco Bardelli ha regolare accesso a informazioni privilegiate e detiene il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1.1 a) Ragioni e criteri alla base del rapporto tra compensi in azioni e altri componenti della retribuzione complessiva dei Destinatari

Il rapporto tra compensi in azioni ed altri componenti della retribuzione complessiva dei Destinatari è stato vagliato, con l'ausilio di consulenti esterni, tenendo conto sia della responsabilità e rilevanza strategica degli incarichi ricoperti da ciascuno di essi, sia del corretto bilanciamento delle due componenti in funzione della massimizzazione della funzione motivazionale del Piano.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione delle azioni

3.8 Prezzo di mercato registrato dalle Azioni alla data di proposta di approvazione del Piano e di attribuzione dei diritti di assegnazione gratuita ai Destinatari

Il prezzo di mercato fatto registrare dalle Azioni alla data di attribuzione dei diritti di assegnazione delle Azioni è pari a 7,625 euro.

4. Caratteristica delle azioni attribuite

4.4 Numero massimo di diritti di assegnazione gratuita di Azioni attribuiti per ogni anno di validità del Piano

Il numero massimo di diritti di assegnazione gratuita di Azioni attribuiti ai Destinatari per ogni anno di validità del Piano viene di seguito descritta:

Esercizio 2010

Valerio Casari:	n. 11.667 diritti
Marco Bardelli:	n. 11.667 diritti
altri dipendenti di Esprinet S.p.A. e controllate:	n. 43.332 diritti

Esercizio 2011

Valerio Casari:	n. 11.667 diritti
Marco Bardelli:	n. 11.667 diritti
altri dipendenti di Esprinet S.p.A. e controllate:	n. 43.332 diritti

Esercizio 2012

Valerio Casari:	n. 11.666 diritti
Marco Bardelli:	n. 11.666 diritti

altri dipendenti di Esprinet S.p.A. e controllate: n. 43.336 diritti

4.6 Vincoli di indisponibilità gravanti sulle Azioni

In ottemperanza al novellato art. 7.C.2. del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A., è stato posto un vincolo di indisponibilità su una porzione pari al 10% del totale delle Azioni che saranno eventualmente assegnate all'amministratore Valerio Casari ed al dirigente con responsabilità strategiche Marco Bardelli.

Il periodo di indisponibilità ha durata pari a 2 anni dalla data di consegna delle Azioni.

4.12 Valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di assegnazione, determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti

L'onere figurativo contabilizzabile in bilancio negli esercizi fiscali che investono la durata del Piano è funzione, in base all'IFRS 2 ("Share-based payment"),

Nello specifico verrà imputato a conto economico un onere figurativo per il personale pari al "*fair value*" (valore equo) di ciascun diritto di assegnazione gratuita, moltiplicato per il numero delle azioni complessivamente assegnate, tenuto conto altresì del tasso di *turnover* medio per ciascuna categoria di Destinatari nonché della probabilità di raggiungimento degli obiettivi cui l'assegnazione effettiva dei diritti è subordinato.

Tale onere è stimabile ad oggi in ca. 1,4 milioni e verrà rilevato contabilmente lungo la durata del periodo di "vesting" secondo quanto previsto dall'IFRS 2.

4.24 Informazioni di cui alla Tabella 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti

Si allega la tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Nova Milanese, 12 maggio 2010

Allegato all' "Addendum" al Documento Informativo di Piani di Attribuzione di Strumenti Finanziari a Esponenti Aziendali, dipendenti e collaboratori

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (<i>Stock grant</i>)								
<u>Sezione 2</u>								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione:] dell'organo competente per l'attuazione della delibera								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Data della assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
Casari Valerio	Amministratore/Dirigente	27/04/2010	Azioni della società Esprinet S.p.A.	35.000	27/04/2010		7,625	
Note								

Bardelli Marco	Dirigente	27/04/2010	Azioni della società Esprinet S.p.A.	35.000	27/04/2010	7,625	
Note							
Dipendenti Esprinet S.p.A. e controllate		27/04/2010	Azioni della società Esprinet S.p.A.	130.000	27/04/2010	7,625	
Note							



DOCUMENTO INFORMATIVO

AI SENSI DELL'ARTICOLO 114-BIS DEL D. LGS. 58/98 ("TESTO UNICO DELLA FINANZA"), DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI N. 11971/99 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

PIANO DI ASSEGNAZIONE GRATUITA DI AZIONI ORDINARIE DI ESPRINET S.P.A. AD AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DIRIGENTI DI ESPRINET S.P.A.

Esprinet S.p.A.

Partita Iva: IT 02999990969

Registro Imprese di Monza e Brianza e Codice fiscale: 05091320159 R.E.A. MB-1158694

Sede Legale e Amministrativa in Via G. Saragat, 4 - 20834 Nova Milanese (MB)

Capitale sociale sottoscritto e versato al 31/12/2011: Euro 7.860.651

www.esprinet.com - info@esprinet.com

DEFINIZIONI

Azioni:	le azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. quotate presso il MTA organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Assemblea:	l'assemblea degli azionisti di Esprinet S.p.A.
Esprinet, Società o Emittente:	Esprinet S.p.A.
Dirigenti con responsabilità strategiche:	trattasi dei soggetti dotati, direttamente o indirettamente, del potere e della responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) ed i membri effettivi del Collegio.
Documento:	il presente Documento Informativo
Gruppo Esprinet:	Esprinet S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.
Informazione Privilegiata:	informazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti finanziari o uno o più strumenti finanziari che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari
MTA:	il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Linee Guida:	le linee guida per l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. per il periodo 2012-14 come approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2012
Regolamento:	il documento recante l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione del Piano
Regolamento Emittenti:	il Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni
Società controllate:	le società controllate da Esprinet S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 c.c.
TUF:	Testo Unico della Finanza (D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni)

PREMESSA

In data 14 marzo 2012, con riunione proseguita il 18 marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A. (nel seguito anche l'“Emittente” o la “Società”), sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 28 aprile e 9 maggio 2012 rispettivamente in prima e seconda convocazione, l'adozione da parte di Esprinet di un “Piano di incentivazione a lungo termine” a favore degli amministratori esecutivi e del senior management della Società del quale sono state deliberate le principali Linee Guida.

Il Consiglio, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, rimanda alla successiva stesura di un apposito regolamento, in forza di delega da parte dell'Assemblea, l'individuazione nominativa dei destinatari del Piano che risultino componenti del Consiglio di Amministrazione unitamente all'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione delle suddette Linee Guida.

L'identificazione nominativa dei senior manager destinatari del Piano - ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche - unitamente alla stesura del relativo Regolamento sono demandati all'Amministratore Delegato di Esprinet.

Il Piano si sostanzia nell'attribuzione ai destinatari di un determinato quantitativo di diritti di assegnazione gratuita di azioni (“*performance stock grant*”) riferite ad un numero massimo di Azioni complessivamente pari a n. 1.150.000.

Tale Piano si configura come piano di “particolare rilevanza” ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti essendo rivolto, *inter alia*, ad amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche.

Pertanto, il presente Documento è redatto, anche per quanto riguarda la numerazione dei paragrafi, in conformità alle indicazioni contenute nello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti al fine di fornire agli azionisti le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

Il presente Documento è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Esprinet S.p.A., via Saragat 4, Nova Milanese (MB), nonché sul sito internet www.esprinet.com, Sezione Investor Relations.

1. SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

1.1 Destinatari del Piano che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A., delle società controllanti e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Tra i destinatari del Piano, i quali verranno nominativamente individuati in sede di redazione del Regolamento, potrebbero rientrare anche componenti del Consiglio di Amministrazione di Esprinet o di società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Tale informazione non è disponibile alla data del presente Documento e verrà successivamente comunicata ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori di Esprinet S.p.A. e delle società controllanti o controllate della stessa

Tra i destinatari del Piano, i quali verranno nominativamente individuati in sede di redazione del Regolamento, potrebbero rientrare anche dipendenti di Esprinet S.p.A. o di società da questa, direttamente o indirettamente, controllate, da individuarsi nell'ambito del senior management del Gruppo che, in funzione degli incarichi svolti e delle responsabilità assegnate, ricoprono ruoli rilevanti nell'ambito del Gruppo e siano in grado di contribuire attivamente alla creazione di valore per gli azionisti.

Tale informazione non è disponibile alla data del presente Documento e verrà successivamente comunicata ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Non sono compresi tra i destinatari collaboratori della Società né di società controllate.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali dell'Emittente strumenti finanziari.

Non applicabile.

Si precisa che nella struttura del Gruppo non è prevista la funzione di Direttore Generale.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lettera f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell’esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione dell’Emittente.

c) persone fisiche controllanti l'Emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'Emittente azioni.

Tra i destinatari del Piano potrebbero rientrare soggetti di cui al punto b), i quali verranno nominativamente individuati in sede di redazione del Regolamento.

Tale informazione non è disponibile alla data del presente Documento e verrà successivamente comunicata ai sensi dell’art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Si precisa che non esistono persone fisiche controllanti dell’Emittente.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lettera b) del paragrafo 1.3.

b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f, del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategica dell'emittente strumenti finanziari.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).

Tra i destinatari del Piano potrebbero rientrare soggetti di cui al punto a), i quali tuttavia verranno nominativamente individuati in sede di redazione del Regolamento.

Tale informazione non è disponibile alla data del presente Documento e verrà successivamente comunicata ai sensi dell’art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'adozione del Piano

L'introduzione del Piano si rende opportuna al fine di sviluppare una cultura fortemente orientata alla creazione di valore per gli azionisti.

In particolare il Piano è diretto a:

- i) ottenere un adeguato grado di fidelizzazione e “retention” dei key manager, incentivandone la permanenza all'interno del Gruppo;
- ii) allineare comportamenti ed interessi di azionisti e key manager, orientando gli sforzi di questi ultimi verso gli obiettivi strategici del Gruppo ed ottenendo nel contempo una stretta relazione tra ritorni economici ottenibili dai manager di maggior standing, risultati aziendali conseguiti e valore creato per gli azionisti;
- iii) rafforzare l'attrattiva e la competitività del pacchetto retributivo offerto dalla Società rispetto ad altre aziende, perlopiù quotate, che utilizzano in maniera rilevante programmi di incentivazione azionaria.

In estrema sintesi, il Piano dovrebbe contribuire a determinare una struttura della remunerazione del management che integri la componente fissa con quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, che si fondi in modo equilibrato anche su strumenti di equity tesi alla ricerca di una maggiore sostenibilità del modello di business dell'Emittente lungo un orizzonte di medio-lungo periodo - identificato in un periodo triennale, fatto salvo il previsto periodo di indisponibilità di cui al successivo art. 4.6 - oltre che a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti in termini di valore creato per gli azionisti.

Il Piano intende in questo senso ottemperare, in occasione del rinnovo delle cariche sociali e della decadenza degli obblighi contrattuali antecedenti all'entrata in vigore del nuovo Codice di Autodisciplina delle società quotate, ai principi e criteri contenuti all'art. 6 del Codice così come modificato nel marzo 2010 ed aggiornato nel dicembre 2011 ed è disegnato in conformità con le migliori prassi e tendenze di mercato.

In particolare il Piano in oggetto è stato identificato come lo strumento più adatto ad incentivare il management a perseguire obiettivi di creazione di valore di lungo periodo, specie se, come nel caso in questione, agganciato al raggiungimento di obiettivi di performance su un orizzonte temporale prolungato.

2.1.1 a) Ragioni e criteri alla base del rapporto tra compensi in azioni e altri componenti della retribuzione complessiva dei Destinatari

Alla data del presente Documento non risultano ancora attribuiti i diritti di assegnazione gratuita ai singoli destinatari e pertanto non è possibile identificare in maniera puntuale per ciascuno di essi il rapporto tra compensi in azioni e compensi di altra natura.

2.1.1 b) Finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine

Si veda il precedente punto 2.1.

2.1.1 c) Criteri di definizione dell'orizzonte temporale dei sistemi incentivanti a lungo termine

L'orizzonte triennale del Piano corrisponde alla durata di precedenti piani basati su azioni, segnatamente nella forma di piani di "stock option" e "stock grant", è conforme alla prassi delle società quotate per piani di incentivazione aventi caratteristiche analoghe ed è ritenuto un adeguato compromesso tra capacità di fidelizzazione e di incentivazione al raggiungimento di risultati su un arco temporale di durata non breve.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano ha finalità sia di "retention" che di incentivazione alla convergenza verso obiettivi di creazione di valore da parte dei destinatari.

A questo riguardo pertanto l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita di Azioni è condizionata sospensivamente sia alla permanenza in Società del destinatario nel ruolo da questi occupato alla data della maturazione dei rispettivi diritti, sia al raggiungimento di determinati obiettivi di performance.

Con riferimento a questi ultimi, la condizione che deve essere assolta per la maturazione dei diritti prevede la realizzazione di un obiettivo di Profitto Economico cumulato consolidato per il Gruppo Esprinet per gli esercizi dal 2012 al 2014 non inferiore a 33,0 milioni di euro.

Ai fini della determinazione del suddetto obiettivo valgono le seguenti definizioni:

Profitto

economico: pari, in ciascun esercizio, al risultato della seguente formula:

$$\text{NOPAT} - (\text{WACC} * \text{Capitale investito netto})$$

NOPAT:	Net Operating Profit Less Adjusted Taxes, risultante dalla seguente formula EBIT adj. * (1 - tax rate)
EBIT:	Earnings before Interest and Taxes (corrisponde al reddito o risultato operativo) rilevato a livello di Gruppo
EBIT adj.:	EBIT consolidato al lordo di svalutazioni non ricorrenti e non ripetibili di goodwill ed altre attività immateriali (<u>a vita indefinita</u>)
Tax rate:	aliquota fiscale effettiva applicabile all'EBIT adj. ai fini del calcolo del NOPAT; convenzionalmente fissata pari al 35% per l'intera durata del Piano
WACC:	Weighted Average Cost of Capital (costo medio ponderato del capitale) secondo la tecnica CAPM-Capital Asset Pricing Model; viene convenzionalmente determinato pari al 9% per l'intera durata del Piano
Capitale investito netto:	pari alla sommatoria di Patrimonio netto e Debiti finanziari netti rilevati al 31 dicembre di ciascun esercizio di durata del Piano

L'assegnazione delle azioni ordinarie Esprinet S.p.A. ai destinatari avrà luogo entro il termine di n. 60 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di Esprinet S.p.A. per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014.

2.2.1 a) Informazioni di maggiore dettaglio sui fattori e criteri utilizzati per individuare particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi in Azioni

Non applicabile.

2.2.1 b) Informazioni di maggiore dettaglio sui fattori e criteri utilizzati per individuare particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi in Azioni per particolari gruppi di destinatari

Non applicabile.

2.2.1 c) Informazioni di maggiore dettaglio sulle ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nel caso di piani recanti particolari condizioni per particolari gruppi di destinatari

Non applicabile.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Nell'individuazione dei compensi basati su Azioni per ciascun destinatario, i.e. del numero massimo di diritti attribuibili a ciascuno di essi, il Consiglio di Amministrazione, in forza di delega da parte dell'Assemblea, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, e l'Amministratore Delegato, quest'ultimo limitatamente alla porzione di diritti attribuibile ai dirigenti, baserà la propria decisione in maniera prevalente sui seguenti elementi:

- livello attuale dei compensi;
- effettiva criticità e capacità di incidere sul conseguimento dei risultati economico-finanziari, sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società e del Gruppo Esprinet;
- livello di esperienza, competenza e responsabilità gestionale;

- rilevanza strategica propria dell'incarico ricoperto in ambito aziendale;
- potenziale futuro in termini di crescita professionale;
- il pay-mix, ossia l'adeguato bilanciamento tra componente fissa delle remunerazione e complessiva componente variabile nonché, nell'ambito di questa, tra componente basata su obiettivi di performance annuali e di lungo periodo.

I diritti di assegnazione gratuita di Azioni hanno ad oggetto un massimo di n. 1.150.000 azioni ordinarie della Società.

Ciascun diritto di assegnazione di azioni conferisce ai destinatari Beneficiari la facoltà di ricevere gratuitamente, alla scadenza di un determinato periodo di tempo (c.d. "vesting period"), un'azione ordinaria della Società.

2.3.1 a) Informazioni di maggiore dettaglio sui fattori considerati per decidere l'entità dei compensi in Azioni

Non applicabile.

2.3.1 b) Informazioni di maggiore dettaglio sugli elementi considerati per le modifiche rispetto ad analoghi piani precedenti

Rispetto a piani emessi in passato - sia in forma di assegnazione di "stock option" che di "stock grant" -, le modifiche adottate hanno interessato prevalentemente (i) il tipo di performance economico-finanziaria cui sono sospensivamente condizionati gli esercizi dei diritti e (ii) il numero e la tipologia dei destinatari.

In particolare, il Piano prevede una metrica affatto particolare ("Profitto Economico" cumulato, cfr. precedente art. 2.2) che sembra meglio approssimare la capacità di creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti in luogo di misure uniperiodali di redditività operativa utilizzate nei piani precedenti.

Il Piano inoltre presenterebbe, secondo le indicazioni del Comitato Nomine e Remunerazioni, un carattere di maggiore selettività in ordine al numero dei destinatari, essendo disegnato per incentivare figure apicali in grado di incidere sensibilmente sulle performance della Società e del Gruppo.

2.3.1 c) Informazioni di maggiore dettaglio sul modo in cui eventuali compensi realizzabili sulla base di analoghi piani precedenti hanno influito sulla determinazione dei compensi in Azioni previsti dal Piano

Non applicabile.

2.3.1 d) Informazioni di maggiore dettaglio sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti

Non applicabile.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

La predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

Esso è stato definito sulla base del vigente ordinamento, il quale assimila il reddito derivante dalla partecipazione al Piano ad un reddito di lavoro dipendente e, di conseguenza, soggetto ad ordinarie ritenute fiscali. In particolare, il valore imponibile derivante dall'assegnazione gratuita di azioni ai dipendenti risulterà pari al valore normale dell'azione alla data in cui l'azione entrerà nella disponibilità del dipendente per effetto dell'avvenuto esercizio dei diritti ad esso spettanti. Il momento impositivo coinciderà con il momento in cui le azioni verranno materialmente consegnate al beneficiario, essendo il valore imponibile come reddito di lavoro subordinato determinato dal valore normale dell'azione alla data di assegnazione (trattandosi di "stock grant" con prezzo di esercizio nullo).

In caso di differenza positiva tra il valore normale dell'azione alla data di assegnazione e l'eventuale prezzo di vendita, questa verrà trattata come reddito diverso (plusvalenza) e tassata in maniera corrispondente.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione alla partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003 n. 350

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

In data 14 marzo 2012 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 28 aprile e 9 maggio 2012 rispettivamente in prima e seconda convocazione, l'adozione da parte di Esprinet di un "Piano di incentivazione a lungo termine" a favore degli amministratori esecutivi e del senior management della Società. Inoltre, in prosecuzione della medesima riunione, in data 18 marzo 2012, sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano dei compensi a lungo termine per gli esercizi 2012, 2013 e 2014.

Pertanto l'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011 è chiamata, *inter alia*, a deliberare in merito al seguente punto dell'ordine del giorno:

Proposta di approvazione, nell'ambito delle politiche di remunerazione ed ai sensi dell'art. 114-bis, D.Lgs. n. 58/1998, di un Piano di compensi ("Long Term Incentive Plan") a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti della Società, valido per il triennio 2012/2013/2014 ed avente ad oggetto l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita ("performance stock grant") ai beneficiari, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione, di massimo n. 1.150.000 azioni della Società già in portafoglio.

Conseguentemente all'Assemblea verrà richiesto di conferire al Consiglio di Amministrazione i poteri necessari e/o opportuni ai fini dell'esecuzione del Piano medesimo, in particolare mediante l'attribuzione al Consiglio stesso della delega, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, di (i) individuare nominativamente i destinatari rappresentati da componenti del Consiglio di Amministrazione, (ii) determinare il numero dei diritti da assegnare a ciascuno di tali destinatari ed approvare il Regolamento del Piano e la documentazione connessa.

In particolare all'Assemblea verrà chiesto di conferire al Consiglio i poteri necessari al fine di:

- individuare, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, i destinatari dei diritti di assegnazione gratuita di azioni tra i componenti del Consiglio di Amministrazione;

- determinare il numero di diritti di assegnazione gratuita di azioni spettanti a ciascuno di tali destinatari;
- fissare gli obiettivi di performance economico-finanziaria cui condizionare la maturazione dei diritti di assegnazione gratuita di azioni;
- disporre, per il servizio del Piano, fino ad un massimo di n. 1.150.000 azioni proprie già in portafoglio secondo termini e condizioni predeterminati;
- determinare vincoli di indisponibilità delle azioni in conformità con le raccomandazioni contenute nel nuovo testo dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate ("Remunerazione degli Amministratori"), approvato nel dicembre 2011;
- approvare il Regolamento del Piano, ed ogni altra documentazione connessa, recante l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione del Piano;
- stabilire ogni altro elemento necessario e/o utile ai fini dell'esecuzione del Piano.

All'Assemblea verrà altresì richiesto di conferire al Consiglio il potere di apportare al Regolamento le modifiche che si rendessero necessarie e/o opportune in relazione, a titolo meramente esemplificativo, al caso di eventuale mutamento della normativa applicabile.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'amministrazione del Piano, previa approvazione e conferimento dei poteri di cui al precedente punto 3.1.

All'Amministratore Delegato di Esprinet spetteranno altresì i poteri necessari a:

- individuare i destinatari dei diritti di assegnazione gratuita di azioni tra i key manager della Società;
- determinare il numero di diritti di assegnazione gratuita di azioni spettanti a ciascuno di tali destinatari;
- fissare gli obiettivi di performance economico-finanziaria cui condizionare la maturazione dei diritti di assegnazione gratuita di azioni;
- disporre, per il servizio del Piano, fino ad un massimo di n. 1.150.000 azioni proprie già in portafoglio secondo termini e condizioni predeterminati;
- determinare vincoli di indisponibilità delle azioni in conformità con le raccomandazioni contenute nel nuovo testo dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate ("Remunerazione degli Amministratori"), approvato nel dicembre 2011;
- approvare il Regolamento del Piano, ed ogni altra documentazione connessa, recante l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione del Piano;
- stabilire ogni altro elemento necessario e/o utile ai fini dell'esecuzione del Piano.

Eventuali funzioni di carattere operativo necessarie per la mera esecuzione formale di alcuni aspetti del Piano saranno svolte dalla Direzione Risorse Umane di Esprinet S.p.A. ("Human Resources Management Department").

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Consiglio di Amministrazione si riserva il diritto in qualsiasi momento di apportare al Piano, nell'ambito degli indirizzi generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni, le modifiche ed integrazioni applicative ed esecutive che saranno ritenute, a suo insindacabile giudizio, utili se non necessarie ai fini del miglior perseguimento delle finalità del Piano stesso, nel rispetto sostanziale delle delibere autorizzative da parte dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, a seguito e per effetto di operazioni sul capitale sociale della Società che dovessero avere luogo durante il periodo di "vesting" - quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, raggruppamenti e/o frazionamenti, aumenti di capitale gratuiti e/o a pagamento, riduzione del capitale sociale, distribuzione di dividendi straordinari, assegnazione ai soci di attività della Società, riduzioni del capitale - si riserva il diritto, limitatamente agli amministratori esecutivi e sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, di regolamentare i diritti

emergenti e/o rettificare il numero di diritti attribuibili se, e nella misura in cui, le suddette operazioni - ovvero altre operazioni aventi effetti analoghi - e le rispettive concrete tecniche di esecuzione siano tali da incidere sul valore economico dei diritti assegnabili.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione verrà investito della facoltà di apportare al Regolamento le modifiche che si rendessero necessarie e/o opportune in relazione al caso di mutamento della normativa applicabile.

Egual diritto verrà attribuito all'Amministratore Delegato in relazione alla revisione del Piano limitatamente ai dirigenti da esercitarsi in circostanze analoghe a quelle descritte al paragrafo precedente.

Analogamente, nel caso di eventi o circostanze, al momento non prevedibili, suscettibile di modificare sensibilmente le performance economico-finanziarie del Gruppo Esprinet e/o la loro manifestazione contabile nei bilanci consolidati, così come nel caso di variazioni significative dei principi contabili nel periodo di "vesting" rispetto al quadro esistente alla data di assegnazione dei diritti potenziali di attribuzione gratuita delle azioni, il Consiglio di Amministrazione dovrà nominare al suo interno un comitato formato da amministratori indipendenti, di cui almeno uno in possesso di adeguate conoscenze in materia contabile e finanziaria, il quale potrà discrezionalmente prendere una o più delle seguenti decisioni:

- fare in modo che i destinatari del Piano possano disporre di un compenso monetario di valore economico equivalente rispetto a quello che avrebbero ottenuto in azioni nel caso in cui avessero esercitato i diritti ad essi attribuiti;
- fare in modo che i destinatari siano ricompensati con diritti di analogo valore economico rispetto a quelli che avrebbero ricavato dall'esercizio dei diritti ad essi attribuiti;
- eseguire qualsiasi aggiustamento al Piano si dovesse rendere necessario al fine di ripristinare condizioni di indifferenza per i beneficiari rispetto al valore economico dei diritti ad essi attribuiti.

Altre eventuali modifiche sostanziali che dovessero essere necessarie alla luce di mutate condizioni di contesto ambientale e/o economiche che rendano consigliabile, alla luce delle finalità del Piano, una revisione degli obiettivi del Gruppo, dovranno essere sottoposte all'Assemblea.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

I diritti di assegnazione gratuita di azioni hanno ad oggetto un massimo di n. 1.150.000 azioni ordinarie della Società.

Tali azioni risultano già nella disponibilità della Società, trattandosi di una frazione delle azioni proprie in portafoglio ad oggi pari complessivamente a n. 1.350.000.

Tali azioni rimarranno vincolate presso un deposito titoli costituito all'uopo presso una banca di fiducia ed intestato alla Società.

3.5 Ruolo svolto dagli amministratori nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Nell'approvazione della presente proposta di Piano di "performance stock grant" il Consiglio si è attenuto agli indirizzi generali stabiliti dal Comitato per le Remunerazioni riunitosi in data 18 marzo 2012.

Ciascuno degli amministratori esecutivi, in qualità di potenziale destinatario del Piano alla luce delle indicazioni pervenute da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni, nel corso della riunione consiliare del 14/18 marzo 2012 relativamente all'approvazione del Piano ed alla conseguente proposta all'Assemblea, si è astenuto dal partecipare alla discussione ed alla deliberazione su tali punti.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato Nomine e Remunerazioni

In data 14 marzo 2012 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 28 aprile e 9 maggio 2012 rispettivamente in prima e seconda convocazione, l'adozione da parte di Esprinet di un "Piano di incentivazione a lungo termine" a favore degli amministratori esecutivi e del senior management della Società. Inoltre, in prosecuzione della medesima riunione, in data 18 marzo 2012, sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano dei compensi a lungo termine per gli esercizi 2012, 2013 e 2014.

Il numero massimo di azioni poste al servizio di attribuzioni di diritti di assegnazione gratuita è pari complessivamente a n. 1.150.000 azioni.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano, le quali riflettono le caratteristiche generali del Piano e le modalità di massima di assegnazione gratuita delle azioni oggetto del Piano di "*performance stock grant*".

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

I nominativi dei destinatari del Piano componenti del Consiglio di Amministrazione ed il numero di diritti di assegnazione gratuita di azioni a ciascuno spettanti saranno individuati a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, in sede di ratifica del Regolamento del Piano contenente l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione delle suddette Linee Guida.

I nominativi dei destinatari del Piano che risultino dirigenti della Società ed il numero di diritti di assegnazione gratuita di azioni a ciascuno spettanti saranno individuati a cura dell'Amministratore Delegato di Esprinet, in sede di ratifica del Regolamento del Piano contenente l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione delle suddette Linee Guida.

Alla data attuale, i destinatari del Piano non risultano individuati né nominativamente né per categoria.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo ufficiale delle azioni rilevato, sul MTA di Borsa Italiana S.p.A. alla chiusura della seduta dell'ultimo giorno di Borsa aperta antecedente alla data della riunione del Consiglio del 18 marzo 2012, data in cui il Consiglio di Amministrazione di Esprinet ha approvato le Linee Guida del Piano dei compensi a lungo termine per gli esercizi 2012, 2013 e 2014, era pari a 3,93 euro (tre/93 euro).

In merito al prezzo di mercato fatto registrare dalle azioni alla data di attribuzione dei diritti di assegnazione delle azioni stesse, si precisa che tale informazione non è ad oggi disponibile non essendo tale assegnazione ancora avvenuta alla data di redazione del presente Documento.

Tale informazione verrà resa pubblica alla data di assegnazione di tali diritti, ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, lettera a), del Regolamento Emittenti.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'Emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani della possibile coincidenza temporale tra:

- i) **detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, e**
- ii) **la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano**
 - a. **non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. **già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato**

E' previsto che il Consiglio di Amministrazione, avendo a disposizione n. 60 giorni per la consegna delle azioni dalla fine del periodo di "vesting", i.e. dall'approvazione del Bilancio Consolidato del Gruppo Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014, avrà cura di utilizzare tale facoltà in modo da non adottare le determinazioni di cui sopra in momenti temporalmente concomitanti con eventuali decisioni che ricadano nella definizione di Informazione Privilegiata e che, in quanto tali, siano suscettibili di impattare sensibilmente sul prezzo delle azioni ed interferire con il regolare svolgimento delle procedure di assegnazione delle azioni.

4. CARATTERISTICHE DELLE AZIONI ATTRIBUITE

- 4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di *restricted stock*); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. *phantom stock*); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. *option grant*) con regolamento per consegna fisica (c.d. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. *stock appreciation right*)**

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione gratuita ai destinatari del diritto, sospensivamente condizionato al preventivo raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* economico-finanziaria ed alla permanenza nella Società nel ruolo rivestito, a ricevere gratuitamente dalla Società un numero prestabilito di azioni ordinarie della stessa.

Il numero massimo di azioni che potranno essere oggetto di assegnazione da parte della Società è complessivamente fissato in n. 1.150.000 costituite per la loro totalità da azioni proprie già detenute dalla Società alla data del presente Documento. Tali azioni verranno vincolate in un deposito titoli costituito all'uopo presso una banca di fiducia intestato alla Società.

- 4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti**

La durata del Piano (o periodo di "vesting"), intendendosi per tale il periodo di tempo entro il quale il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà d'individuazione dei destinatari e di delibera dell'assegnazione dei diritti di attribuzione gratuita di Azioni, è pari a n. 3 anni, fatti salvi i vincoli di disponibilità delle azioni assegnate di cui al successivo art. 4.6.

Il Piano pertanto verrà definitivamente attuato con la consegna fisica delle azioni entro il termine di n. 60 giorni dalla data di approvazione del bilancio di Esprinet S.p.A. per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014.

- 4.3 Termine del Piano**

Si veda il precedente punto 4.2.

- 4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie**

Il Piano prevede l'assegnazione fino a un massimo di n. 1.150.000 diritti di assegnazione

gratuita di azioni ordinarie di Esprinet S.p.A..

Il numero massimo di diritti assegnati a ciascun destinatario è un'informazione ad oggi non disponibile. Essa verrà resa pubblica nella fase di attuazione del Piano sulla base di quanto previsto all'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del regolamento Emittenti.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance

Il Piano consiste nell'attribuzione gratuita ai destinatari del diritto, sospensivamente condizionato al preventivo raggiungimento degli obiettivi di performance economico-finanziaria meglio qualificati al precedente art. 2.2 ed alla permanenza nella Società, a ricevere gratuitamente dalla Società un numero prestabilito di azioni ordinarie di Esprinet S.p.A..

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I diritti di assegnazione delle azioni sono attribuiti ai destinatari a titolo personale e non sono pertanto trasferibili a nessun titolo per atto tra vivi, né per diritti interi né per diritti parziali.

Per atto di trasferimento s'intende ogni e qualsiasi atto di disposizione con il quale si ottenga, direttamente o indirettamente l'effetto di cedere a terzi i diritti sulle azioni, ivi inclusi - a titolo esemplificativo e non esaustivo - gli atti a titolo gratuito, le permutate ed i conferimenti.

E' previsto che su una porzione delle azioni attribuite ai destinatari verrà posto un vincolo di indisponibilità avente durata commisurata alle caratteristiche dell'attività svolta dalla Società ed ai connessi profili di rischio.

Nel caso di Esprinet, in particolare, il dimensionamento e la durata del vincolo dovranno tenere conto che l'accorta politica di gestione dei principali rischi operativi aziendali, unitamente alle caratteristiche del settore di riferimento e delle attività d'impresa concretamente svolte di fatto non consentono l'assunzione di atteggiamenti tattici diretti a privilegiare l'ottenimento di risultati di medio-breve a scapito di risultati di lungo periodo.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il diritto all'assegnazione gratuita delle azioni per i destinatari è subordinato, tra l'altro, alla permanenza in Società dei destinatari.

Ne consegue che, in caso di cessazione del rapporto, si applicheranno le seguenti disposizioni:

- nel caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa ovvero, nel caso degli amministratori, per cessazione non consensuale del rapporto, il Beneficiario, fatta salva una diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione, decade da ogni diritto di assegnazione delle azioni senza alcun diritto ad indennizzi e/o risarcimenti di sorta a suo favore;
- nel caso di risoluzione consensuale del rapporto, ovvero nel caso di cessazione del predetto rapporto su iniziativa della Società non assistita da giusta causa, ovvero di rinuncia o recesso per giusta causa, e comunque con congruo preavviso, da parte del Beneficiario, quest'ultimo manterrà il diritto agli incentivi maturato su base "pro-rata temporis" alla data della risoluzione del rapporto stesso, sotto la condizione che risulti comunque soddisfatta la performance economico-finanziaria misurata successivamente alla data della risoluzione

- conformemente a quanto dettagliato all'art. 2.2; tale disposizione risulta applicabile anche nelle ipotesi in cui il rapporto con il Beneficiario si risolva per morte o invalidità permanente;
- qualora si verificasse uno o più dei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione ovvero l'Amministratore Delegato si riservano a loro discrezione, nell'ambito degli indirizzi stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni e delle finalità perseguibili attraverso il Piano, la facoltà di riassegnare i diritti di attribuzione gratuita a nuovi destinatari ovvero ai destinatari già individuati.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause espresse di annullamento del Piano.

Stante che il Consiglio di Amministrazione ovvero l'Amministratore Delegato si riservano la facoltà di intervenire in qualsiasi momento al fine di rettificare termini e modalità di partecipazione al Piano secondo quanto stabilito all'art. 3.3, è possibile prevedere che detto intervento si possa spingere fino all'annullamento del Piano oggetto del presente Documento ed all'adozione di un Piano sostanzialmente nuovo nei suoi elementi qualificanti.

4.10 Motivazioni concernenti l'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli artt. 2357 e segg. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Piano non prevede l'eventuale riscatto, da parte della Società, delle azioni assegnate come previsto ai sensi degli artt. 2357 e segg. c.c..

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni concesse per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 ,comma 3, c.c.

Il Piano non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni concesse per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, c.c..

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

L'attuazione del Piano prevede l'utilizzo di azioni proprie già in portafoglio alla Società e l'assegnazione delle Azioni rivenienti dai diritti maturati entro il termine di n. 60 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di Esprinet S.p.A. per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014.

L'onere complessivo per la Società non è pertanto determinabile a priori in quanto funzione del numero effettivo complessivo delle azioni assegnate.

L'onere figurativo contabilizzabile in bilancio negli esercizi fiscali che investono la durata del Piano è funzione della probabilità di assegnazione delle azioni e del "fair value" (valore equo) attribuibile ai diritti assegnati ai destinatari nonché del trattamento fiscale e previdenziale del Piano medesimo.

Alla data del presente Documento sono ancora in corso le analisi volte a definire puntualmente l'impatto contabile sui bilanci di Esprinet e del Gruppo Esprinet derivante dall'adozione del Piano.

4.13 Indicazione di eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

L'attuazione del Piano prevede l'utilizzo di azioni proprie già in portafoglio alla Società.

Detta circostanza di fatto esclude che si possano venire a determinare effetti diluitivi sul capitale della Società.

4.14 Indicazione di eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano non prevede per le Azioni oggetto di eventuale assegnazione ai Destinatari alcuna limitazione del diritto di voto ovvero dei diritti patrimoniali ad esse associato.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Non applicabile.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo

a. alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e

b. alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.);

Non applicabile.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Non applicabile.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

Non applicabile.

4.24 Informazioni di cui alla Tabella 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti

In relazione alla Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti", si precisa che le informazioni ivi richieste non sono attualmente disponibili e che esse saranno rese pubbliche ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, lettera a), del Regolamento Emittenti, al momento dell'assegnazione dei diritti di assegnazione gratuita delle Azioni nella fase di attuazione del Piano.

Nova Milanese, 18 marzo 2012