



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")

VIMERCATE, 21 MARZO 2016

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 Energy Park, n.20 - 20871 Vimercate (MB)

Capitale sociale sottoscritto e versato al 31/12/2015: 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 RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**
5. **REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI DI SOCIETÀ 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 RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**
5. **PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ 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 E DIRIGENTI DI ESPRINET S.P.A. E CONTROLLATE PER IL PERIODO 2015 – 2017 (16 MARZO 2015)**

DEFINIZIONI GENERALI

C.c.:	Codice Civile
Codice di Autodisciplina, Codice o Codice Preda:	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2014 dal comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., A.B.I., Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria
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 2015.

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.

Lo scopo del documento è quello, in particolare, di assolvere al contenuto informativo di cui allo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, ed in particolare di descrivere ed illustrare:

- a) la politica consolidata 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.

2. ORGANI COINVOLTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

La politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali:

- ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso spese sostenute per ragione del loro ufficio, e il compenso nella misura fissata dall'Assemblea;
- l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- il Consiglio di Amministrazione ripartisce il compenso o la remunerazione come sopra determinati tra i vari amministratori nel modo che lo stesso Consiglio ritiene più conveniente, tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun amministratore;
- la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche, qualora non venga determinata dall'Assemblea, è determinata dal Consiglio medesimo ai sensi dell'art. 2389 c.c..

Al fine di uniformarsi alla prassi comune in materia, l'intenzione per il futuro è quella di non avvalersi della facoltà statutaria di rimettere la determinazione dell'importo complessivo della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea ma di delimitare la delibera assembleare all'approvazione dei compensi per le cariche.

Spetterebbe poi al Consiglio di Amministrazione determinare la remunerazione relativa a deleghe ed incarichi conferiti a propri membri.

In linea con il modello di *governance* di Esprinet, al Consiglio spettano inoltre:

- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati dei piani di *performance* ai quali è collegata la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- la definizione della struttura della remunerazione del Responsabile della funzione Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della Società e sentito il Comitato Controllo e Rischi.

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, da un Comitato di amministratori indipendenti (Comitato Nomine e Remunerazioni).

Il/Gli Amministratore/i Delegato/i definisce/ono la politica di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli amministratori esecutivi, 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.

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, 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 eventualmente 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 in genere 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 2015.

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 nelle seguenti componenti:

- a) una componente fissa consistente:
 - nella remunerazione per la carica;
 - nella remunerazione per le deleghe e gli eventuali incarichi speciali, comprensiva di un pacchetto di "*benefit*";
- b) una componente variabile annua ad erogazione immediata - salvo il differimento di una porzione rilevante - 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 componente a titolo di indennità di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione;
- f) una eventuale ulteriore componente consistente in strumenti di "*retention*" e/o incentivazione ulteriore da individuare.

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

a) La retribuzione fissa, sia essa per la carica che per le deleghe ed eventuali incarichi speciali, 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 usualmente 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 extra-contabili.

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 può anche essere 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 può essere 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

In alternativa, ed in quanto possibile per effetto della pubblicizzazione dei dati sensibili, viene eseguita un'analisi di "benchmarking" con i principali concorrenti internazionali e la *performance* di breve periodo viene calibrata sui risultati di redditività di questi ultimi nel presupposto che essi costituiscano un valido termine di confronto ai fini dell'apprezzamento di una redditività adeguata nell'ambito del settore/business di riferimento per il Gruppo.

In funzione del grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* annuali è prevista l'introduzione, dall'esercizio in corso, di un meccanismo modulare diretto a collegare puntualmente la performance stessa ed il livello di incentivo erogato consentendo così di evitare incentivi c.d. "on-off" suscettibili di indurre a comportamenti opportunistici da parte dei beneficiari.

Nell'ambito della periodica revisione delle prassi e politiche adottate è emersa la volontà, anche al fine

di adeguarsi ulteriormente alle raccomandazioni contenute nel vigente Codice di Autodisciplina, di prevedere l'adozione di meccanismi c.d. di "clawback" atti al recupero, al ricorrere di determinati eventi ed entro un termine massimo di 2 anni dal riconoscimento del *bonus* annuale, in considerazione della gravità dell'evento occorso, di una somma equivalente, in tutto o in parte, al controvalore netto del *bonus* medesimo.

L'eventualità di tale recupero potrà ricorrere, a titolo esemplificativo e non necessariamente esaustivo, nelle seguenti ipotesi:

- licenziamento per giusta causa del Beneficiario;
- sussistenza di condotte poste in essere con dolo o colpa grave da parte del Beneficiario ovvero in violazione della legge e/o delle disposizioni regolamentari, qualora in ragione di ciò si verifichi un grave pregiudizio economico e/o reputazionale per la Società;
- la maturazione degli incentivi previsti dal Piano sia conseguita sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

In aggiunta, sempre nell'ottica di conseguire il totale allineamento alle raccomandazioni del Codice, esiste la volontà di differire l'erogazione di una porzione rilevante della componente variabile annua di un periodo pari ad un anno rispetto al momento della maturazione coerentemente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

L'importo differito corrisponderebbe alla quota-parte riconosciuta quale incentivo erogato a titolo di *sovra-performance* rispetto agli obiettivi stabiliti. Più in particolare l'erogazione di tale importo sarebbe sospensivamente condizionata, al fine di disincentivare comportamenti diretti all'assunzione di rischi eccessivi da parte del management al solo scopo di maturare il diritto alla corresponsione del bonus (c.d. "*malus*"), al raggiungimento di livelli di redditività operativa nell'esercizio successivo alla maturazione almeno corrispondenti al punto di break-even.

- 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 qualunque causa intervenuta. 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, la Società è solita fare ricorso a piani di remunerazione di lungo periodo basati su strumenti finanziari tipicamente nella forma di piani di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società.

Gli elementi comuni ai piani azionari periodicamente utilizzati dal Gruppo sono così sintetizzabili:

- "*vesting period*" triennale dalla data di assegnazione dei diritti sulle azioni;
- esercizio condizionato alla permanenza nel Gruppo 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* economico-finanziaria legati alla creazione di valore;
- fissazione di obiettivi per il "*vesting*" rappresentati da misure ed indicatori predeterminati di creazione di valore cumulato nel "*vesting period*" (Economic Profit®, EVA®, ROCE-Return On Capital Employed e similari).

I piani azionari prevedono l'adozione di meccanismi c.d. di "clawback" atti al recupero, al ricorrere di determinati eventi ed entro un termine massimo di 2 anni dalla data di maturazione dei diritti di assegnazione gratuita delle azioni, in considerazione della gravità dell'evento occorso, di una somma equivalente, in tutto o in parte, al controvalore netto derivante dalla disposizione delle azioni ricevute e/o di un numero di azioni equivalente al numero di azioni ricevuto o inferiore.

Detto recupero potrà ricorrere, a titolo esemplificativo e non necessariamente esaustivo, nelle seguenti ipotesi:

- licenziamento per giusta causa del beneficiario;
- sussistenza di condotte poste in essere con dolo o colpa grave da parte del beneficiario ovvero in violazione della legge e/o delle disposizioni regolamentari, qualora in ragione di ciò si verifichi un grave pregiudizio economico e/o reputazionale per la Società;

- la maturazione degli incentivi previsti dal piano sia conseguita sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestatamente errati.

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) E' prevista l'attribuzione ad alcuni degli amministratori esecutivi di una indennità di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione.

In particolare in caso di revoca dalla carica di amministratore senza giusta causa la corresponsione di un importo onnicomprensivo pari a due volte la remunerazione annua lorda spettante a titolo di (i) componente fissa, (ii) componente variabile annua e (iii) corrispettivi a titolo di remunerazione di patti di non concorrenza e divieti di storno di personale.

Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

- f) La previsione eventuale di strumenti di "retention" o incentivazione ulteriore presuppone la successiva individuazione dei soggetti (in ipotesi uno degli Amministratori Delegati) e la definizione di contenuti adeguati.

Per gli amministratori esecutivi che siano anche dirigenti della Società la remunerazione viene definita per la parte corrisposta a titolo di remunerazione del rapporto di lavoro dipendente, dagli Amministratori Delegati 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 in un limite massimo rispetto alla componente fissa, per gli amministratori esecutivi, in caso di integrale raggiungimento degli obiettivi previsti il peso della remunerazione variabile sul totale (incluso nella remunerazione fissa il corrispettivo riconosciuto a titolo di impegno di non concorrenza) è pari al 50-60%.

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'impresе 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 ad eccezione dell'Amministratore Delegato Alessandro Cattani al quale spetta un compenso fisso pari a 3,5 milioni di euro in caso di scissione/fusione della Società ovvero di perfezionamento di un'offerta pubblica di acquisto avente ad oggetto azioni della Società che conduca l'offerente a detenere la maggioranza relativa del capitale sociale. Tale componente della remunerazione è diretta a realizzare l'allineamento degli interessi rispetto agli azionisti nelle fattispecie c.d. di "CIC-Change In Control"

4. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La politica di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli amministratori esecutivi viene definita dal/dagli Amministratore/i Delegato/i, 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.

Ad esito della periodica revisione delle proprie prassi amministrative ed organizzative ed in base ad una diversa interpretazione della definizione di "dirigente con responsabilità strategiche" sancita da Consob e dai principi contabili internazionali, la Società ha re-identificato quale dirigente con responsabilità strategica, oltre agli amministratori esecutivi ed ai membri effettivi del Collegio Sindacale, il solo *CFO-Chief Financial Officer* di Gruppo.

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.

Si precisa inoltre che la Società non contempla nel proprio organigramma la figura del Direttore Generale.

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, basati su azioni (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 detengono 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.

In epoca più recente la Società è giunta alla determinazione di considerare come maggiormente rispondente alla finalità di rendere massimo l'allineamento di interessi tra manager ed azionisti un piano integralmente basato su strumenti azionari.

Gli elementi comuni ai piani azionari periodicamente utilizzati dal Gruppo sono così sintetizzabili:

- "*vesting period*" triennale dalla data di assegnazione dei diritti sulle azioni;
- esercizio condizionato alla permanenza nel Gruppo 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* economico-finanziaria legati alla creazione di valore;

- fissazione di obiettivi per il “vesting” rappresentati da misure ed indicatori predeterminati di creazione di valore cumulato nel “vesting period” (Economic Profit®, EVA®, ROCE-Return On Capital Employed e similari).

Data la loro specifica natura, per i piani basati su azioni dello strumento non è possibile ex ante formulare previsioni attendibili sull'incidenza economica 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.

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 dal/dagli Amministratore/i Delegato/i 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.

Atteso che per la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è stabilito in un limite massimo rispetto alla componente fissa, per i dirigenti con responsabilità strategiche, in caso di integrale raggiungimento degli obiettivi previsti il peso della remunerazione variabile a breve termine sul totale (incluso nella remunerazione fissa il corrispettivo riconosciuto a titolo di impegno di non concorrenza) è pari al 50-60%.

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. 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 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 2015 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 2015, secondo quanto approvato dall'Assemblea degli azionisti nel 2015 e successivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2015, si compone dei seguenti elementi:

- a) una componente fissa, consistente nella remunerazione la carica e nella remunerazione per le deleghe e gli incarichi speciali, comprensiva di un pacchetto di "benefit", ai sensi dell'art. 2389 c.c.;
- b) una componente variabile annua ad erogazione immediata – salvo il differimento di una porzione rilevante - 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 del personale in forza al Gruppo;
- d) una componente variabile ad erogazione differita consistente in piani di incentivazione a lungo termine recanti obiettivi di *performance* collegati alla creazione di valore di lungo periodo.
- e) una componente a titolo di indennità di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione.
- f) un'eventuale ulteriore componente consistente in strumenti di "retention" e/o incentivazione ulteriore da individuare.

Per quanto attiene alla componente di lungo termine di cui al punto d) che precede, essa coincide con il piano di attribuzione di diritti di assegnazione gratuita ("*performance stock grant*") di azioni della Società subordinata al conseguimento di obiettivi di creazione di valore.

Nel corso dell'esercizio l'importo riconosciuto a fronte dell'impegno di non concorrenza al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dell'azienda, è risultato complessivamente pari a 144mila euro suddiviso pariteticamente tra il Presidente Francesco Monti, il Vice Presidente ed Amministratore Delegato Maurizio Rota e l'Amministratore Delegato Alessandro Cattani.

In caso di revoca della carica e/o della delega, senza giusta causa, la Società si è impegnata a riconoscere agli Amministratori Esecutivi Maurizio Rota e Alessandro Cattani una indennità di cessazione anticipata del rapporto di Amministratore di euro 1,5 milioni cadauno, *una tantum*.

Con riferimento al *Long Term Incentive Plan 2015-2017*, per i cui dettagli si rimanda all'ALLEGATO A, la maturazione dei diritti gratuita di azioni è sospensivamente condizionata, tra l'altro, alla circostanza per cui il beneficiario sia ancora Amministratore o dipendente della Società alla data di maturazione degli stessi diritti.

Limitatamente all'Amministratore Delegato Alessandro Cattani, in virtù della carica rivestita, viene altresì attribuita, un'ulteriore componente stabilita in misura fissa di 3,5 milioni di euro, al ricorrere, per tutta la durata del mandato, di una delle seguenti condizioni: (i) approvazione da parte dell'assemblea di un'operazione di scissione o di fusione della Società; (ii) lancio di un'offerta pubblica di acquisto avente ad oggetto azioni della Società che permetta all'offerente di detenere la maggioranza relativa del capitale sociale, direttamente o indirettamente, computando anche le azioni detenute da società controllanti o da società controllate e/o dagli aderenti all'eventuale patto parasociale di cui l'offerente o suoi soci fossero parte.

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 Gestione Rischi e Comitato Nomine e Remunerazioni).

La remunerazione dei membri effettivi del Collegio Sindacale è determinata in misura fissa.

L'Assemblea del 30 aprile 2015 ha stabilito il compenso annuo spettante al Collegio Sindacale complessivamente in euro 125mila, esclusi oneri ed IVA, e nello specifico 45mila euro al Presidente del Collegio Sindacale e 40mila euro a ciascun Sindaco Effettivo.

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

Valerio Casari, Chief Financial Officer di Gruppo, 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 45mila euro.

Egli inoltre è beneficiario di una componente a remunerazione differita in quanto beneficiario, assieme ad altri dipendenti della Società, di un piano di incentivazione a lungo termine ("*Long Term Incentive Plan*"), rappresentati da diritti di assegnazione gratuita di azioni ("*stock grant*").

In caso di revoca della carica e/o della delega, senza giusta causa, la Società si è impegnata a riconoscere a Valerio Casari un'indennità di cessazione anticipata del rapporto di Amministratore di euro 1,15 milioni, *una tantum*.

Con riferimento al *Long Term Incentive Plan* 2015-2017, per i cui dettagli si rimanda all'ALLEGATO A, la maturazione dei diritti gratuita di azioni è sospensivamente condizionata, tra l'altro, alla circostanza per cui il beneficiario sia ancora Amministratore o dipendente della Società alla data di maturazione degli stessi diritti.

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 RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Si rimanda alla Tabella 3A e si prega di voler consultare l'apposito Documento Informativo redatto 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 RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella Tabella 3B sono rappresentati gli effetti economici dell'attuazione dei piani di incentivazione monetari a favore degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Nominativo	Carica	N. azioni al 31/12/14 o alla data di nomina	N. azioni Assegnate LTIP 2012-2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	Decremento per cessazione di carica	N. azioni al 31/12/15
Francesco Monti ⁽¹⁾	Presidente	8.232.070	-	-	-	-	8.232.070
	Vice Presidente e						
Maurizio Rota	Ammin. Delegato	2.514.310	308.036	-	(196.888)	-	2.625.458
Alessandro Cattani	Ammin. Delegato	500.000	308.036	-	(246.429)	-	561.607
Valerio Casari	Amministratore	3.279	256.695	-	(205.357)	-	54.617
Marco Monti ⁽²⁾	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Matteo Stefanelli	Amministratore	840.307	-	-	-	-	840.307
Tommaso Stefanelli	Amministratore	885.000	-	-	-	-	885.000
Mario Massari	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Chiara Mauri	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Cristina Galbusera	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Emanuela Prandelli	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Andrea Cavaliere	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Giuseppe Cali	Amministratore	7.732.000	-	-	-	(7.732.000)	-
Stefania Cali	Amministratore	53.970	-	-	-	(53.970)	-
Umberto Giovanni Quilici ⁽³⁾	Amministratore	20.000	-	-	-	(20.000)	-
Totale Consiglio di Amministrazione		20.780.936	872.767	-	(648.674)	(7.805.970)	13.199.059
Giorgio Razzoli	Presidente	-	-	-	-	-	-
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco Effetivo	-	-	-	-	-	-
Bettina Solimando	Sindaco Effetivo	-	-	-	-	-	-
Emanuele Calcaterra	Sindaco Effetivo	-	-	-	-	-	-
Mario Conti	Sindaco Effetivo	-	-	-	-	-	-
Totale Collegio sindacale		-	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ titolare della piena proprietà relativamente a n. 2.058.019 azioni e del diritto di usufrutto relativamente a n. 6.174.051 azioni

⁽²⁾ titolare della nuda proprietà relativamente a n. 2.058.017 azioni

⁽³⁾ azioni possedute dal coniuge

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.

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2015

TABELLA 1 - Compensi corrisposti agli organi di Amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità strategica

Nella Tabella 1 seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci.

E' fornita separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del beneficiario; sono esclusi i rimborsi spese forfettari, e i gettoni presenza in quanto non previsti;
- nella colonna "Retribuzione da lavoro dipendente" sono riportate, secondo un criterio di competenza, le retribuzioni da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, esclusi gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e l'accantonamento TFR. Sono esclusi i rimborsi spese forfettari e i gettoni presenza in quanto non previsti;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio.
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus ed altri incentivi", gli incentivi a breve termine di competenza dell'esercizio e gli incentivi differiti negli anni precedenti ed erogati nell'esercizio a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica ed approvazione dei relativi risultati di *performance* da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica";
- nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazione agli utili;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" non è riportato alcun dato in quanto non vi sono ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "*Fair value* dei compensi *equity*" è indicato il *fair value* di competenza dell'esercizio relativo ai piani di *stock grant* in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di *vesting*;
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto del lavoro" non è riportato alcun dato in quanto non vi state nel corso del periodo cessazioni di carica di amministratori che prevedessero indennità di fine carica.

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	Compensi fissi			Compensi variabili non equity			Benefici non monetari ⁽⁸⁾	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ⁽⁹⁾	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi ⁽⁷⁾	Partecipazione agli utili						
Francesco Monti	Presidente	01.01/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	400	-	-	133	-	-	3	-	536	-	
Maurizio Rota	Vice Presidente e A.D.	01.01/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	400	-	-	366	-	-	4	-	770	240	
Alessandro Cattani	Amm. Delegato	01.01/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	400	-	-	366	-	-	4	-	770	240	
Valerio Casari	Amministratore	01.01/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	29	266	-	298	-	-	4	-	597	214	
Marco Monti ⁽²⁾	Amministratore	01.01/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	29	-	12	-	-	-	-	-	41	-	
Matteo Stefanelli ⁽³⁾	Amministratore	01.05/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	20	-	27	-	-	-	-	-	47	-	
Tommaso Stefanelli ⁽⁴⁾	Amministratore	01.05/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	20	-	27	-	-	-	-	-	47	-	
Mario Massari ⁽⁵⁾	Amministratore	01.01/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	29	-	46	-	-	-	-	-	76	-	
Chiara Mauri ⁽⁶⁾	Amministratore	01.01/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	29	-	32	-	-	-	-	-	61	-	
Cristina Galusera ⁽⁶⁾	Amministratore	01.01/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	29	-	32	-	-	-	-	-	61	-	
Emanuela Prandelli	Amministratore	01.05/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	20	-	-	-	-	-	-	-	20	-	
Andrea Cavaliere ⁽⁶⁾	Amministratore	01.01/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	29	-	15	-	-	-	-	-	44	-	
Giuseppe Cali	Amministratore	01.01/30.04.2015	30/04/2015	9	-	-	-	-	-	-	-	9	-	
Stefania Cali	Amministratore	01.01/30.04.2015	30/04/2015	9	-	-	-	-	-	-	-	9	-	
Umberto Giovanni Quilici	Amministratore	01.01/30.04.2015	30/04/2015	9	-	-	-	-	-	-	-	9	-	
Giorgio Razzoli	Presidente Collegio Sindacale	01.01/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	80	-	-	-	-	-	-	-	80	-	
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco Effettivo	01.05/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	27	-	-	-	-	-	-	-	27	-	
Bettina Solimando	Sindaco Effettivo	01.05/31.12.2015	2018 ⁽¹⁾	27	-	-	-	-	-	-	-	27	-	
Emanuele Calcaterra	Sindaco Effettivo	01.01/30.04.2015	30/04/2015	33	-	-	-	-	-	-	-	33	-	
Mario Conti	Sindaco Effettivo	01.01/30.04.2015	30/04/2015	36	-	-	-	-	-	-	-	36	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.666	266	190	1.163	-	-	16	-	3.301	694	
Emanuele Calcaterra	Sindaco Effettivo	01.01/31.12.2015	2017	10	-	-	-	-	-	-	-	10	-	
Mario Conti	Sindaco Effettivo	01.01/31.12.2015	2017	10	-	-	-	-	-	-	-	10	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				20	-	-	-	-	-	-	-	20	-	
(III) Totale				1.686	266	190	1.163	-	-	16	-	3.321	694	

(1) Data di approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

(2) Marco Monti - compenso per la partecipazione al Comitato Strategie.

(3) Matteo Stefanelli - compenso per la partecipazione al Comitato Strategie 12mila euro e al Comitato competitività e sostenibilità 15mila euro.

(4) Tommaso Stefanelli - compenso per la partecipazione al Comitato Strategie 15mila euro e al Comitato competitività e sostenibilità 12mila euro.

(5) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazioni. Il compenso rappresenta la remunerazione complessiva per la partecipazione ad entrambi i comitati.

(6) Andrea Cavaliere - compenso per la partecipazione, sino al 30/04/2015, al Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazioni. Il compenso rappresenta la remunerazione complessiva per la partecipazione ad entrambi i comitati.

(7) Vedasi Tabella 3B "Bonus dell'anno erogabile/erogato" e "Bonus di anni precedenti erogabile/erogato".

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

(9) Vedasi Tabella 3A (corrisponde al costo figurativo rilevato nell'esercizio 2015).

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 amministratori con responsabilità strategiche

Nella Tabella 3A seguente sono indicate nominativamente le *stock grant* attribuite agli Amministratori.

Sono in particolare indicati i diritti di assegnazione gratuita su azioni Esprinet, esercitabili trascorsi tre anni dalla data di assegnazione, in relazione a due piani di incentivazione azionaria, l'ultimo dei quali assegnato nel 2015.

La tabella fornisce evidenza, nella colonna "strumenti finanziari di competenza dell'esercizio", del dato riportato nella colonna "fair value dei compensi equity" della Tabella 1.

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		Strumenti finanziari assegnati "vested" nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio				
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato alla data di assegnazione in euro	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value							
Maurizio Rota	Vice Presidente e Amministratore Delegato	"Stock grant" (Approvato dal Cda in data 14/05/2012)															308.036 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	2.649	81
Alessandro Cattani	Amministratore Delegato	"Stock grant" (Approvato dal Cda in data 14/05/2012)															308.036 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	2.649	81
Valerio Casari	Amministratore	"Stock grant" (Approvato dal Cda in data 14/05/2012)															256.695 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	2.208	68
Maurizio Rota	Vice Presidente e Amministratore Delegato	"Stock grant" (Approvato dal Cda in data 14/05/2015)	131.578 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	dal 30/06/2015 al 30/04/2018	900	30/06/2015	7,20	30/06/2015											159
Alessandro Cattani	Amministratore Delegato	"Stock grant" (Approvato dal Cda in data 14/05/2015)	131.578 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	dal 30/06/2015 al 30/04/2018	900	30/06/2015	7,20	30/06/2015											159
Valerio Casari	Amministratore	"Stock grant" (Approvato dal Cda in data 14/05/2015)	120.614 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	dal 30/06/2015 al 30/04/2018	825	30/06/2015	7,20	30/06/2015											146
(III) Totale					2.625													7.506	694

(I) Compensi nella società che redige il bilancio

TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri amministratori con responsabilità strategiche

Nella Tabella 3B seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore degli Amministratori Esecutivi.

In particolare:

- nella colonna "Bonus dell'anno – erogabile/erogato" è riportato l'incentivo variabile di breve termine erogabile sulla base delle consuntivazioni della *performance* effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'Esercizio;
- nella colonna "Bonus dell'anno – differito" è riportato l'importo variabile di breve termine la cui erogazione è differita di un periodo pari ad un anno rispetto al momento della maturazione;
- nella colonna "Bonus dell'anno – periodo di differimento" è riportata la durata del periodo di vesting degli incentivi di lungo termine attribuiti nell'anno;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti – non più erogabili" non è riportato alcun dato in quanto non vi sono bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti – erogabile/erogato" è riportato il dato dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti – ancora differiti" non è riportato alcun dato in quanto non vi sono bonus differiti in anni precedenti ancora differiti;
- nella colonna "Altri bonus" non è riportato alcun dato in quanto non vi sono altri bonus assegnati.

La somma degli importi indicati nella colonna "Bonus dell'anno – Erogabile/Erogato" e della colonna "Bonus di anni precedenti – Erogabile/Erogato" coincide con quanto indicato nella colonna "Bonus ed altri incentivi" della Tabella 1.

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			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile /Erogato	Differito ⁽¹⁾	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile /Erogati	Ancora differiti	
Francesco Monti	Presidente CdA	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2015 - Cda 14 maggio 2015	133	62	2015	-	-	-	-
Maurizio Rota	Vice Presidente CdA e Amm. Delegato	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2015 - Cda 14 maggio 2015	200	92	2015	-	-	-	-
Alessandro Cattani	Amm.re Delegato	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2015 - Cda 14 maggio 2015	200	92	2015	-	-	-	-
Valerio Casari	Amministratore	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2015 - Cda 14 maggio 2015	160	74	2015	-	-	-	-
Maurizio Rota	Vice Presidente CdA e Amm. Delegato	"Long Term Incentive Plan" (deliberato dal Cda in data 14/05/2012) ⁽²⁾	18	-	triennale	-	148	-	-
Alessandro Cattani	Amm.re Delegato	"Long Term Incentive Plan" (deliberato dal Cda in data 14/05/2012) ⁽²⁾	18	-	triennale	-	148	-	-
Valerio Casari	Amministratore	"Long Term Incentive Plan" (deliberato dal Cda in data 14/05/2012) ⁽²⁾	15	-	triennale	-	123	-	-
(I) Totale Compensi nella società che redige il bilancio			744	320		-	419	-	-
(II) Totale Compensi da controllate e collegate			-	-		-	-	-	-
(III) Totale			744	320		-	419	-	-

⁽¹⁾ Trattasi del costo rilevato a conto economico nel 2015 della quota-parte della componente monetaria maturata nell'esercizio la cui corresponsione è differita all'esercizio fiscale successivo all'anno di maturazione.

⁽²⁾ Trattasi del costo rilevato a conto economico nel 2015 della quota-parte della componente monetaria maturata nell'esercizio la cui corresponsione era differita all'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014.