



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

VIMERCATE, 21 MARZO 2017

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 31/12/2016: Euro 7.860.651

www.esprinet.com - info@esprinet.com

INDICE

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione	3
POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI	4
<i>Pay -mix</i>	5
SEZIONE I	7
1. Premessa	7
2. Organi coinvolti nella determinazione della Politica delle remunerazioni	7
3. Principi e linee guida della politica 2017.....	10
4. Remunerazione degli amministratori non esecutivi.....	10
5. Remunerazione degli amministratori esecutivi	11
6. Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	16
SEZIONE II	18
1. Premessa	18
2. Consuntivazione dei piani di incentivazione.....	18
3. Compensi dei componenti degli amministratori esecutivi	18
4. Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche	19
5. Compensi erogati agli Amministratori non Esecutivi	19
6. Compensi erogati al Collegio Sindacale.....	19
Compensi corrisposti nell'esercizio 2016	20
TABELLA 1 - Compensi corrisposti agli organi di Amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità strategica	20
TABELLA 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri amministratori con responsabilità strategiche	22
TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri amministratori con responsabilità strategiche	24
PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	26



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Signori azionisti,

è con grande piacere che vi presento la Relazione sulla Remunerazione per l'anno 2016 che sarà sottoposta all'assemblea degli azionisti.

La Relazione sulla Remunerazione è ormai un appuntamento fisso e ricorrente, pertanto Esprinet vuole considerarla non più come un mero obbligo normativo, ma come una finestra di dialogo trasparente con tutti gli azionisti sulle tematiche relative alla remunerazione, di cui potranno beneficiare anche tutti gli altri *stakeholder* della nostra Società.

La Relazione sulla Remunerazione si presenta pertanto quest'anno in veste largamente rinnovata rispetto al passato allo scopo di illustrare al meglio tutti gli aspetti legati alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità strategica e il collegamento tra remunerazione e *performance* aziendale.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, avvalendosi anche del supporto di qualificati *advisor* esterni in materia di *executive compensation*, ha strutturato in questi anni i sistemi di incentivazione in modo da garantire un chiaro allineamento tra la *performance* aziendale e gli incentivi per il *management*.

Il piano di incentivazione a breve termine è allineato ai *target* annuali di redditività (EBIT) e di sostenibilità finanziaria (multiplo Posizione Finanziaria Netta su EBITDA).

Il sistema di incentivazione di lungo termine premia il *management* attraverso l'attribuzione di azioni della Società per il conseguimento degli obiettivi di creazione di valore (*economic profit*) su un orizzonte temporale triennale.

Tutti i piani di incentivazione prevedono un *cap* e forme di differimento nel tempo dei *bonus* maturati al di sopra di una certa soglia o di *lock-up* di una quota delle azioni attribuite al *management*.

L'informativa che viene fornita nella presente relazione descrive in maniera dettagliata i parametri di *performance* e il collegamento con i premi per i diversi livelli di *performance* in modo da soddisfare al meglio le aspettative degli investitori.

Per il futuro desidero confermare l'impegno del Comitato Nomine e Remunerazione per assicurare una politica di remunerazione allineata agli interessi degli investitori e ai più elevati standard di *corporate governance*.

Mario Massari
Presidente Comitato Nomine e
Remunerazione

POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI¹

Componente	Finalità	Caratteristiche
Retribuzione fissa	<p>Compensa le competenze, la professionalità e il contributo richiesto dal ruolo ricoperto al fine di garantire motivazione e <i>retention</i>.</p> <p>Include i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remunerazione per la carica • Remunerazione per le deleghe e gli Incarichi speciali • Corrispettivo per patto di non concorrenza e divieto di storno 	<p>Presidente²: 450.000€</p> <p>Vice Presidente e Amministratore Delegato²: 450.000€</p> <p>Amministratore Delegato²: 450.000€</p> <p>Consigliere Delegato e CFO²: 342.969€</p>
Retribuzione variabile di breve termine	<p>Incentivo monetario erogato annualmente diretto a indirizzare l'azione del <i>management</i> nel breve termine in coerenza con gli obiettivi societari.</p>	<p>Indicatori di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posizione Finanziaria Netta/EBITDA con peso del 50% • EBIT <i>adjusted</i>/Ricavi con peso del 50% <p>In caso di <i>overperformance</i> il premio può raggiungere il 120% del <i>target bonus (cap)</i>.</p> <p>La quota di <i>bonus</i> eccedente il <i>target bonus</i> viene differita per un anno e soggetta ad una condizione sospensiva legata alla redditività aziendale (c.d.<i>malus</i>)</p>
Retribuzione variabile di lungo termine	<p>Piano azionario collegato al conseguimento di condizioni di <i>performance</i> triennali (piano di <i>performance share</i>), riservato agli Amministratori Esecutivi (con esclusione del Presidente)</p>	<p>Indicatori di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Economic Profit</i> = NOPAT – (WACC x Capitale Investito Netto) <p>Il numero dei diritti può variare tra l'80% ed il 100% (<i>cap</i>) dei diritti assegnati in base alla <i>performance</i> conseguita</p>
Benefit	<p>Integrano il pacchetto retributivo al fine di garantire una logica di <i>total reward</i></p>	<p>Copertura assicurativa per responsabilità civile (polizze D&O)</p> <p>Auto aziendale a uso promiscuo</p> <p>Telefono cellulare a uso promiscuo</p> <p>Check-up clinico annuale</p>
Istituti accessori		
Clausole di severance	<p>Prevedono l'attribuzione di importi predeterminati agli Amministratori Esecutivi (ad esclusione del Presidente) in caso di cessazione anticipata della carica di amministratore senza giusta causa.</p>	<p>Vice Presidente e Amministratore Delegato: 1,5 mln€</p> <p>Amministratore Delegato: 1,5 mln€</p> <p>Consigliere Delegato e CFO: 1,15 mln€</p> <p>Importi pari a circa 2 volte la retribuzione annua lorda spettante a titolo di</p>

¹ Salvo dove diversamente indicato, tutti gli importi si intendono al lordo delle degli oneri previdenziali e fiscali a carico del beneficiario.

² Alla data della presente relazione sono state conferite deleghe gestionali a: Presidente, Vice-Presidente e Amministratore Delegato, Amministratore Delegato, CFO come descritto nella Relazione sulla Corporate Governance – sezione Organi Delegati – cui si rimanda

		componente fissa, componente variabile annua e patto di non concorrenza
Clausola di <i>change in control</i>	Prevede l'attribuzione di un importo predeterminato in caso di cambio di controllo della società	La clausola è in vigore solo per la carica di Amministratore Delegato per un importo pari a 3,5 mln€

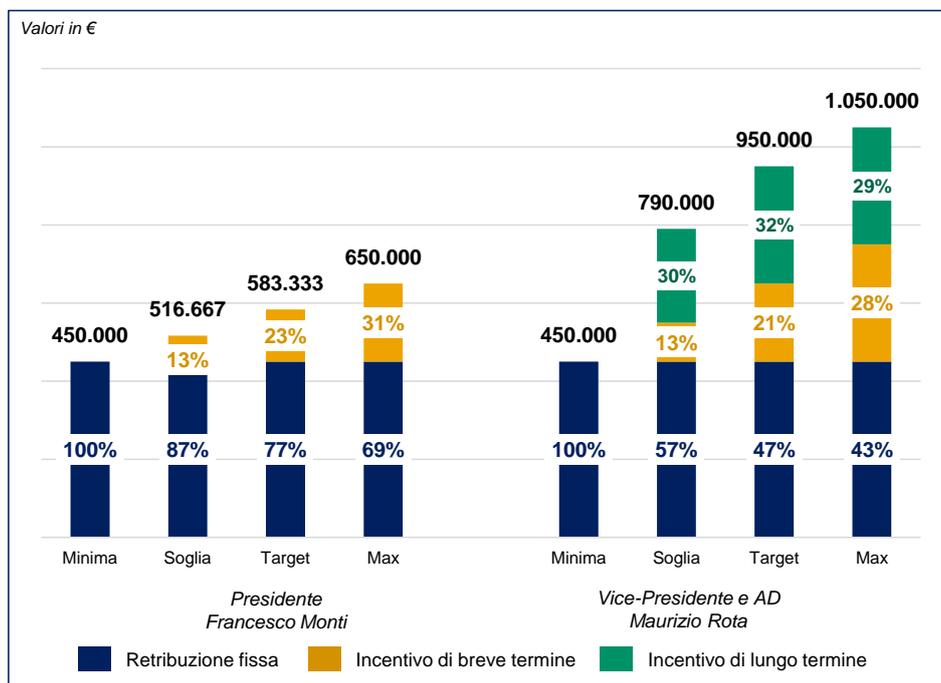
PAY-MIX

Le linee guida della politica 2017 prevedono un *mix* retributivo per gli Amministratori Esecutivi coerente sia con le caratteristiche del ruolo ricoperto, sia con le prassi di mercato considerando imprese comparabili per dimensione e complessità.

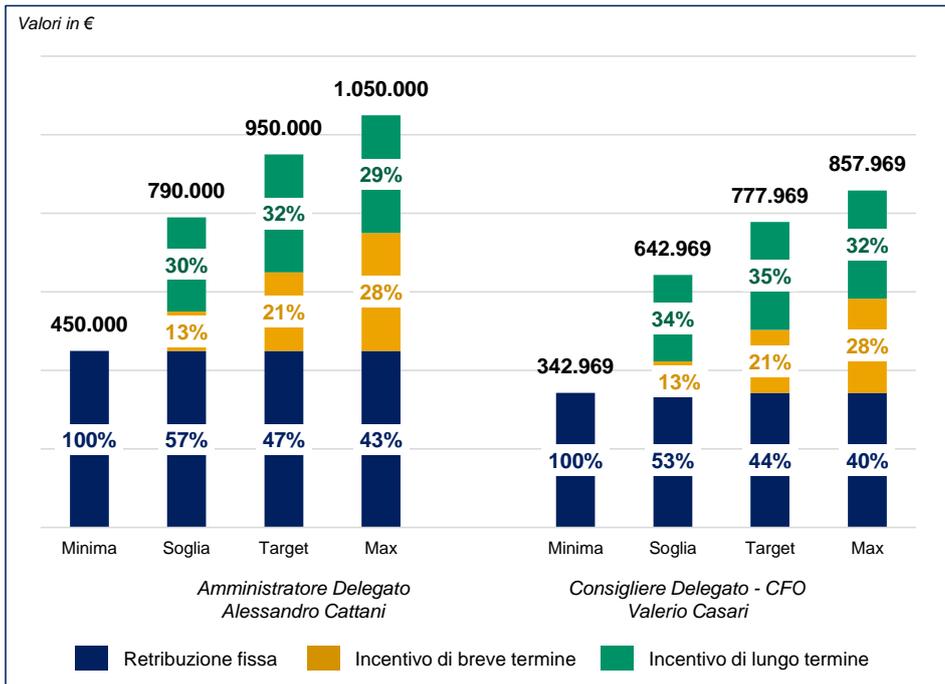
L'adeguatezza del rapporto tra componente fissa e variabile per gli Amministratori Esecutivi è stato altresì sottoposto a valutazione da parte di professionisti esterni indipendenti.

Il seguente grafico rappresenta il *pay-mix*³ teorico con riferimento a diversi livelli possibili di *performance*: minima, di soglia, a *target* e massima. Sono considerati i ruoli di Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato, Amministratore Delegato e Consigliere Delegato e *CFO*.

In particolare viene evidenziato il peso relativo alle seguenti componenti: remunerazione fissa, incentivo variabile di breve termine, incentivo variabile di lungo termine (considerando il *fair value* dei diritti a ricevere gratuitamente azioni della società, calcolato alla data di assegnazione all'inizio del piano).



³ Non include gli istituti accessori, ovvero le indennità relative alle clausole di risoluzione del rapporto e di *change in control*



Questo documento si compone di due sezioni previste ai commi 3 e 4 dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (nel seguito "TUF") ed è stato approvato in data 21 marzo 2017 dal consiglio di amministrazione della società.

Ai sensi dell'art. 123-ter del TUF l'assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio della società delibera in senso favorevole o contrario sulla prima sezione della relazione; la deliberazione non è vincolante.

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 2016.

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, si conferma l'orientamento 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.

Spetterà quindi poi al consiglio di amministrazione la determinazione della 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

Gli Amministratori Delegati definiscono la politica di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche⁴ 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.

Il ruolo del Comitato Nomine e Remunerazione

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 Remunerazione).

Quest'ultimo si compone di n. 3 membri, tutti amministratori indipendenti:

- Mario Massari (Presidente)
- Cristina Galbusera
- Chiara Mauri

Il Comitato Nomine e Remunerazione 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 Remunerazione 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 selezionati tenendo conto delle prescrizioni in materia di operazioni con parti correlate di cui alla specifica procedura adottata dalla società in data 26 novembre 2010. Willis Towers Watson è stato l'*advisor* del Comitato Nomine e Remunerazione nel 2016.

Il regolamento interno del Comitato Nomine e Remunerazione 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 2016.

⁴ Attualmente non è stato identificato alcun Dirigente con Responsabilità Strategica oltre agli Amministratori Esecutivi

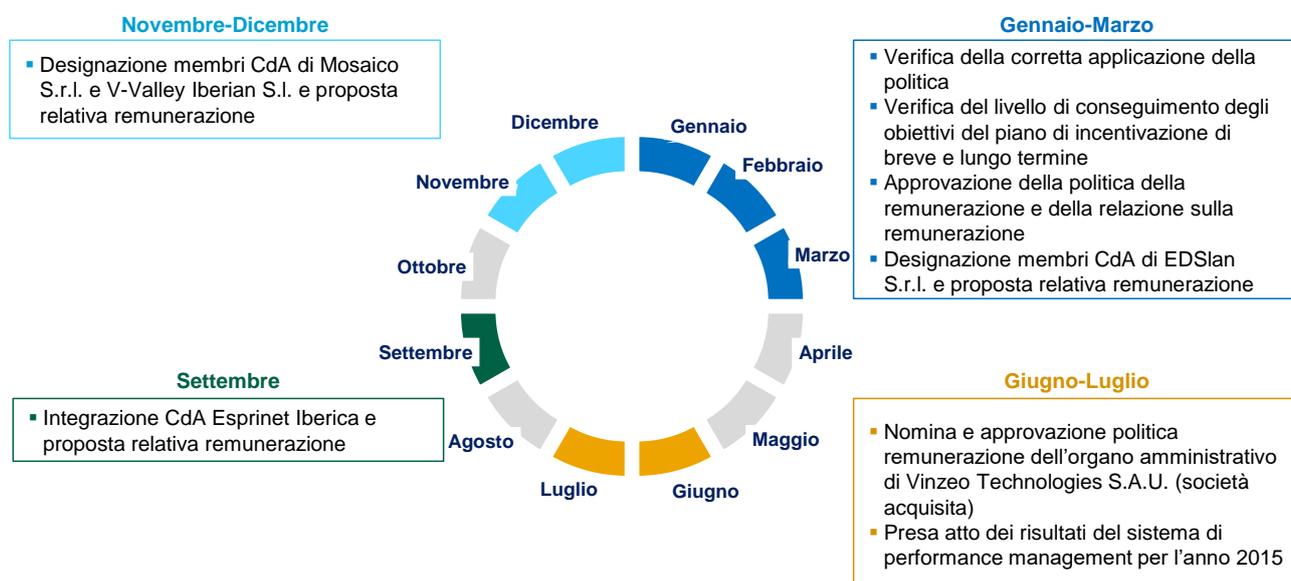
Attività svolte e programmate per il triennio 2015-2017

L'attività del Comitato Nomine e Remunerazione è stata strutturata nel corso del triennio 2015-2017 secondo le seguenti modalità:

2015	<ul style="list-style-type: none"> • verifica iniziale e messa a punto della politica di remunerazione della società in relazione al nuovo mandato • verifica delle prassi di mercato e della adeguatezza delle remunerazioni degli amministratori esecutivi sulla base delle indagini retributive predisposte da Hay Group • definizione della struttura e degli obiettivi dei piani di incentivazione a breve termine e del piano di incentivazione a lungo termine
2016	<ul style="list-style-type: none"> • verifica e consuntivazione dei target del piano di incentivazione di breve termine • monitoraggio del livello di conseguimento dei target relativi al piano di incentivazione di lungo termine • monitoraggio dell'applicazione della politica di remunerazione
2017	<ul style="list-style-type: none"> • verifica e consuntivazione del livello di conseguimento degli obiettivi legati ai piani di incentivazione • lavoro istruttorio sulla nuova politica triennale da portare all'attenzione del Comitato Nomine e Remunerazione che sarà nominato per il triennio successivo

Per quanto riguarda il 2016, anno oggetto della presente relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione si è complessivamente riunito n. 5 volte.

Le attività svolte nel corso dell'anno sono state le seguenti:



3. PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA 2017

La politica sulla remunerazione di Esprinet è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. In particolare essa è complessivamente disegnata secondo i seguenti principi e finalità:

- attrarre e fidelizzare risorse di alto profilo professionale e manageriale allo scopo di supportare la strategia aziendale;
- promuovere la creazione di valore 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, sufficientemente sfidanti e su risultati effettivamente conseguiti;
- assicurare *benefit* in linea con le normali prassi di mercato al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo;
- tutelare la società e gli azionisti tramite l'adozione di meccanismi di *clawback* diretti alla restituzione della parte variabile della remunerazione a seguito di risultati raggiunti tramite comportamenti dolosi o gravemente colposi o di dati rivelatisi manifestamente errati;
- creare un adeguato allineamento tra remunerazione e rischi attraverso l'utilizzo di forme di differimento della remunerazione variabile a breve termine soggette a condizioni di *malus* e vincoli di *lock-up* sull'incentivazione variabili di lungo termine.

4. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli indipendenti è definita dall'assemblea degli azionisti.

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.

Il compenso annuo stabilito dalla assemblea dei soci per il triennio 2015-2017 è pari a € 30.000.

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

Compenso per la partecipazione ai Comitati

Per gli Amministratori non esecutivi, in base a quanto deliberato dal consiglio di amministrazione in data 4 maggio 2015, è previsto un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai comitati consiliari:

Comitato	Compenso Presidente	Compenso altri membri
Comitato Controllo e Rischi	23.400€	18.000€
Comitato per le Nomine e per le Remunerazioni	23.400€	18.000€
Comitato Strategie	23.400€	18.000€
Comitato Competitività e Sostenibilità	23.400€	18.000€

Il Comitato Strategie e il Comitato Competitività e Sostenibilità possono includere tra i loro membri anche Amministratori Esecutivi, che eventualmente non percepiscono compensi ulteriori per tale ruolo.

Compenso per i membri del Collegio Sindacale

Per i membri del Collegio Sindacale, in base a quanto deliberato dall'Assemblea degli azionisti in data 30 aprile 2015, è previsto un compenso annuo pari a 45.000 euro per il Presidente e 40.000 euro per gli altri membri.

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

5. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La remunerazione prevista per gli Amministratori Esecutivi sulla base di quanto definito dal consiglio di amministrazione nella riunione in data 14 maggio 2015, si articola nelle seguenti componenti:

- a) Remunerazione fissa suddivisa in:
 - remunerazione per la carica, come determinata dall'Assemblea;
 - remunerazione per le deleghe e gli eventuali incarichi speciali;
 - una componente a titolo di remunerazione legata a patti di non concorrenza e divieti di storno di personale in forza al Gruppo.
- b) Incentivazione variabile di breve termine basata su specifici obiettivi di *performance* economico-finanziaria a livello consolidato del gruppo ("*bonus*"); è previsto il differimento per un anno della quota di *bonus* relativa alla *overperformance*.
- c) Incentivazione variabile a lungo termine, basata su specifici obiettivi di *performance* economico-finanziaria a livello consolidato del gruppo.
- d) *Benefit*.
- e) Istituti accessori che comprendono:
 - una componente a titolo di indennità di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione;
 - una clausola di change in control per il solo Amministratore Delegato.

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.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa degli Amministratori Esecutivi è definita in relazione ai livelli di mercato per posizioni comparabili ed aggiornata periodicamente in relazione alle condizioni di mercato ed alla *performance* individuale.

La remunerazione fissa per gli Amministratori Esecutivi è così definita:

Carica	Remunerazione per la carica	Remunerazione per le deleghe e incarichi speciali	Patto di non concorrenza	Totale compensi fissi
Presidente	30.000€	370.000€	50.000€	450.000€
Vice-Presidente e Amministratore Delegato	30.000€	370.000€	50.000€	450.000€
Amministratore Delegato	30.000€	370.000€	50.000€	450.000€
Consigliere Delegato e CFO	30.000€	262.969€	50.000€	342.969€

Tali importi sono comprensivi anche di eventuali compensi derivanti dalla partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate.

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.

I patti di non concorrenza in essere prevedono il pagamento di un corrispettivo in costanza di rapporto di lavoro per tutti gli Amministratori Esecutivi della società, pari ad un importo lordo annuo di 50.000 euro.

Incentivazione variabile di breve termine

L'incentivazione di breve termine (*bonus* annuale) consiste nell'erogazione di un premio monetario 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 con il piano strategico aziendale e di conseguenza allineati alla creazione di valore su un orizzonte temporale più lungo.

A tal fine gli obiettivi connessi a questa componente del pacchetto retributivo sono usualmente stabiliti per ogni anno di riferimento, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, all'inizio del periodo triennale costituente il piano strategico aziendale.

Tali obiettivi si traducono in parametri economico-finanziari agevolmente verificabili sulla base dei dati di bilancio consolidati. La previsione di obiettivi connessi alle politiche finanziarie e alla capacità di servizio dei debiti finanziari del gruppo è perlopiù orientata ad evitare l'assunzione di un livello indesiderato di rischi finanziari.

La struttura degli obiettivi proposta è quindi legata ai seguenti due parametri economico-finanziari misurati a livello consolidato:

- Posizione Finanziaria Netta/EBITDA con peso del 50%
- EBIT *adjusted*/Ricavi con peso del 50%

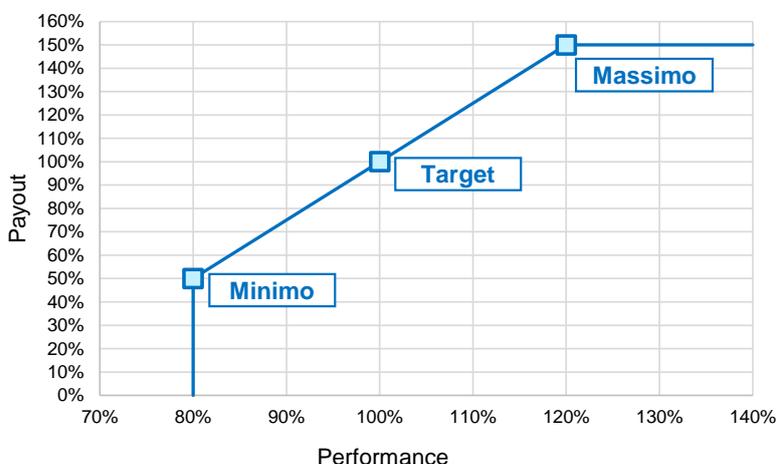
In particolar modo, il primo indicatore misura la capacità del *management* di perseguire uno sviluppo equilibrato, mantenendo un livello di leva sostenibile rispetto alla capacità di generazione di flussi finanziari approssimata dall'EBITDA. Il secondo parametro invece è un indicatore della redditività operativa.

I *target* relativi a ciascun indicatore sono ritenuti sensibili, essendo parte integrante del piano strategico, e pertanto non possono essere dichiarati nella presente relazione.

Per entrambi gli obiettivi è prevista la seguente curva di incentivazione:

Livello di <i>performance</i>	% rispetto al <i>target</i>	<i>Payout</i>
Soglia	80%	50%
Target	100%	100%
Massimo	120%	150%

Al di sotto del livello soglia l'obiettivo viene considerato non raggiunto e pertanto nulla viene erogato in relazione allo stesso. Per valori intermedi invece il *bonus* viene definito tramite interpolazione lineare.



I valori di target *bonus* per gli amministratori esecutivi sono definiti in termini di un importo fisso predeterminato e approvato dal consiglio di amministrazione:

Carica	Soglia	Target Bonus	Massimo
Presidente	66.666€	133.333€	200.000€
Vice-Presidente e Amministratore Delegato	100.000€	200.000€	300.000€
Amministratore Delegato	100.000€	200.000€	300.000€
Consigliere Delegato e CFO	80.000€	160.000€	240.000€

L'erogazione della quota parte di *bonus* legata all'*overperformance* è soggetta ad una condizione sospensiva di un anno al fine di disincentivare comportamenti diretti all'assunzione di rischi eccessivi da parte del *management*. Tale quota viene infatti erogata solamente al raggiungimento nell'esercizio successivo all'anno di maturazione di un livello di EBITDA di gruppo superiore a zero.

Inoltre, sempre nell'ottica di conseguire il totale allineamento alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, la società prevede meccanismi cosiddetti 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 nelle seguenti ipotesi:

- revoca dalla carica per giusta causa;
- 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;
- il *bonus* sia stato determinato sulla base di dati che si siano rilevati in seguito manifestamente errati.

Incentivazione variabile di lungo termine

Il piano di incentivazione a lungo termine prevede l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita di azioni ("*performance share grant*") subordinato al conseguimento di predefinite condizioni di *performance* su un orizzonte temporale triennale 2015-2017 (cosiddetto *vesting period*), con

l'obiettivo di 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.

In particolare ai beneficiari è assegnato un numero massimo di diritti pari al rapporto tra l'importo monetario lordo proposto per ciascuno di essi e il *fair value*⁵ del titolo al giorno dell'assegnazione. L'effettiva maturazione di tali diritti è funzione del conseguimento di un obiettivo di *performance* cumulato per il triennio oggetto del piano definito in un indicatore di "*economic profit*" dato dalla differenza tra NOPAT (*Net Operating Profit After Tax*) e costo del capitale investito.

$$\text{Economic Profit} = \text{NOPAT} - (\text{WACC} \times \text{Capitale Investito Netto})$$

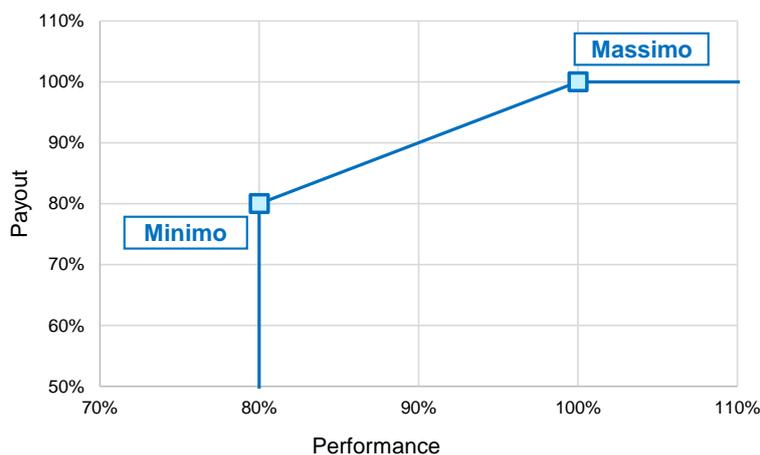
Il livello *target* relativo all'indicatore è ritenuto sensibile, essendo parte integrante del piano strategico, pertanto non è declinato in modo specifico nella presente relazione.

La maturazione dei diritti avviene in funzione della seguente curva di incentivazione:

Livello di <i>performance</i>	% rispetto al <i>target</i>	% maturazione dei diritti
Insufficiente	< 80%	0%
Soglia	80%	80%
Massimo	100%	100%

In caso di un risultato compreso tra l'80% ed il 100% dell'obiettivo, il numero di diritti maturati verrà definito tramite interpolazione lineare

L'effettiva maturazione dei diritti è inoltre condizionata alla permanenza nel gruppo al momento della validazione dei risultati inerenti il periodo di *performance* del piano.



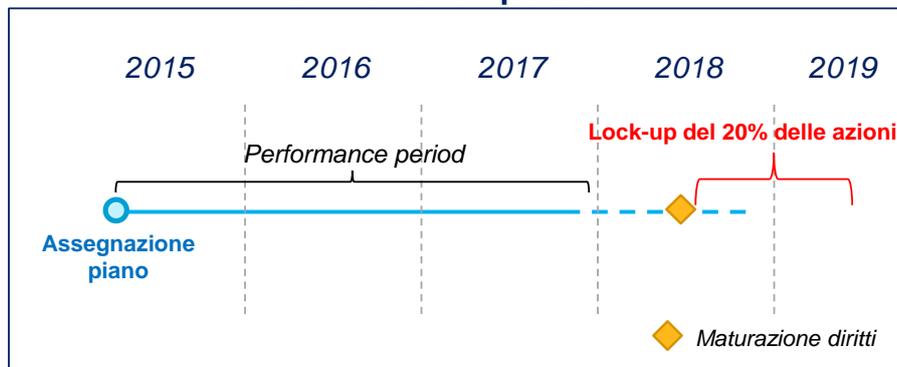
L'opportunità massima messa in palio per gli Amministratori Esecutivi per il triennio 2015-2017 è pari a:

⁵ Determinato in base al prezzo ufficiale di Borsa dell'azione Esprinet, rettificato in considerazione della volatilità attesa, del *dividend yield* previsto e del tasso di interesse privo di rischio relativo al periodo di maturazione dei diritti assegnati, tutti riferiti al giorno precedente a quello di assegnazione dei diritti stessi.

Beneficiari	Numero massimo diritti assegnati	Fair value alla data di assegnazione	Equivalente monetario all'assegnazione
Vice-Presidente e Amministratore Delegato	131.578	6,84	900.000€
Amministratore Delegato	131.578	6,84	900.000€
Consigliere Delegato e CFO	120.614	6,84	825.000€
Totale diritti	383.770		

Considerato il ruolo ricoperto e lo *status* di azionista di riferimento, il Presidente non beneficia di piani di incentivazione variabile a lungo termine.

Orizzonte temporale



E' altresì previsto, in conformità con i criteri stabiliti all'art. 6 del Codice di Autodisciplina, che il 20% delle azioni maturate sia soggetto ad un vincolo di indisponibilità (cosiddetto "lock-up") per un arco temporale di un anno.

Il piano prevede l'adozione di meccanismi cosiddetti di "clawback" con caratteristiche sostanzialmente simili a quelle descritte nella sezione "Incentivazione variabile di breve termine".

Il piano di *performance share* 2015-2017 approvato dall'assemblea degli azionisti in data 30 aprile 2015 prevede la possibilità di assegnare diritti, oltre che ad alcuni i Amministratori Esecutivi, anche a favore di dipendenti del gruppo fino ad un massimo di 1.150.000 azioni. Il consiglio di amministrazione ha delegato i poteri per l'individuazione nominale degli altri dirigenti da inserire all'interno del piano di incentivazione a lungo termine agli Amministratori Delegati.

Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 14 Maggio 2015 ha definito un controvalore annuo massimo per gli Amministratori Esecutivi pari a 875.000 euro per gli altri Dirigenti pari a 600.000 euro. Considerando un *fair value* di 6,84 euro per azione, il numero massimo di azioni attribuibili per i tre anni di piano è pari a n. 383.771 per gli Amministratori Esecutivi e n. 263.157 per gli altri dirigenti.

I diritti effettivamente assegnati dal piano sono risultati complessivamente pari a n. 646.889, considerando sia gli Amministratori Esecutivi (n. 383.770) sia gli altri dirigenti (n. 263.119).

Totale azioni deliberate a servizio del piano	1.150.000
Totale azioni attribuibili (delibera 14/05/2015)	646.929
Totale azioni utilizzate	646.889
<i>Amministratori Esecutivi</i>	<i>383.770</i>
<i>Altri Dirigenti</i>	<i>263.119</i>

Benefit

Agli Amministratori Esecutivi è 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 cosiddette polizze "D&O-Director&Officers").

Non sono previste invece coperture di carattere previdenziale e pensionistico diverse da quelle avente carattere obbligatorio.

Trattamenti previsti per cessazione della carica

E' prevista l'attribuzione di una indennità di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione per i seguenti Amministratori Esecutivi:

- Vice-presidente e Amministratore Delegato
- Amministratore Delegato
- Consigliere Delegato e CFO

Considerato il ruolo ricoperto e lo *status* di azionista di riferimento, il Presidente non beneficia di accordi di cessazione anticipata dalla carica.

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.

In caso di revoca della carica e/o della delega, senza giusta causa, la società si è impegnata a riconoscere al Vice Presidente e Amministratore Delegato e all'Amministratore Delegato della società una indennità di cessazione anticipata del rapporto di Amministratore pari a 1,5 milioni di euro cadauno (*una tantum*) e al Consigliere Delegato e CFO pari a 1,15 milioni di euro (*una tantum*).

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 cosiddette di "*CIC-Change In Control*".

6. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Attualmente non sono stati identificati dirigenti con responsabilità strategica oltre agli Amministratori Esecutivi.

In termini di *policy* la politica per la remunerazione dei dirigenti strategici non amministratori della società segue indicativamente le stesse logiche descritte al precedente paragrafo 4 (a cui si rimanda), ed è pertanto composta da:

- a) remunerazione fissa, eventualmente comprensiva di una componente a titolo di remunerazione legata a patti di non concorrenza e divieti di storno di personale in forza al gruppo;
- b) incentivazione variabile di breve termine 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) incentivazione variabile a lungo termine, basata su specifici obiettivi di *performance* economico-finanziaria a livello consolidato del gruppo;
- d) pacchetto di *benefit*.

Nell'eventualità di identificazione di dirigenti con responsabilità strategica il Comitato Nomine e Remunerazione provvederà, anche tramite il supporto dell'*advisor* esterno indipendente, a valutare il pacchetto retributivo in relazione alle principali prassi di mercato per posizioni comparabili. Ad ogni modo il valore complessivo del pacchetto retributivo per i dirigenti con responsabilità strategica non potrà essere superiore a quanto previsto per gli Amministratori Esecutivi.

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 2016 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.

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

L'attuazione della politica nel corso del 2016, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazione in occasione della valutazione prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la performance complessiva della società e con quanto previsto dalla politica sulla remunerazione 2016, come illustrato nei paragrafi seguenti.

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

2. CONSUNTIVAZIONE DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE

La presente sezione è diretta a presentare la consuntivazione delle *performance* collegate ai sistemi di incentivazione di breve termine. Per quanto attiene al sistema di incentivazione di lungo termine la consuntivazione delle *performance* verrà presentata al termine del periodo di *vesting* (2017), in quanto il piano è strutturato su un unico ciclo con orizzonte di *performance* triennale.

Consuntivazione performance: remunerazione variabile di breve termine

Gli incentivi annuali sono stati corrisposti a fronte della consuntivazione degli obiettivi definiti per l'anno 2016.

Il livello di performance complessivo degli obiettivi assegnati agli Amministratori Esecutivi per il 2016 è stato del 102%, rispetto ai valori a target, calcolato sulla media ponderata dei livelli performance conseguiti di PFN/EBITDA e di EBIT adj./Ricavi.

3. COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Di seguito viene riportata la remunerazione corrisposta agli Amministratori Esecutivi per l'anno 2016 per singola componente del pacchetto retributivo.

Remunerazione fissa

Agli Amministratori Esecutivi sono stati corrisposti i seguenti compensi fissi per le cariche ricoperte:

Carica	Remunerazione fissa
Presidente	450.000€
Vice-Presidente e Amministratore Delegato	450.000€
Amministratore Delegato	450.000€
Consigliere Delegato e CFO	342.969€

Remunerazione variabile di breve termine

In virtù del livello di performance conseguito per gli obiettivi annuali pari al 102% dell'obiettivo a *target* i valori di *bonus* annuali maturati sono i seguenti:

Carica	Bonus maturato
Presidente	136.444€
Vice-Presidente e Amministratore Delegato	204.667€
Amministratore Delegato	204.667€
Consigliere Delegato e CFO	163.733€

Remunerazione variabile di lungo termine: piano di performance share 2015-2017

Gli Amministratori Esecutivi, ad eccezione del Presidente, sono inclusi tra i beneficiari del piano di *performance share* 2015-2017.

Nel corso del 2016 non sono state effettuate nuove assegnazioni di diritti; nessuno dei diritti assegnati è maturato nel corso dell'esercizio dato che il piano è basato su un'unica assegnazione con un orizzonte temporale di tre anni, prevedendo un'eventuale consuntivazione al termine del 2017.

Benefit

Il valore dei benefici non monetari riservati agli amministratori esecutivi è complessivamente pari a 14.802 euro.

4. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Al momento non sono presenti, oltre agli Amministratori Esecutivi, ulteriori dirigenti con responsabilità strategica. L'eventuale pacchetto retributivo seguirebbe in ogni caso le logiche enunciate nella precedente politica sulla remunerazione.

5. COMPENSI EROGATI AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Complessivamente nel corso del 2016 sono stati erogati agli Amministratori non Esecutivi i seguenti compensi:

Compensi fissi erogati	Compensi per Comitati	Totale compensi
240.000€	219.600€	459.600€

6. COMPENSI EROGATI AL COLLEGIO SINDACALE

I compensi erogati nel 2016 ai membri del Collegio Sindacale sono risultati complessivamente pari a 125.000 euro, esclusi oneri ed IVA.

Nello specifico 45.000 euro sono stati attribuiti al Presidente del Collegio Sindacale e 40.000 euro ciascuno ai Sindaci Effettivi.

Inoltre sono stati complessivamente erogati 5.157 euro in termini di rimborsi spese in ragione dei costi sostenuti per le cariche ricoperte.

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2016

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 e ai Sindaci.

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

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 sono 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				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	Benefici non monetari (8)	Altri compensi			Totale
Francesco Monti (2)	Presidente	01.01/31.12.2016	2018 (1)	450	-	-	195	-	-	3	-	648	-
Maurizio Rota (2)	Vice Presidente e A.D.	01.01/31.12.2016	2018 (1)	450	-	-	292	-	-	4	318	746	318
Alessandro Cattani (2)	Amministratore Delegato	01.01/31.12.2016	2018 (1)	450	-	-	292	-	-	4	318	746	318
Valerio Casari (2)	Amministratore	01.01/31.12.2016	2018 (1)	80	263	-	234	-	-	4	291	581	291
Marco Monti (3)	Amministratore	01.01/31.12.2016	2018 (1)	30	-	18	-	-	-	-	-	48	-
Matteo Stefanelli (4)	Amministratore	01.01/31.12.2016	2018 (1)	30	-	41	-	-	-	-	-	71	-
Tommaso Stefanelli (5)	Amministratore	01.01/31.12.2016	2018 (1)	30	-	41	-	-	-	-	-	71	-
Mario Massari (6)	Amministratore	01.01/31.12.2016	2018 (1)	30	-	47	-	-	-	-	-	77	-
Chiara Mauri (6)	Amministratore	01.01/31.12.2016	2018 (1)	30	-	36	-	-	-	-	-	66	-
Cristina Galbusera (6)	Amministratore	01.01/31.12.2016	2018 (1)	30	-	36	-	-	-	-	-	66	-
Emanuela Prandelli	Amministratore	01.01/31.12.2016	2018 (1)	30	-	-	-	-	-	-	-	30	-
Andrea Cavaliere (10)	Amministratore	01.01/31.12.2016	2017 (1)	30	-	-	-	-	-	-	-	30	-
Giorgio Razzoli	Presidente Collegio Sindacale	01.01/31.12.2016	2018 (1)	45	-	-	-	-	-	-	-	45	-
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco Effettivo	01.01/31.12.2016	2018 (1)	40	-	-	-	-	-	-	-	40	-
Bettina Sollimando	Sindaco Effettivo	01.01/31.12.2016	2018 (1)	40	-	-	-	-	-	-	-	40	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.795	263	220	1.013	-	-	16	-	3.306	926
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.795	263	220	1.013	-	-	16	-	3.306	926

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

(2) Incluso compenso per patto di non concorrenza pari a 50mila euro.

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

(4) Matteo Stefanelli - compenso per la partecipazione al Comitato Strategie 18mila euro e al Comitato competitività e sostenibilità 23mila euro.

(5) Tommaso Stefanelli - compenso per la partecipazione al Comitato Strategie 23mila euro e al Comitato competitività e sostenibilità 18mila euro.

(6) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazione. 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 2016).

(10) Andrea Cavaliere ha presentato le dimissioni con decorrenza 20 febbraio 2017, al momento della presente relazione non è stato sostituito.

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.

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 14/05/2015)	131.578 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	dal 30/06/2015 al 30/04/2018								318	
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								318	
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								291	
Totale												926	

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 consuntivazione 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* 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" è riportato il dato di *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	Erogabile		Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti		Altri Bonus
			/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	3	2016	-	62	-	
Maurizio Rota	Vice Presidente CdA e Amm. Delegato	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2015 - Cda 14.maggio.2015	200	5	2016	-	92	-	
Alessandro Cattani	Amm.re Delegato	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2015 - Cda 14.maggio.2015	200	5	2016	-	92	-	
Valerio Casari	Amministratore	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2015 - Cda 14.maggio.2015	160	4	2016	-	74	-	
(I) Totale Compensi nella società che redige il bilancio			693	17		-	320	-	
(I) Totale Compensi da controllate e collegate			-	-		-	-	-	
(II) Totale			693	17		-	320	-	

⁽¹⁾ Trattasi del costo rilevato a conto economico nel 2016 della quota-parte della componente monetaria maturata nell'esercizio la cui corresponsione è differita all'esercizio fiscale successivo all'anno di maturazione.

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

Nominativo	Carica	N. azioni al 31/12/15	N. azioni vendute nel 2015	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	Decremento per cessazione di carica	N. azioni al 31/12/16
Francesco Monti ⁽¹⁾	Presidente	8.232.070	-	-	-	-	8.232.070
Maurizio Rota ⁽²⁾	Vice Presidente e Ammin. Delegato	2.625.458	-	-	-	-	2.625.458
Alessandro Cattani	Ammin. Delegato	561.607	-	-	-	-	561.607
Valerio Casari	Amministratore	54.617	-	-	(54.617)	-	-
Marco Monti ⁽³⁾	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Matteo Stefanelli	Amministratore	840.307	(5.800)	-	-	-	834.507
Tommaso Stefanelli	Amministratore	885.000	-	-	-	-	885.000
Mario Massari	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Chiara Mauri	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Cristina Galbusera	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Emanuela Prandelli	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Andrea Cavaliere	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Totale Consiglio di Amministrazione		13.199.059	(5.800)	-	(54.617)	-	13.138.642
Giorgio Razzoli	Presidente	-	-	-	-	-	-
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-	-
Bettina Solimando	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-	-
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 del diritto di usufrutto

⁽³⁾ titolare della nuda proprietà relativamente a n. 2.058.017 azioni

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.