



RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

VIMERCATE, 1 MARZO 2021

Esprinet S.p.A.

Partita Iva: IT 02999990969

Registro Imprese di Milano, Monza Brianza, Lodi 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 31/12/2020: Euro 7.860.651

www.esprinet.com - info@esprinet.com

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE.....	4
Risultati del 2020 e Gestione della pandemia di COVID-19.....	6
Quadro di Sintesi della Politica di Remunerazione Degli Amministratori	6
<i>Pay -mix</i>	8
PREMESSA.....	10
SEZIONE I.....	10
1. Risultato del Voto Assembleare e azioni di miglioramento intraprese	10
2. Novita' introdotte nella politica di remunerazione 2021-2023	12
3. Organi coinvolti nella determinazione della Politica delle remunerazioni	12
4. Principi e linee guida della politica 2021-2023.....	15
5. Esperti indipendenti e prassi di mercato	15
6. Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	17
7. Remunerazione degli amministratori non esecutivi.....	18
8. Remunerazione dell'amministratore delegato:	19
9. Remunerazione del Chief Operating Officer	26
10. Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	27
SEZIONE II.....	28
1. Premessa	28
2. Compensi dei componenti degli amministratori esecutivi	29
3. Compensi del Chief Operating Officer	32
4. Compensi erogati agli Amministratori non Esecutivi	33
5. Compensi erogati al Collegio Sindacale.....	33
6. Variazione della remunerazione degli amministratori esecutivi in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla performance aziendale	33
Compensi corrisposti nell'esercizio 2020	35
TABELLA 1 - Compensi corrisposti agli organi di Amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità strategica	35
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	37
TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri amministratori con responsabilità strategiche.....	39
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche	41

Allegati

- A) Documento Informativo ex art. 114-bis del TUF: Piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie ad Amministratori e dirigenti di Esprinet S.p.A. e controllate per il periodo 2018 - 2020 (21 marzo 2018)
- B) Addendum documento Informativo ex art. 114-bis del TUF: Piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie ad Amministratori e dirigenti di Esprinet S.p.A. e controllate per il periodo 2018 - 2020

- C) Documento Informativo ex art. 114-bis del TUF: Piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie ad Amministratori e dirigenti di Esprinet S.p.A. e controllate per il periodo 2021 – 2023 (1 marzo 2021)

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE



Signori Azionisti,

è con grande piacere che vi presento la Relazione 2021 sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti che sarà sottoposta all'Assemblea dei Soci.

La Relazione è stata predisposta a seguito della pubblicazione del testo finale del Regolamento Emittenti in data 11 dicembre 2020 da parte di Consob. Con la nuova formulazione del Regolamento, Consob, sulla base delle novità introdotte dal D. lgs 49/2019, introduce nuovi requisiti in tema di informativa nell'ambito delle politiche di remunerazione e dei compensi corrisposti.

La Politica di remunerazione proposta per il prossimo triennio è stata elaborata nella prospettiva del rinnovo degli organi sociali previsto nell'ambito dell'Assemblea dei Soci convocata per il prossimo 7 aprile 2021, con particolare riferimento al ruolo del Presidente quale membro non esecutivo del rinnovato Consiglio di Amministrazione.

La Relazione introduce un certo numero di novità ed in particolare:

- l'ampliamento della descrizione di come la Politica di remunerazione tenga conto dell'andamento dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti;
- una descrizione più approfondita del processo di governance della Politica di remunerazione della Società;
- specifiche informazioni circa le misure adottate volte a limitare e gestire i conflitti di interesse;
- un rinnovato sistema di incentivazione di lungo termine articolato su due componenti: una componente di base incentrata su un indicatore di Economic Profit e su un obiettivo di riduzione delle emissioni di CO2 ed una seconda componente basata sulla creazione di valore per gli azionisti;
- aumento della quota di azioni sottoposta a lock-up e della durata del periodo di retention delle azioni stesse al fine di soddisfare i requisiti previsti dal nuovo Codice di Corporate Governance;
- la revisione delle indennità previste in caso di cessazione dell'Amministratore Delegato, in un'ottica di maggiore allineamento alle best practice di Corporate Governance ed una migliorata informativa sulle stesse;
- specifiche indicazioni relative alle variazioni annuali dei compensi degli amministratori esecutivi in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla performance dell'azienda in termini di Utile Netto e prezzo dell'azione di Esprinet.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, avvalendosi anche del supporto di qualificati advisor esterni in materia di executive compensation, ha da sempre strutturato sistemi di incentivazione in modo da garantirne un forte collegamento con la performance aziendale.

I piani di incentivazione prevedono un cap, forme di differimento dei premi maturati o di lock-up, nonché clausole di restituzione (claw-back) e di malus.

Riteniamo infine che anche l'informativa fornita nella Relazione potrà consentire agli investitori di valutare il grado di sfida degli obiettivi assegnati al management e di verificare la coerenza tra la performance conseguita e gli incentivi assegnati.

Un ringraziamento particolare va ai consiglieri Cristina Galbusera e Chiara Mauri per il contributo ai lavori del Comitato Nomine e Remunerazione nell'ultimo triennio. Sono fiducioso che la Relazione sulla Remunerazione possa essere positivamente valutata dagli investitori e vi ringrazio anche a nome degli altri componenti del Comitato per il favorevole apprezzamento che

vorrete dare alla Politica di remunerazione dell'azienda per il triennio descritta nella Sezione I della Relazione ed alle modalità di applicazione della Politica 2020 descritte nella Sezione II del documento.

Mario Massari
Presidente Comitato Nomine
e Remunerazione

RISULTATI DEL 2020 E GESTIONE DELLA PANDEMIA DI COVID-19

Nel corso del 2020 la società ha chiuso l'anno fiscale con il miglior risultato complessivo della propria storia, con una crescita dei ricavi di oltre il 14% a circa 4.5 miliardi di euro pari a 500 M€ di maggiori ricavi in valore assoluto e con il record di market share nella regione di riferimento.

L'Ebitda Adjusted è cresciuto di oltre il 24% battendo le stime degli analisti, e la redditività netta è cresciuta del 35% circa con una posizione finanziaria netta positiva a fine anno di oltre 300 M€.

Il titolo, alla data di approvazione del presente documento, è sui massimi degli ultimi 13 anni.

La società ha beneficiato di un favorevole mercato della tecnologia ma ha anche potuto sfruttare il forte posizionamento competitivo nei propri mercati di riferimento e la qualità delle proprie risorse umane che non solo non sono state soggette a provvedimenti di riduzione collettiva ma anzi nell'anno sono cresciute di quasi 300 unità per effetto sia di nuove assunzioni per il sostegno della crescita che del personale del gruppo GTI in Spagna acquisito nel corso dell'anno e consolidato a partire dal 1 ottobre del 2020.

Il risultato della survey annuale sull'Employee Engagement, che forma parte del pacchetto di metriche ESG utilizzate per la definizione dei target per la remunerazione variabile di breve termine degli amministratori esecutivi e del top management del Gruppo è stata ampiamente superiore al target prefissato e al risultato del 2019 e nel contempo la società ha ottenuto in Italia la prestigiosa certificazione "Great Place to Work" per la quale farà domanda di ammissione nel 2021 anche per le società della penisola iberica.

QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI¹

La Tabella sottostante descrive in maniera sintetica i principali elementi che compongono la remunerazione dei seguenti ruoli:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione (non Esecutivo)
- Amministratore Delegato
- Chief Operating Officer (Direttore Generale).

Componente	Finalità	Caratteristiche
Retribuzione fissa	<p>Compensa la professionalità, le responsabilità e il contributo richiesto dal ruolo ricoperto al fine di garantire motivazione e <i>retention</i>.</p> <p>Per i membri del CdA include i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remunerazione per la carica • Remunerazione per le deleghe e gli incarichi speciali <p>Per il Chief Operating Officer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retribuzione da lavoro dipendente. 	<p>Presidente non esecutivo: 450.000€</p> <p>Amministratore Delegato: 450.000€</p> <p>Chief Operating Officer: 360.000€</p>
Retribuzione variabile di breve termine	<p>Destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato • Chief Operating Officer 	<p>Indicatori di <i>performance</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicatori di redditività e sostenibilità finanziaria di Gruppo con peso del 85% • Indicatori di Employee Engagement e Client Satisfaction con peso del 15% in base ai risultati delle specifiche <i>survey</i>. <p>In caso di <i>over-performance</i> il premio può raggiungere il 150% del <i>target bonus (cap)</i></p>

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

		<p>nel caso dell'AD e 125% del <i>target bonus</i> nel caso del COO.</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>
Sistema di Incentivazione di Lungo Termine	<p>Componente "Base"</p> <p>Piano di <i>Performance Share</i> collegato agli obiettivi del Piano Industriale e a obiettivi di sostenibilità ambientale</p>	<p>Indicatori di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Economic Profit</i> cumulato = NOPAT – (WACC x Capitale Investito Netto) con peso del 80% • Riduzione delle emissioni di CO2 con peso del 20% <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 su una scala da 85% a 100%.</p>
	<p>Componente "Double Up"</p> <p>Piano di <i>Performance Share</i> collegato all'andamento del prezzo dell'azione Esprinet</p>	<p>Indicatori di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crescita utile 2023 (prima delle imposte e prima delle componenti di reddito non ricorrenti) rispetto al 2020 oltre un determinato target significativo. • Incremento significativo del prezzo medio dell'azione nel corso del dicembre 2023 rispetto al prezzo medio prezzo dell'azione nel corso del dicembre 2020 (9.93€). <p>In base alla performance del titolo, su una scala che varia tra un incremento minimo del titolo del 30% e un incremento massimo del titolo del 100% ("Double Up"), il numero di diritti maturabili potrà variare tra il 50% e il 286% (<i>cap</i>) dei diritti assegnati a target</p>
<i>Benefit</i>	Integrano il pacchetto retributivo del Presidente, dell'AD e del COO in una logica di <i>total reward</i>	<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><i>Check-up</i> clinico annuale</p>
Istituti accessori		
Clausola di risoluzione del rapporto	<p>Presidente e Amministratore Delegato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevede l'attribuzione, in caso di cessazione anticipata della carica di amministratore senza giusta causa, di un importo pari a circa 24 mensilità della retribuzione fissa 	<p>Presidente non esecutivo: 900.000€</p> <p>Amministratore Delegato: 900.000€</p>
	<p>Chief Operating Officer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sono applicabili i trattamenti previsti dal CCNL dirigenti terziario 	

Patto di non concorrenza e divieto di storno	Presidente e Amministratore Delegato <ul style="list-style-type: none"> • Patto della durata di 18 mesi. Prevede un corrispettivo erogabile alla risoluzione del rapporto (incluso il caso di mancato rinnovo), pari a 16 mensilità del compenso fisso 	Amministratore Delegato: 600.000€ Presidente non esecutivo: 600.000€
	Chief Operating Officer <ul style="list-style-type: none"> • Patto della durata di 12 mesi. Prevede un corrispettivo erogabile in 12 rate mensili posticipate a decorrere dal mese successivo a quello della data di cessazione del rapporto 	Chief Operating Officer: 180.000€

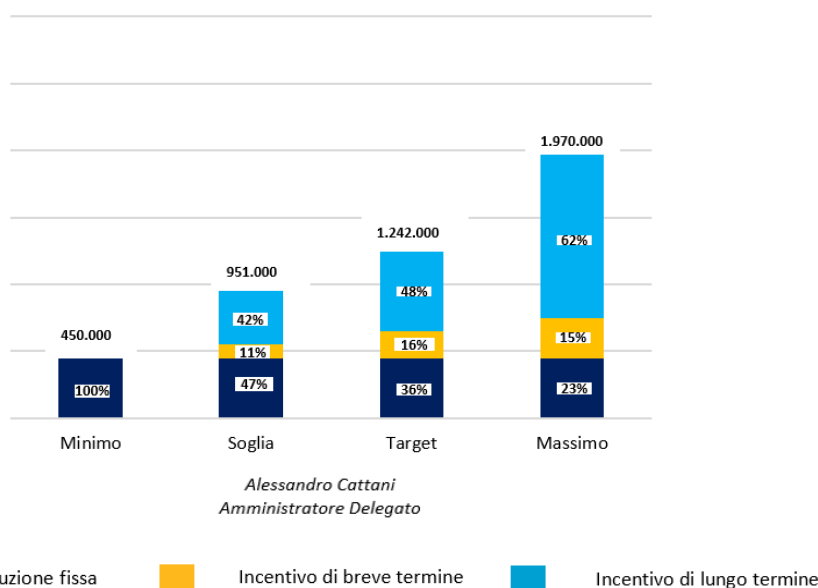
PAY-MIX

Le linee guida della politica 2021 prevedono un *mix* retributivo per i ruoli di Amministratore Delegato e Chief Operating Officer coerente sia con le caratteristiche del ruolo ricoperto, sia con le prassi di mercato considerando imprese comparabili per dimensione e complessità.

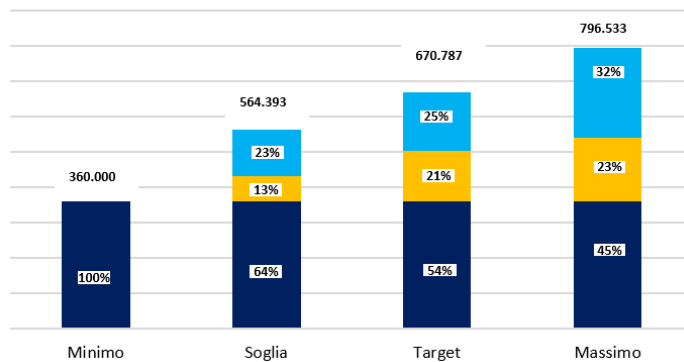
Il seguente grafico rappresenta il *pay-mix*¹ teorico con riferimento a diversi livelli possibili di *performance*: minima, di soglia, a *target* e massima.

In particolare, viene evidenziato il peso relativo alle seguenti componenti: retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve termine, sistema di incentivazione di lungo termine.

Pay mix calcolato in base ad una stima del Fair Value pari al 90% del sottostante per la componente "Base" dell'incentivazione a lungo termine e del 40% per la componente "Double Up" al giorno di approvazione del presente documento, i valori effettivi del grant potranno variare in relazione al Fair Value rilevabile alla data di assegnazione dei diritti.



¹ Non include gli istituti accessori, ovvero le indennità relative alle clausole di risoluzione del rapporto



Giovanni Testa
Chief Operating Officer - DG

PREMESSA

Questo documento si compone di due sezioni:

- SEZIONE I: Politica di Remunerazione per il prossimo triennio (2021-2023), sottoposta al voto vincolante della Assemblea dei Soci convocata anche per l'approvazione del bilancio della società relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2020.
- SEZIONE II: Compensi Corrisposti nel 2020, sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea dei Soci.

La presente Relazione è stata approvata in data 1 marzo 2021 dal Consiglio di Amministrazione della società.

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.

SEZIONE I

Questa Sezione della Relazione descrive ed illustra: gli esiti delle votazioni assembleari relativi alla Politica di Remunerazione 2020, gli organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione di tale politica e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa, la Politica di Remunerazione per il Presidente, l'Amministratore Delegato, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Chief Operating Officer, i membri del Collegio Sindacale.

Descrive inoltre i criteri per la deroga alla Politica in presenza di circostanze eccezionali.

1. RISULTATO DEL VOTO ASSEMBLEARE E AZIONI DI MIGLIORAMENTO INTRAPRESE

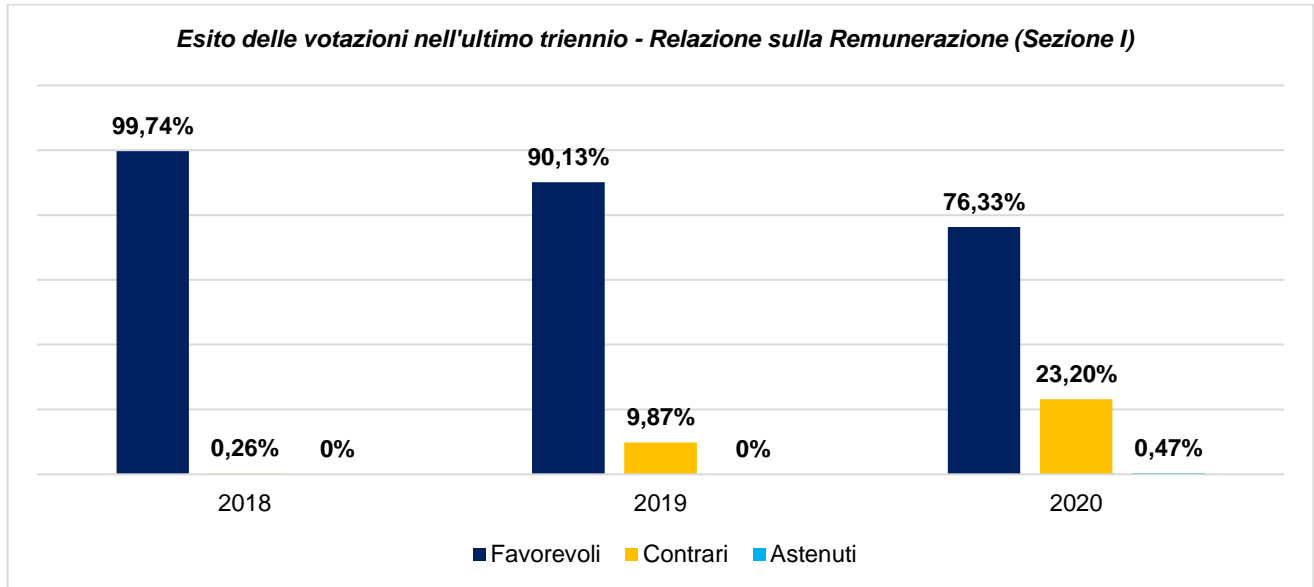
L'Assemblea degli Azionisti del 2020 secondo quanto previsto dalla normativa vigente ha espresso un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2020, con una percentuale di voti favorevoli del 76,33% dei partecipanti. Il dato evidenzia un aumento dei voti contrari rispetto all'anno precedente.

Le motivazioni di voto contrario addotte dai principali *proxy advisor* hanno riguardato due aspetti: severance pay troppo elevata per la figura dell'Amministratore Delegato e presidenza del Comitato Nomine e Remunerazione affidata ad un consigliere non indipendente.

Si segnala che il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni è qualificato come consigliere indipendente in deroga alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, in quanto con anzianità in carica superiore a 9 anni.

La politica di remunerazione presentata in questo documento prevede un migliore allineamento alle aspettative dei *proxy advisor* e degli investitori attraverso la cancellazione del Golden Parachute dell'ammontare fisso di 3.5 M€ in precedenza previsto per la figura dell'Amministratore Delegato.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione designato dalla Assemblea dei Soci dovrà prevedere un assetto del Comitato Nomine e Remunerazione allineato alle richieste degli investitori istituzionali e dei *proxy advisor* oltre che alle indicazioni del Codice di Corporate Governance in relazione ai requisiti di indipendenza dei membri dei Comitati endoconsiliari ed in particolare al periodo di anzianità in carica che non dovrà essere superiore ai 9 anni



2. NOVITA' INTRODOTTE NELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021-2023

La Relazione recepisce le principali novità introdotte dal Regolamento Emittenti, pubblicato da Consob a dicembre 2020 per quanto attiene l'informativa sulle politiche di remunerazione adottate dalle emittenti.

La politica di remunerazione della Società 2021-2023 prevede numerose novità introdotte anche in considerazione delle indicazioni del nuovo Codice di Corporate Governance, in particolare:

- Una sempre maggior centralità nei principi e valori sottesi alle tematiche ESG, attraverso l'introduzione di un indicatore ESG nella prima componente di incentivazione di lungo periodo, ovvero la riduzione delle emissioni di CO₂;
- L'eliminazione del Golden Parachute da 3.5 M€ previsto in precedenza per la figura dell'Amministratore Delegato;
- L'introduzione di una seconda componente di incentivazione di lungo termine (Piano "Double Up) e legata all'andamento del prezzo dell'azione Esprinet;
- L'allungamento del vincolo di lockup da uno a due anni per entrambe le componenti di incentivazione di lungo periodo per un ammontare pari al 25% dei diritti maturati (vs. 20% del precedente piano per il triennio 2018-2020).

È inoltre importante segnalare che il costo complessivo della remunerazione fissa prevista per i membri del Consiglio di Amministrazione si riduce di oltre il 20% rispetto al triennio precedente.

3. 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 della componente fissa della remunerazione della totalità degli amministratori, comprensiva dei compensi per le cariche e della remunerazione per le deleghe e gli incarichi speciali, da ripartirsi a cura del Consiglio di Amministrazione tra i propri membri sulla base delle deleghe e degli incarichi conferiti, mentre la componente variabile della remunerazione degli amministratori con incarichi esecutivi sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto indicato nella presente Politica di Remunerazione.

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 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.

Il ruolo del Comitato Nomine e Remunerazione

Alla luce delle sopracitate richieste dei *Proxy Advisor* il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei soci dovrà prevedere che tutti i componenti del Comitato incluso il Presidente siano consiglieri indipendenti con anzianità in carica inferiore a 9 anni.

Nel corso del mandato 2018-2021, il Comitato è risultato così composto:

- Mario Massari (Presidente, consigliere indipendente con anzianità in carica superiore a 9 anni)
- Cristina Galbusera (consigliere indipendente)
- Chiara Mauri (consigliere indipendente)

Il Comitato Nomine e Remunerazione svolge funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio, in particolare proponendo il livello e la struttura dei compensi degli Amministratori Esecutivi e proponendo gli obiettivi di *performance* cui è commisurata la componente variabile della remunerazione di questi ultimi. Il Comitato verifica, inoltre, il raggiungimento degli obiettivi di *performance* garantendo in tal modo che la remunerazione degli Amministratori Esecutivi si basi su risultati effettivamente conseguiti.

Inoltre, il Comitato formula pareri sulla 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, come successivamente modificata.

Willis Towers Watson è stato l'advisor del Comitato Nomine e Remunerazione nel definire la politica in materia di remunerazione per il triennio 2021 / 2023.

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 2019.

Attività svolte dal Comitato

Per quanto riguarda il 2020, anno oggetto della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione si è complessivamente riunito n. 6 volte.

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



Deroghe alla Politica di Remunerazione

Esprinet considera sfavorevolmente la possibilità di derogare agli elementi che compongono la Politica di Remunerazione.

Tuttavia, come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato dal D. Lgs n.49/2019, in presenza di circostanze eccezionali, la Società si riserva di derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione nel caso le deroghe siano finalizzate al perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Tali circostanze eccezionali potrebbero configurarsi a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management.

In presenza di tali circostanze il Consiglio di Amministrazione su parere del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Comitato Parti Correlate coerentemente con la Procedura per la gestione ed approvazione delle operazioni con Parti Correlate di Esprinet S.p.A., potrà derogare ad elementi di Politica retributiva quali la remunerazione fissa e le componenti variabili di breve e di lungo termine. Il Comitato Parti Correlate potrà decidere di farsi assistere, a spese della Società da uno o più esperti indipendenti di propria scelta. Nella scelta degli esperti il comitato ricorrerà a soggetti di riconosciuta professionalità e competenza nelle materie di interesse, di cui sarà attentamente valutata l'indipendenza e l'assenza di conflitti di interesse.

Il Consiglio approva l'operazione previo motivato parere favorevole del Comitato Parti Correlate sull'interesse della Società al compimento dell'operazione nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni, indicazioni che devono essere debitamente verbalizzate.

4. PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA 2021-2023

La politica di remunerazione di Esprinet viene proposta per gli anni 2021-2023 e ha quindi una durata triennale.

Tale politica prevede una significativa componente di remunerazione variabile corrisposta mediante l'assegnazione di un premio monetario al raggiungimento di obiettivi annuali e due componenti corrisposte in azioni: la componente "Base" sostanzialmente identica al passato e la componente "Double Up" legata all'andamento del titolo in conformità con le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance.

Un punto chiave della strategia del gruppo è la ricerca di crescita di valore per gli azionisti supportata nel sistema incentivante sia da una componente di compenso variabile a breve termine legato alla redditività, identificata come fondamentale driver di creazione di valore, che da una componente a lungo termine, divisa in una prima ("Base") di "Value Creation" (basata sull'indicatore "Economic Profit") secondo i più moderni modelli di valutazione delle performance applicata al sistema di incentivazione di lungo termine e da una seconda ("Double Up") collegata all'andamento del prezzo delle azioni Esprinet.

La strategia prevede in secondo luogo una forte attenzione alla sostenibilità finanziaria del gruppo sia in ottica di difesa della continuità aziendale che di creazione delle condizioni più favorevoli per una creazione di valore sostenuta nel tempo.

Le componenti di incentivazione a breve e lungo termine legate agli indici di sostenibilità finanziaria sono state introdotte a supporto di questa componente della strategia.

La strategia aziendale è infine ispirata dalla massima attenzione al rispetto di tutte le leggi e regolamenti oltre che alla costante ricerca di modelli operativi in linea con le best practice del mercato anche in ambito di sostenibilità sociale.

Per supportare questo modello comportamentale i sistemi di incentivazione escludono indicatori che prevedano l'ottimizzazione del carico fiscale, sostituendoli con tax-rate convenzionali ed inoltre prevedono meccanismi di claw-back in caso di comportamenti non conformi al codice etico.

In tale contesto la società dedica particolare attenzione ai propri dipendenti e alle condizioni di lavoro, tutelando il benessere, la salute e la sicurezza degli stessi e promuovendo iniziative di comunicazione, sviluppo e formazione per tutta la popolazione aziendale, anche in merito alle tematiche di sostenibilità.

Nel mese di gennaio 2021 è stata effettuata la survey annuale volta a monitorare l'engagement dei dipendenti del Gruppo, i cui risultati sono collegati ad uno dei due indicatori di sostenibilità del piano di incentivazione di breve termine (Employee Engagement).

5. ESPERTI INDIPENDENTI E PRASSI DI MERCATO

Esprinet si avvale del supporto della società di consulenza Willis Towers Watson per la definizione della propria Politica, in ragione dell'approfondita conoscenza della realtà aziendale e del settore di riferimento, della consolidata competenza in ambito nazionale ed internazionale in materia di

metodologie di pesatura delle posizioni organizzative, di analisi retributive, nonché di definizione di piani di incentivazione e di politica retributiva.

La società monitora regolarmente le principali prassi di mercato, sia nazionali che internazionali, anche tramite l'esecuzione di analisi retributive di benchmarking, svolte dalla società di consulenza internazionale indipendente Willis Towers Watson, al fine di verificare la competitività dell'offerta remunerativa.

Nel 2020 in particolare, ai fini delle analisi di mercato svolte per il ruolo di Presidente della società, sono stati identificati due panel, di seguito descritti:

Panel Primario

Fila	Marr
Italmobiliare	Enav
Unieuro	Safilo
Anima Holding	Ovs

Sono stati selezionati i ruoli di Presidente non esecutivo di società quotate italiane comparabili ad Esprinet per assetto di governance e dimensioni in termini di capitalizzazione.

Il secondo panel adottato è *l'Italy Board Index* di Spencer Stuart di cui fa parte Esprinet (Panel Secondario).

Per la figura dell'Amministratore Delegato della società, sono stati identificati due panel, di seguito descritti:

Panel Europeo

Also Holding AG	Grafton Group Plc
Amplifon Spa	Kion Group AG
Computacenter Plc	Sesa
Dixons Carphone Plc	SIG Plc
Electrocomponents	UDG Healthcare Plc
Studio Retail Group	Unieuro

Il Panel Europeo comprende società quotate europee operanti prevalentemente nel settore della distribuzione b2b di prodotti diversi, ICT oppure retail ed elettronica di consumo.

Panel Italiano

Italiaonline	Tinexta
Poste Mobile	OVS
SIA	Saes Getter
Sisalpay	Sesa
Biesse	Bauli
Avio	Unieuro

Il Panel Italiano comprende società italiane quotate e non quotate di servizi basati su importanti piattaforme ICT di dimensione comparabile in termini di capitalizzazione e dipendenti. Le società non quotate sono state selezionate sulla base del *job level* comparabile a quello dell'AD Esprinet.

Per i consiglieri di amministrazione e il collegio sindacale è stato adottato il seguente panel di società quotate italiane paragonabili in termini di capitalizzazione, fatturato e numero di dipendenti.

Amplifon	I.M.A.
Tod's	Interpump Group
Piaggio	Marr
Biesse	OVS
Danieli & C	Datalogic
De longhi	Sesa
Fila	Unieuro

6. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La remunerazione fissa spettante al Presidente di Esprinet è costituita da una componente fissa annua lorda per gli incarichi ricoperti ripartita in:

- compenso ex art. 2389 c.c. 1° comma, in qualità di consigliere, pari a € 30.000
- compenso ex art. 2389 c.c. 3° comma, in qualità di Presidente, pari a € 420.000

Il compenso annuo totale, pari a € 450.000, risulta significativamente superiore al terzo quartile di mercato del Panel Primario ed in linea con la media del Panel Secondario. Il compenso fisso è invariato rispetto al precedente triennio mentre è venuta meno la componente variabile che, nello scorso triennio, ammontava a circa complessivi € 600.000 per anno.

Benefit

Al Presidente 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

È prevista l'attribuzione di una indennità di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione per il Presidente.

In particolare, in caso di revoca dalla carica senza giusta causa sarà prevista la corresponsione di un importo onnicomprensivo pari a due volte il compenso fisso.

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 riconoscerà al Presidente della società una indennità di cessazione anticipata del rapporto di Amministratore pari a 900.000 euro (*una tantum*) pari a circa due anni di compensi.

Patto di non concorrenza e divieto di storno

È previsto un patto di non concorrenza e divieto di storno per il Presidente erogabile esclusivamente nel momento della cessazione del rapporto.

Tali patti avranno una durata di 18 mesi, una estensione territoriale all'Europa e ai bacini del Mediterraneo e prevedranno un corrispettivo pari a circa 16 mensilità del compenso fisso, pari pertanto a 600.000 euro.

7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli indipendenti corrisponde al compenso per la carica, pari a € 30.000 per il triennio 2021-2023.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non prevede alcuna componente variabile ed 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.

Il compenso degli amministratori di Esprinet risulta in linea alla mediana del mercato di riferimento.

Compenso per la partecipazione ai Comitati e per il ruolo di Vicepresidente

Per il ruolo di Vicepresidente è previsto un compenso annuo aggiuntivo di 23.400€.

Per gli Amministratori non esecutivi è previsto un compenso 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 Competitività e Sostenibilità	23.400€	18.000€

Il Comitato Competitività e Sostenibilità, nel caso di sua istituzione, può includere tra i loro membri anche il Presidente, l'Amministratore Delegato o eventuali altri Amministratori Esecutivi, che non percepiscono compensi ulteriori per tale ruolo.

Il compenso del Presidente del comitato Controllo e Rischi è allineato alla mediana di mercato, mentre quello dei membri dello stesso comitato è superiore alla mediana di mercato. Il compenso del Presidente del comitato per le Nomine e la Remunerazione è superiore alla mediana di mercato, mentre quello dei membri si posiziona nella fascia alta di mercato.

Compenso per i membri del Collegio Sindacale

Per i membri del Collegio Sindacale, il compenso annuo proposto all'Assemblea degli Azionisti è 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.

Il compenso del Presidente del Collegio Sindacale risulta inferiore alla mediana di mercato, mentre quello dei sindaci si posiziona nella fascia alta di mercato.

8. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato si articola nelle seguenti componenti:

- a) Retribuzione fissa suddivisa in:
 - remunerazione per la carica;
 - remunerazione per le deleghe e gli incarichi speciali;
- b) Retribuzione variabile di breve termine, destinata all'Amministratore Delegato, basata su specifici obiettivi di *performance* economico-finanziaria e di sostenibilità a livello consolidato del gruppo ("*bonus*"); è previsto il differimento per un anno della quota di *bonus* relativa alla *overperformance*, differimento soggetto a *malus*.
- c) Sistema di incentivazione di lungo termine composto di due componenti. La prima componente ("*Base*") basata su un Piano di *Performance Share*, condizionato a specifici obiettivi di *performance* economico-finanziaria e di sostenibilità a livello consolidato del Gruppo. La seconda componente ("*Double Up*") legata all'andamento del titolo in conformità con le indicazioni del Comitato per la Corporate Governance.
- d) *Benefit*.
- e) Istituti accessori che comprendono:
 - una componente a titolo di indennità di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione;
 - una clausola di non concorrenza e divieto di storno di personale in forza al Gruppo con corrispettivo erogabile al momento della risoluzione del rapporto.

La retribuzione totale dell'Amministratore Delegato (ovvero la somma di retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve termine e sistema di incentivazione di lungo termine) si colloca sotto la mediana del mercato europeo di riferimento, mentre si posiziona sul terzo quartile di mercato considerando il mercato italiano.

Retribuzione fissa

La retribuzione fissa dell'Amministratore Delegato è definita in relazione ai livelli di mercato per posizioni comparabili ed aggiornata periodicamente in relazione alle condizioni di mercato ed alla *performance* individuale ed è così definita:

Carica	Remunerazione per la carica	Remunerazione per le deleghe e incarichi speciali	Totale compensi fissi
Amministratore Delegato	30.000€	420.000€	450.000€

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

Retribuzione variabile di breve termine

La retribuzione variabile di breve termine (*bonus* annuale) consiste nell'erogazione di un premio monetario al raggiungimento di determinati risultati economico-finanziari e di sostenibilità annuali a livello consolidato.

Essa ha la finalità di indirizzare gli sforzi dell'Amministratore Delegato 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 all'inizio di ogni anno di riferimento, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, in allineamento con il piano strategico aziendale.

I target numerici degli indicatori di performance sono considerati commercialmente sensibili e quindi non soggetti a disclosure. Tali obiettivi verranno individuati all'interno di 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 ha lo scopo di orientare le decisioni manageriali al rispetto del profilo di rischio definito dalla Società.

La struttura degli obiettivi è quindi legata ai parametri di redditività e sostenibilità finanziaria di Gruppo (EBITDA Adjusted ed EBITDA Adjusted / Oneri finanziari con peso complessivo del 85%) misurati a livello consolidato e ad indicatori ESG, ovvero Customer Satisfaction ed Employee Satisfaction (con peso complessivo del 15%).

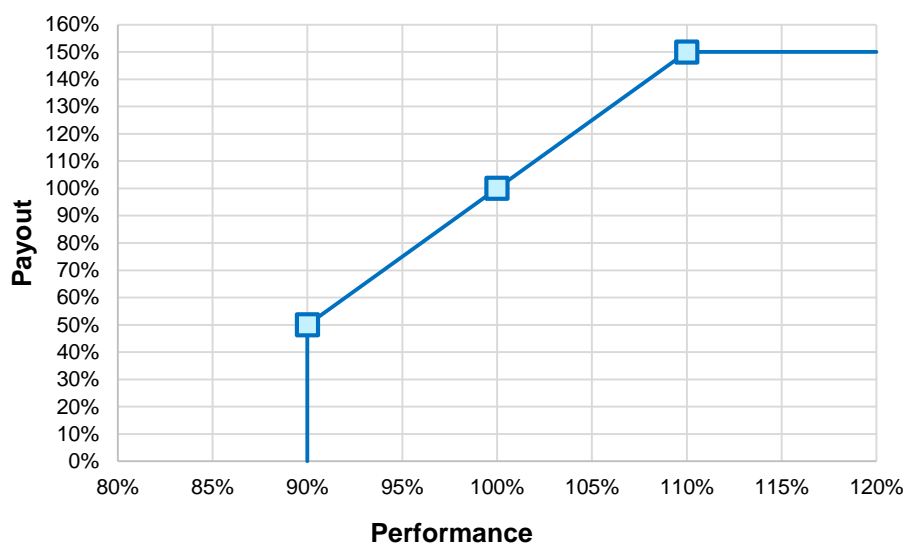
In particolar modo, il primo indicatore di redditività (EBITDA Adjusted) misura la capacità del *management* di perseguire un corretto livello di redditività operativa, mentre il secondo (EBITDA Adjusted / Oneri Finanziari) il conseguimento di uno sviluppo equilibrato, mantenendo un livello di leva sostenibile rispetto alla capacità di generazione di flussi finanziari approssimata dall'EBITDA.

I due indicatori ESG misurano rispettivamente il livello di soddisfazione dei clienti e il livello di soddisfazione e benessere dei dipendenti, misurati attraverso due specifiche indagini realizzate su base annuale. La soglia minima di accesso al bonus per gli indici di Employee Satisfaction e Customer Satisfaction è il valore risultante dalle indagini dell'anno precedente in ottica di miglioramento. La curva di incentivazione è strutturata come quella degli indicatori economico-finanziari.

Per gli obiettivi economico finanziari è prevista la seguente curva di incentivazione:

Livello di <i>performance</i>	% rispetto al <i>target</i>	<i>Payout</i>
Soglia	90%	50%
Target	100%	100%
Massimo	110%	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 l'Amministratore Delegato sono definiti in termini di un importo fisso predeterminato e approvato dal consiglio di amministrazione:

Carica	Soglia	Target Bonus	Massimo
Amministratore Delegato	100.000€	200.000€	300.000€

L'erogazione della quota parte di *bonus* legata all'*over-performance* 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.

Sistema di incentivazione di lungo termine

Il sistema di incentivazione di lungo termine si articola in due componenti:

1. Componente "Base"
2. Componente "Double Up"

La Componente "Base" rispecchia principalmente la performance industriale misurata in termini di *Economic Profit* e la sostenibilità in termini di riduzione delle emissioni di CO2.

La Componente "Double up" rispecchia principalmente le performance in termini di crescita del valore della società in termini di capitalizzazione (prezzo dell'azione).

Le azioni per il servizio del piano, includendo anche le azioni destinati al Direttore Generale e a un gruppo selezionato di manager del Gruppo, deriveranno dall'acquisto di azioni proprie, il numero massimo di azioni previsto per ambedue le componenti è pari al massimo al 2.5% del capitale.

Sistema di incentivazione di lungo termine – Componente "Base"

Il sistema di incentivazione di 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 2021-2023 (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, all'Amministratore Delegato è assegnato un numero massimo di diritti pari al rapporto tra l'importo monetario lordo proposto e il *fair value*¹ del titolo al giorno dell'assegnazione. L'effettiva maturazione di tali diritti è funzione del conseguimento di due obiettivi. Un primo 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, con un peso dell'80%:

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

Il secondo obiettivo di sostenibilità legato ad obiettivi di riduzione delle emissioni di CO2, con un peso del 20%.

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.

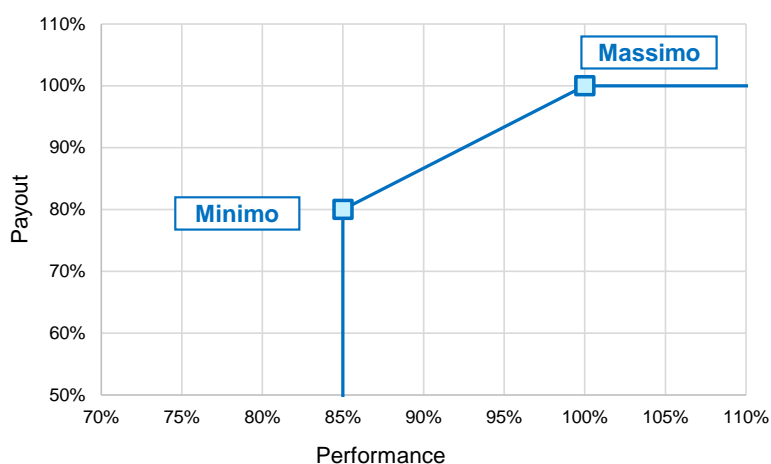
La maturazione dei diritti avviene in funzione della seguente curva di incentivazione:

¹ 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.

Livello di <i>performance</i>	% rispetto al <i>target</i>	% maturazione dei diritti
Insufficiente	< 85%	0%
Soglia	85%	80%
Massimo	100%	100%

In caso di un risultato compreso tra l'85% ed il 100% dell'obiettivo, il numero di diritti maturati verrà definito tramite interpolazione lineare.

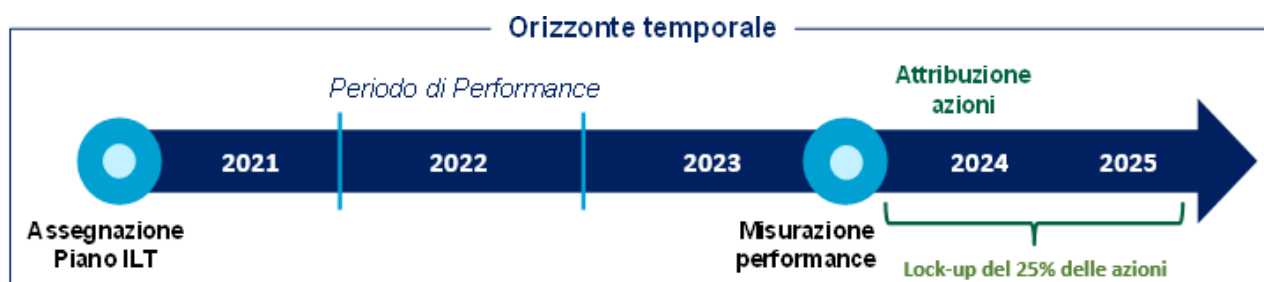
L'effettiva maturazione dei diritti è inoltre condizionata alla permanenza nel Gruppo al momento della validazione dei risultati inerenti al periodo di *performance* del piano.



L'opportunità massima messa in palio per i beneficiari per il triennio 2021-2023 è definita dal Consiglio di Amministrazione in termini di valore monetario equivalente. Il numero di azioni spettante è stato determinato sulla base di tale importo considerando il fair value del prezzo dell'azione Esprinet alla data di assegnazione.

Si riportano di seguito valori esemplificativi, che dipenderanno dal Fair Value al giorno dell'assegnazione. Di seguito si riporta il valore di Fair Value pari al 90% dello *Spot price* al 16 febbraio.

Beneficiari	Numero massimo diritti assegnati stimati	Fair value stimato	Equivalente monetario all'assegnazione
Alessandro Cattani Amministratore Delegato	86.956	10,35	900.000€



E' altresì previsto che il 25% delle azioni maturate sia soggetto ad un vincolo di indisponibilità (cosiddetto "lock-up") per un arco temporale di due anni dalla data di attribuzione delle azioni.

Sistema di incentivazione di lungo termine – Componente "Double Up"

La seconda componente del piano di incentivazione a lungo termine è subordinato al conseguimento di predefinite condizioni di *performance* legate all'andamento del titolo di Esprinet su un orizzonte temporale triennale 2021-2023 (cosiddetto *vesting period*).

La seconda componente del piano di incentivazione a lungo termine destinata all'Amministratore Delegato avrà ad oggetto a *target* nel triennio complessive 210.000 azioni maturabili (i "Diritti Target"), con un minimo di 105.000 azioni maturabili (in ogni caso, a condizione che sia raggiunta la soglia barriera come di seguito indicata) e un massimo di 600.000 azioni maturabili.

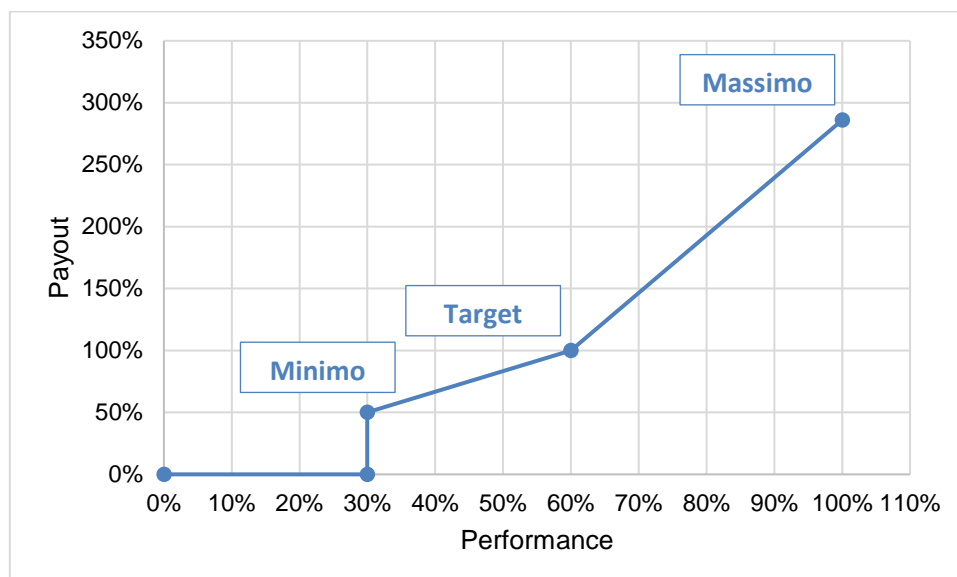
L'accesso a questa componente del piano prevede un valore soglia di redditività prima delle imposte e prima delle componenti di reddito non ricorrenti per l'anno fiscale 2023 superiore rispetto all'analogo risultato dell'anno fiscale 2020 oltre un determinato target significativo. Qualora tale soglia non sia raggiunta nessuna azione sarà maturata.

Nel caso invece sia stata raggiunta tale soglia barriera si calcherà il valore medio del titolo del dicembre 2023 e lo si confronterà con il valore di 9.93€ pari al valore medio del titolo del dicembre 2020 e si avranno i seguenti scenari:

- nel caso il valore medio del titolo così calcolato abbia una crescita inferiore al 30% nessun diritto sarà maturato per questa componente integrativa del piano;
- per una crescita del 30% saranno maturati il 50% dei Diritti Target, che cresceranno linearmente fino al valore target del 100% dei Diritti Target nel caso di crescita del titolo del 60% (*target*);
- i diritti maturati raggiungeranno il valore massimo del 286% dei Diritti Target nel caso di ulteriore crescita del titolo sino ad una soglia del 100%, con una curva di incentivazione più ripida e premiante. Anche in questo caso si avrà interpolazione lineare tra target e massimo in funzione della crescita tra la soglia a target (+60%) del titolo e la soglia (+100%) per il raggiungimento del massimo, oltre cui verranno comunque maturati al massimo 286% dei Diritti Target.

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 Target
Insufficiente	<30%	0%
Soglia	30%	50%
Target	60%	100%
Massimo	100%	286%



Gli eventuali diritti maturati in questa seconda componente del piano si sommeranno a quelli eventualmente maturati nella prima componente sopra descritta.

È prevista anche per questa seconda componente un lock-up biennale post eventuale esercizio delle opzioni per un ammontare pari al 25% dei diritti maturati.

Nella tabella seguente sono indicati il numero dei diritti assegnati e si riporta un valore esemplificativo di Fair Value pari al 40% dello spot price al 16 febbraio e quindi una stima dell'equivalente monetario all'assegnazione:

Beneficiari	Numero massimo diritti assegnati	Fair value stimato	Equivalente monetario stimato
Alessandro Cattani Amministratore Delegato	600.000	4,6	2.760.000

Benefit

All'Amministratore Delegato 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.

Clausole di claw-back

La società prevede per qualsiasi forma di retribuzione variabile una clausola di "clawback" finalizzata alla restituzione, al ricorrere di determinate fattispecie ed entro un termine massimo di due anni dal riconoscimento dei premi eventualmente erogati, in considerazione della gravità dell'evento occorso, di una somma equivalente, in tutto o in parte, al controvalore netto imposte del premio medesimo.

L'eventualità di tale restituzione 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 di disposizioni regolamentari, qualora in ragione di ciò si verifichi un grave pregiudizio economico e/o reputazionale per la società;
- il premio sia stato determinato sulla base di dati che si siano rilevati in seguito manifestamente errati.

Trattamenti previsti per cessazione della carica

È prevista l'attribuzione di una indennità di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione per l'Amministratore Delegato.

In particolare, in caso di revoca dalla carica di amministratore senza giusta causa la corresponsione di un importo onnicomprensivo pari a due volte il compenso fisso.

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 all'Amministratore Delegato della società una indennità di cessazione anticipata del rapporto di Amministratore pari a 900.000 euro (*una tantum*) pari a circa due anni di compensi fissi.

Patto di non concorrenza e divieto di storno

È previsto una clausola di non concorrenza e divieto di storno per l'Amministratore Delegato erogabile esclusivamente nel momento della cessazione del rapporto.

Tali patti hanno una durata di 18 mesi, una estensione territoriale all'Europa e ai bacini del Mediterraneo e prevedono un corrispettivo pari a circa 16 mensilità del compenso fisso, pari pertanto a 600.000 euro

Nel caso di attivazione del patto di non concorrenza e divieto di storno di cui sopra la somma complessivo massima corrisposta all'Amministratore Delegato per la cessazione della carica, somma del trattamento per la cessazione della carica e del patto di non concorrenza rimane comunque pari a massimi due anni di compenso fisso più compenso variabile di breve termine.

Trattamento del sistema di incentivazione a lungo termine

In caso di cessazione del rapporto, si applicheranno le seguenti disposizioni:

- nel caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa ovvero, nel caso degli amministratori, per cessazione non consensuale del rapporto, il beneficiario, fatta salva una diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione, decade da ogni diritto di assegnazione delle azioni senza alcun diritto ad indennizzi e/o risarcimenti di sorta a suo favore;
- nel caso di risoluzione consensuale del rapporto, ovvero nel caso di cessazione del predetto rapporto su iniziativa della Società non assistita da giusta causa, ovvero di rinuncia o recesso per giusta causa, e comunque con congruo preavviso, da parte del beneficiario, quest'ultimo manterrà il diritto agli incentivi maturato su base "pro-rata temporis" alla data della risoluzione del rapporto stesso, sotto la condizione che risulti comunque soddisfatta la performance economico-finanziaria misurata successivamente alla data della risoluzione; tale disposizione risulta applicabile anche nelle ipotesi in cui il rapporto con il beneficiario si risolva per morte o invalidità permanente;
- qualora si verificasse uno o più dei casi sopra descritti, l'Amministratore/i Delegato/i si riserva a propria discrezione, nell'ambito degli indirizzi stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni e delle finalità perseguibili attraverso il Sistema di incentivazione, la facoltà di riassegnare i diritti di attribuzione gratuita a nuovi destinatari ovvero ai destinatari già individuati.

Inoltre, in caso di risoluzione anticipata consensuale del rapporto, ovvero per morte o invalidità permanente, il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Nomine e

Remunerazioni, potrà derogare in tutto o in parte al vincolo di *lock-up* e di *claw-back* sulle azioni maturate oggetto di assegnazione.

Si applicheranno usuali disposizioni di accelerazione delle componenti del sistema di incentivazione a lungo termine in caso di operazioni straordinarie significative e di lancio di offerte pubbliche di acquisto.

9. REMUNERAZIONE DEL CHIEF OPERATING OFFICER

La remunerazione del Chief Operating Officer si articola nelle seguenti componenti:

- a) Retribuzione fissa: definita in relazione ai livelli di mercato per posizioni comparabili ed aggiornata periodicamente in relazione alle condizioni di mercato ed alla *performance* individuale. La retribuzione fissa è pari a € 360.000
- b) Retribuzione variabile di breve termine, come descritta per l'Amministratore Delegato, con l'unica differenza in caso di over-performance il premio può raggiungere 125% del target bonus. Per il COO i valori di target *bonus* sono definiti in termini di un importo fisso predeterminato e approvato dal consiglio di amministrazione:

Carica	Soglia	Target Bonus	Massimo
COO	72.000€	144.000€	180.000€

- c) Sistema di incentivazione di lungo termine composto da due componenti, come descritte per l'Amministratore Delegato.
- Il valore massimo della componente "Base" per il COO è pari a 420.000€ nel triennio e, come per l'AD, sarà convertito in azioni massime percepibili dividendo tale cifra per il Fair Value del titolo al giorno del granting.
- La seconda componente del piano di incentivazione a lungo termine destinata al COO avrà ad oggetto complessive 26.600 azioni maturabili a *target* nel triennio (i "Diritti Target"), con un minimo di 13.300 azioni maturabili (in ogni caso, a condizione che sia raggiunta la soglia barriera) e un massimo di 76.000 azioni maturabili.

Relativamente alla seconda componente "Double Up", nella tabella seguente sono indicati il numero dei diritti assegnati per il COO e si riporta un valore esemplificativo di Fair Value pari al 40% dello spot price al 16 febbraio e quindi una stima dell'equivalente monetario all'assegnazione:

Beneficiari	Numero massimo diritti assegnati	Fair value stimato	Equivalente monetario stimato
Giovanni Testa Chief Operating Officer	76.000	4,6	349.600

- d) *Benefit*: al COO 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 (polizze D&O). Non sono previste invece coperture di carattere previdenziale e pensionistico diverse da quelle avente carattere obbligatorio.
- e) Clausole di claw back: sono previste le stesse clausole dell'Amministratore Delegato
- f) Istituti accessori che comprendono:
- Trattamenti previsti per la cessazione della carica: per la cessazione del rapporto di lavoro sono applicabili i trattamenti previsti dal CCNL dirigenti terziario. Con riferimento alla retribuzione variabile di breve termine non sarà dovuta nel caso in cui il COO risulti

- dimissionario alla data di pagamento della stessa e/o in periodo di preavviso, ovvero sia intervenuto un licenziamento per giusta causa;
- Patto di non concorrenza e divieto di storno: previsto per un periodo di 12 mesi dal momento della cessazione del rapporto di lavoro con la Società, per qualsiasi causa intervenuta. A titolo di corrispettivo del patto di non concorrenza, la Società corrisponderà in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualunque causa intervenuta, un importo pari a € 180.000. Tale compenso sarà corrisposto, nel caso di adempimento regolare di tutte le obbligazioni presenti nel patto di non concorrenza, in 12 rate mensili posticipate a decorrere dal mese successivo a quello della data di cessazione del rapporto;
 - Trattamento del sistema di incentivazione a lungo termine: stesse clausole previste per l'Amministratore Delegato

La retribuzione totale del Chief Operating Officer (ovvero la somma di retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve termine e sistema di incentivazione di lungo termine) si colloca sopra la mediana del mercato di riferimento.

10. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Attualmente non sono stati identificati dirigenti con responsabilità strategica oltre agli Amministratori Esecutivi e al Chief Operating Officer.

In termini di *policy* la politica per la remunerazione dei dirigenti strategici non amministratori della società segue indicativamente le stesse logiche sopra descritte per AD e COO a, ed è pertanto composta da:

- a) Retribuzione 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) Retribuzione variabile di breve termine ad erogazione immediata - salvo il differimento di una porzione rilevante - basata su specifici obiettivi di *performance* economico-finanziaria e di sostenibilità a livello consolidato del gruppo ("*bonus*");
- c) Sistema di incentivazione variabile di lungo termine, articolato nelle due componenti;
- 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

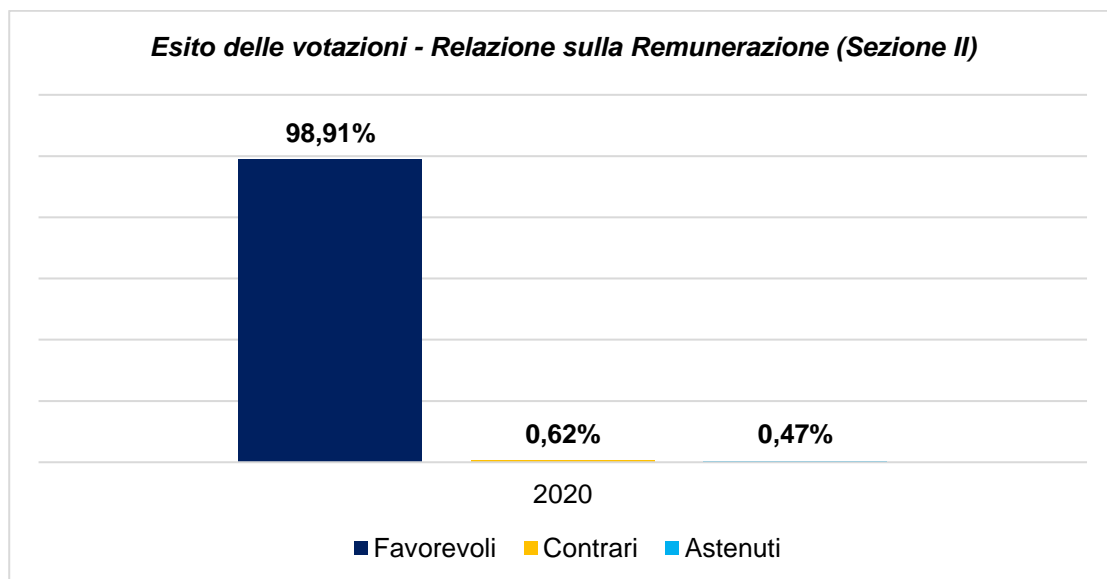
1. PREMESSA

La presente sezione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF illustra i compensi corrisposti agli Amministratori Esecutivi e non Esecutivi e ai membri del Collegio Sindacale della società e delle società da questa controllate.

La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'Assemblea dei Soci come previsto dall'Art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n.49).

Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Sezione, come previsto dall'Art.123-ter del TUF (così come aggiornato dal D. Lgs. 10 maggio 2019).

L'Assemblea degli Azionisti del 2020 secondo quanto previsto dalla normativa vigente si è espressa in maniera favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2020, con una percentuale di voti favorevoli del 98,91% dei partecipanti.



L'attuazione della politica nel corso del 2020, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazione, nella riunione del 1° marzo 2021, in occasione della valutazione prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata coerente con la performance complessiva della società e con quanto previsto dalla politica sulla remunerazione 2020, come illustrato di seguito.

Risultati di business 2020

L'esercizio 2020 è stato caratterizzato dall'insorgere dell'emergenza legata alla pandemia da Covid-19, che ha comportato significativi impatti a livello di macroeconomico. Nonostante tale contesto, il Gruppo Esprinet ha confermato la forza del proprio modello di business, registrando ottime performance complessive in una fase di particolare criticità congiunturale come quella in essere.

Per quanto attiene la performance complessiva della società, il Gruppo Esprinet ha registrato nel 2020 un miglioramento strutturale dei principali indicatori di creazione di valore sintetizzati dal ROCE attestandosi a circa il 25,1%, rispetto al 9,8% del 2019.

I ricavi da contratti con clienti si attestano nel 2020 a 4.492 milioni di euro, +14% rispetto a 3.945 milioni di euro nel 2019, con un +10% nel segmento *Consumer Electronics* trainato dalla crescita di Smartphone (+15%) ed Elettrodomestici (+15%), e un +20% nel segmento *IT Clients* per effetto del forte incremento dei PC (+25%). Secondo i dati Context, nel 2020 il mercato degli *IT Clients* ha registrato una crescita del +16%, trainata dal forte aumento della domanda di PC (+27%), mentre il Printing segna una performance del -3%. Nel mercato dei *Consumer Electronics* (+8%) i driver della crescita sono stati Smartphone (+4%) ed Elettrodomestici (+16%).

L'Utile Netto 2020, pari a 31,8 milioni di euro, evidenzia un aumento del +35% rispetto all'anno precedente (23,6 milioni di euro), mentre l'utile netto per azione ordinaria, pari a 0,63 euro, evidenzia un miglioramento del +37% (0,46 euro).

Il Cash Conversion Cycle, pari a 8 giorni, evidenzia un continuo trend di miglioramento rispetto al 2019 (23 giorni), registrando il migliore risultato degli ultimi 16 trimestri.

La Posizione Finanziaria Netta è positiva per 302,8 milioni di euro e mostra un miglioramento di 30,5 milioni di euro rispetto a 272,3 milioni di euro al 31 dicembre 2019.

Infine, anche i due indicatori di sostenibilità registrano un miglioramento, infatti l'Employee Engagement Corporate è pari a 3,57 (3,32 nel 2019), mentre la Customer Satisfaction Corporate è pari a 24,40 (23,93 nel 2019).

In tale particolare contesto inoltre appare significativo evidenziare come la Società abbia supportato l'operatività dei propri dipendenti, adottando modalità di lavoro da remoto ed esplorando modalità di lavoro agile, senza fare ricorso a misure quali cassa integrazione o riduzione dell'orario lavorativo dei propri dipendenti.

2. COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

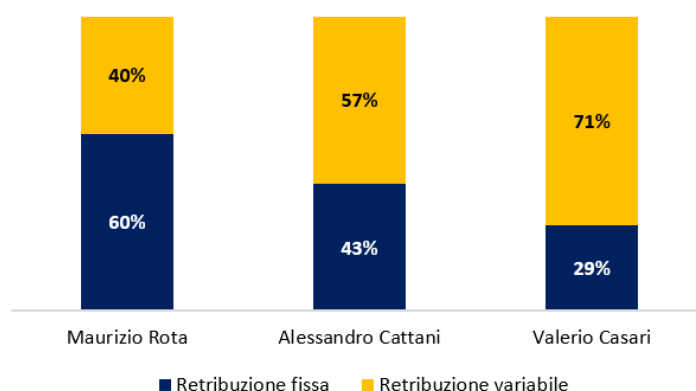
Di seguito viene riportata la remunerazione corrisposta agli Amministratori Esecutivi per l'anno 2020 per singola componente del pacchetto retributivo.

Proporzione tra compensi fissi e variabili corrisposti

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2020¹. I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate².

¹ Relativamente al Piano di Performance Share si considera il Fair Value dei compensi equity come da Tabella 1

² Si precisa che i dati retributivi del CFO Valerio Casari fanno riferimento al periodo di carica conclusosi il 27.7.2020, mentre la retribuzione variabile del Presidente Maurizio Rota comprende solo la remunerazione variabile di lungo termine



Remunerazione fissa

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

Nominativo	Remunerazione fissa
Maurizio Rota	450.000€
Alessandro Cattani	450.000€
Valerio Casari	201.670€

Remunerazione variabile di breve termine

Nell'anno 2020 il livello di *performance* legato al riconoscimento del *bonus* è superiore ai target assegnati eccetto per l'indicatore di Customer Satisfaction Corporate, che si attesta leggermente sotto il valore target.

La tabella seguente riepiloga i livelli di conseguimento annuale dell'obiettivo 2020 in coerenza con la loro definizione al momento dell'assegnazione.

Indicatore di performance	Target	Risultato 2020	Payout
EBITDA adj.al lordo degli effetti economici dello STIP	58.500.000€	69.427.000€	150%
EBITDA adj.al lordo degli effetti economici dello STIP/Oneri Finanziari	5x	12,87x	150%
Employee Engagement Corporate	3,41	3,57	150%
Customer Satisfaction Corporate	24,71	24,40	80,5%

In virtù del livello di performance conseguito per gli obiettivi del 2020 il *bonus* maturato è pari a:

Nominativo	Erogabile/Erogato	Differito	Totale
Alessandro Cattani	197.071€	92.500€	289.571€
Valerio Casari	160.000€	80.000€	240.000€

Nel 2020 il Presidente Maurizio Rota ha rinunciato, unilateralmente, al bonus di periodo e alla quota differita del 2018.

Remunerazione variabile di lungo termine: piano di performance share 2018-2020

Gli Amministratori Esecutivi sono inclusi tra i beneficiari del piano di *performance share* 2018-2020.

Nel corso del 2018 si è provveduto all'assegnazione di diritti a ricevere azioni tramite il Piano di Performance Share 2018-2020, approvato dall'Assemblea del 4 maggio 2018.

Il Piano di *Performance Share* 2018-2020 prevede la possibilità di assegnare diritti, oltre che ad alcuni Amministratori Esecutivi, anche a favore di dipendenti del gruppo fino ad un massimo di 1.150.000 azioni.

Il livello di conseguimento dell'obiettivo di Economic Profit legato al Piano di Performance Share 2018 - 2020 è in linea con il livello *target* previsto dal Piano per gli anni 2018 e 2019.

Tra i destinatari del Piano ci sono alcuni amministratori delle controllate di Esprinet S.p.A.

L'onere contabilizzabile in bilancio negli esercizi fiscali che investono la durata del Piano è funzione, in base all'IFRS 2 ("*Share-based payment*"), del valore dell'azione Esprinet alla data di assegnazione rettificato per tener conto del *dividend yield* (determinato in base all'ultimo dividendo distribuito) e del tasso di interesse privo di rischio alla data di assegnazione dei diritti.

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

Nell'esercizio 2020 per gli Amministratori Esecutivi tale onere è pari a 854.304 euro e viene rilevato contabilmente lungo la durata del periodo di "*vesting*" secondo quanto previsto dall'IFRS 2.

Benefit

Il valore dei benefici non monetari riservati agli amministratori esecutivi è complessivamente pari a 11.000€.

Indennità per la cessazione del rapporto di lavoro

Nel luglio 2020 il CFO Valerio Casari, per ragioni personali, ha rassegnato le proprie dimissioni da Consigliere Delegato e Group Chief Financial Officer di Esprinet S.p.A. oltre che da ogni carica, funzione e ruolo ricoperti in Esprinet e in ogni altra società del Gruppo Esprinet. Il Consiglio di Amministrazione della Società ha accettato le dimissioni del dott. Valerio Casari.

L'accordo per la cessazione dei rapporti con il Dott. Valerio Casari è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione. Ai sensi dell'accordo, e in linea con quanto previsto nella politica di remunerazione approvata dall'assemblea dei soci di Esprinet, la Società ha versato al dott. Valerio Casari, oltre al pro rata degli emolumenti fissi maturati e alle competenze di fine rapporto dovute per legge: (i) un'indennità per la cessazione di tutti i rapporti intercorsi tra la Società e il dott. Valerio Casari pari a Euro 680.000; (ii) la corresponsione dell'emolumento variabile previsto per la carica, nell'importo annuo massimo pari ad Euro 240.000 lordi, di cui la quota parte legata all'over-performance, pari a Euro 80.000 lordi, con corresponsione differita all'esercizio successivo; (iii) il pagamento di un corrispettivo pari a Euro 470.000 lordi a titolo di corrispettivo del patto di non concorrenza e di non storno; (iv) l'assegnazione di un numero di diritti di assegnazione gratuita di altrettante azioni ordinarie di Esprinet da calcolarsi, su base *pro rata temporis* rispetto al periodo complessivo di *vesting*, sul numero massimo di diritti di assegnazione attribuiti al dott. Valerio Casari; (v) la contribuzione per Euro 30.000, oltre IVA e CPA, nelle spese legali del dott. Valerio Casari in relazione all'accordo, (vi) l'uso dell'autovettura in dotazione sino al 30 aprile 2021.

L'impegno di non concorrenza e di non storno avranno la durata di diciotto mesi dalla data di cessazione del rapporto e sarà esteso territorialmente all'Italia, alla Spagna e al Portogallo. Il

corrispettivo del patto di non concorrenza e di non storno è stato corrisposto in un'unica rata nel mese successivo alla data di cessazione rapporto.

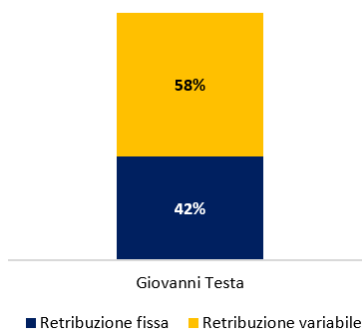
Si precisa che non ci sono accordi che prevedono la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

3. COMPENSI DEL CHIEF OPERATING OFFICER

Nel luglio 2020 il Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, ha nominato Direttore Generale il dott. Giovanni Testa.

Proporzione tra compensi fissi e variabili corrisposti

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2020¹ (agosto/ dicembre), i paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.



Remunerazione fissa

Per il periodo di carica (agosto/dicembre) al Chief Operating Officer ("COO") è stato corrisposto il seguente compenso fisso:

Nominativo	Remunerazione fissa
Giovanni Testa	154.000€

Remunerazione variabile di breve termine

Come riportato nel precedente paragrafo 2 relativo alla remunerazione variabile di breve termine, nell'anno 2020 il livello di *performance* legato al riconoscimento del *bonus* è superiore ai target assegnati eccetto per l'indicatore di Customer Satisfaction Corporate.

In virtù del livello di performance conseguito per gli obiettivi del 2020 il *bonus* maturato per il periodo di carica da COO è pari a:

Nominativo	Erogabile	Differito	Totale
Giovanni Testa	141.891€	33.300€	175.191€

¹ Relativamente al Piano di Performance Share si considera il Fair Value dei compensi equity come da Tabella 1

Remunerazione variabile di lungo termine: piano di performance share 2018-2020

Il Chief Operating Officer sin dal 2018, è incluso tra i beneficiari del piano di *performance share* 2018-2020 quale Dirigente di Esprinet.

Per il periodo di carica di COO tale onere è pari a 35.188 euro e viene rilevato contabilmente lungo la durata del periodo di "vesting" secondo quanto previsto dall'IFRS 2.

Benefit

Il valore dei benefici non monetari riservati al Chief Operating Officer è complessivamente pari a 1.000€.

4. COMPENSI EROGATI AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Complessivamente nel corso del 2020 sono stati erogati agli Amministratori non Esecutivi i seguenti compensi:

Compensi fissi erogati	Compensi per Comitati	Totale compensi
270.000€	219.600€	489.600€

5. COMPENSI EROGATI AL COLLEGIO SINDACALE

I compensi erogati nel 2020 ai membri del Collegio Sindacale sono risultati complessivamente pari a 125.000€, 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 1.000€ in termini di rimborsi spese in ragione dei costi sostenuti per le cariche ricoperte.

6. VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI IN RELAZIONE ALLA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI E ALLA PERFORMANCE AZIENDALE

In linea con le disposizioni introdotte da Consob nell'aggiornamento del Regolamento Emittenti e alla luce dei livelli di remunerazione sopra evidenziati, sono di seguito fornite indicazioni di confronto, per gli esercizi 2019 e 2020 o per il minor periodo di permanenza in carica dei soggetti, della variazione annuale:

- della remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in carica nel 2020, calcolata come somma dei compensi fissi e variabili di breve e lungo termine¹ e dei benefit;
- dei risultati della società (espressi in termini di prezzo medio dell'azione e utile netto);
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti in forza al 31/12/2020, dei dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati ed operai) del Gruppo Esprinet, calcolata come somma dei compensi fissi e variabili di breve e lungo termine.

Consiglio di Amministrazione		2020 vs. 2019
Maurizio Rota	Presidente	-28%
Alessandro Cattani	Amministratore Delegato	+6%

¹ Somma delle colonne "Totale" e "Fair value dei compensi equity" di Tabella 1

Valerio Casari ¹	Amministratore Esecutivo (CFO)	-13%
Marco Monti	Amministratore	0%
Matteo Stefanelli	Amministratore	0%
Tommaso Stefanelli	Amministratore	0%
Mario Massari	Amministratore	0%
Chiara Mauri	Amministratore	0%
Cristina Galbusera	Amministratore	0%
Emanuela Prandelli	Amministratore	0%
Ariela Caglio	Amministratore	0%
Renata Maria Ricotti	Amministratore	0%
Giovanni Testa ²	Chief Operating Officer (DG)	n.s.
Collegio Sindacale		
Bettina Solimando	Presidente del Collegio Sindacale	0%
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco Effettivo	0%
Franco Aldo Abbate ³	Sindaco Effettivo	+4%
Performance societaria		
Utile Netto		+114%
Prezzo medio per azione		+56%
Remunerazione media dei dipendenti		
Dipendenti del Gruppo Esprinet		-0,7%

¹ In carica fino al 27/07/2020

² In carica dal 27/07/2020

³ Comprensivo dell'emolumento di Sindaco Effettivo nella controllata 4Side S.r.l.

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020

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, al Direttore Generale e ai Sindaci.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno. È 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 riportate, alla voce "Bonus ed altri incentivi", le quote di retribuzioni di piani di incentivazione di tipo monetario per competenza, anche se l'approvazione del Bilancio non si è ancora realizzata, e anche per la parte di incentivo soggetta a differimento;
- 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" è riportata l'indennità per la cessazione della carica dell'Amministratore Esecutivo e Chief Financial Officer Valerio Casari.

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 ⁽¹⁰⁾	Indennità di fine carica o di cessazione di rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi ⁽⁸⁾	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari ⁽⁹⁾	Altri compensi	Totale		
Maurizio Rota	Presidente	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	450	-	-	-	-	5	-	455	299	-
Alessandro Cattani	Amm. Delegato	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	450	-	-	290	-	4	-	744	299	-
Marco Monti ⁽²⁾	Amministratore	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	30	-	18	-	-	-	-	48	-	-
Matteo Stefanelli ⁽³⁾	Amministratore	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	30	-	41	-	-	-	-	71	-	-
Tommaso Stefanelli ⁽⁴⁾	Amministratore	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	30	-	41	-	-	-	-	71	-	-
Mario Massari ⁽⁵⁾	Amministratore	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	30	-	47	-	-	-	-	77	-	-
Chiara Mauri ⁽⁶⁾	Amministratore	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	30	-	18	-	-	-	-	48	-	-
Cristina Galbusera ⁽⁵⁾	Amministratore	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	30	-	36	-	-	-	-	66	-	-
Emanuela Prandelli	Amministratore	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	30	-	-	-	-	-	-	30	-	-
Ariela Caglio	Amministratore	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	30	-	-	-	-	-	-	30	-	-
Renata Maria Ricotti ⁽⁷⁾	Amministratore	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	30	-	18	-	-	-	-	48	-	-
Valerio Casari	Amministratore	01.01/27.07.2020		47	155	-	240	-	2	-	444	257	1.150
Giovanni Testa	Chief Operating Officer	27.07/31.12.2020		-	154	-	175	-	1	-	330	35	-
Bettina Solimando	Presidente Collegio Sindacale	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	45	-	-	-	-	-	-	45	-	-
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco Effettivo	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	40	-	-	-	-	-	-	40	-	-
Fanco Aldo Abbate	Sindaco Effettivo	01.01/31.12.2020	2021 ⁽¹⁾	40	-	-	-	-	-	-	40	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.342	309	220	705	-	12	-	2.588	890	1.150
Fanco Aldo Abbate	Sindaco Effettivo 4Side S.r.l.	01.01/31.12.2020	2022 ⁽¹¹⁾	10	-	-	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				10	-	-	-	-	-	-	10	-	-
(III) Totale				1.352	309	220	705	-	12	-	2.598	890	1.150

⁽¹⁾ Data di approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

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

⁽³⁾ Matteo Stefanelli - compenso per la partecipazione al Comitato Strategie 18mila euro e al Comitato competitività e sostenibilità 23mila euro.

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

⁽⁵⁾ 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.

⁽⁶⁾ Compenso per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazione

⁽⁷⁾ Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi

⁽⁸⁾ Vedasi Tabella 3B "Bonus dell'anno erogabile/erogato" e "Bonus dell'anno differito"

⁽⁹⁾ "Fringe benefit" rappresentato dall'uso dell'auto aziendale.

⁽¹⁰⁾ Vedasi Tabella 3A (corrisponde al costo figurativo rilevato nell'esercizio 2020).

⁽¹¹⁾ Data di approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

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 e al Chief Operating Officer.

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	Numero e tipologia di strumenti finanziari	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	
Maurizio Rota	Presidente Esecutivo	"Stock grant" (Approvato dal Cda in data 14/05/2018)	264.343 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	dal 25/06/2018 al 07/04/2021 ⁽¹⁾								299
Alessandro Cattani	Amministratore Delegato	"Stock grant" (Approvato dal Cda in data 14/05/2018)	264.343 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	dal 25/06/2018 al 07/04/2021 ⁽¹⁾								299
Valerio Casari	Amministratore	"Stock grant" (Approvato dal Cda in data 14/05/2018)	242.314 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	dal 25/06/2018 al 07/04/2021 ⁽¹⁾								257
Giovanni Testa ⁽²⁾	Chief Operating Officer	"Stock grant" (Approvato dal Cda in data 14/05/2018)	75.000 azioni ordinarie Esprinet S.p.A.	dal 25/06/2018 al 07/04/2021 ⁽¹⁾								35
Totale												890

⁽¹⁾ Data dell'Assemblea di approvazione Bilancio al 31 dicembre 2020 e presentazione del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2020

⁽²⁾ Fair value calcolato pro rata tempore dalla data della nomina

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 e del Chief Operating Officer.

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* di anni precedenti – non più erogabili" è riportato l'importo dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per rinuncia unilaterale del beneficiario;
- nella colonna "*Bonus* di anni precedenti – erogabile/erogato" è riportato l'importo di 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* dell'anno – differito" 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 strategica

(dati in euro/000)

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile /Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile /Erogati	Ancora differiti	
Maurizio Rota ⁽¹⁾	Presidente Esecutivo	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2020	-	-	2020	90	51	-	-
Alessandro Cattani	Amm.re Delegato	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2020 - Cda 27 luglio 2020	197	93	2020	-	51	-	-
Valerio Casari	Amministratore	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2019 - Cda 27 luglio 2020	160	80	2020	-	41	-	-
Giovanni Testa	Chief Operating Officer	Piano di incentivazione Monetaria Annuale 2020 - Cda 27 luglio 2020	142	33	2020	-	-	-	-
(I) Totale Compensi nella società che redige il bilancio			499	206		90	143	-	-
(I) Totale Compensi da controllate e collegate			-	-		-	-	-	-
(II) Totale			499	206		90	143	-	-

⁽¹⁾ La quota di Bonus di anni precedenti del Presidente Esecutivo non è più erogabile per rinuncia unilaterale dello stesso

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

La tabella sotto 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.

Nominativo	Carica	N. azioni al 31/12/2019 o alla data della nomina	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	Ricevute in donazione	N. azioni al 31/12/2020 o alla data di cessazione dalla carica
Maurizio Rota ⁽¹⁾ ⁽²⁾	Presidente	2.741.378	953.746	-	-	3.695.124
Alessandro Cattani ⁽²⁾	Ammin. Delegato	677.527	246.254	-	-	923.781
Valerio Casari	Amministratore	-	-	-	-	-
Marco Monti ⁽³⁾	Amministratore	2.058.017	-	-	686.006	2.744.023
Matteo Stefanelli	Amministratore	834.507	-	-	-	834.507
Tommaso Stefanelli	Amministratore	885.000	-	(85.000)	-	800.000
Mario Massari	Amministratore	-	-	-	-	-
Renata Maria Ricotti	Amministratore	-	-	-	-	-
Chiara Mauri	Amministratore	-	-	-	-	-
Cristina Galbusera	Amministratore	-	-	-	-	-
Emanuela Prandelli	Amministratore	-	-	-	-	-
Ariela Caglio	Amministratore	-	-	-	-	-
Totale Consiglio di Amministrazione		7.196.429	1.200.000	(85.000)	686.006	8.997.435
Bettina Solimando	Presidente	-	-	-	-	-
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco Effetivo	-	-	-	-	-
Franco Aldo Abbate	Sindaco Effetivo	-	-	-	-	-
Totale Collegio sindacale		-	-	-	-	-
Giovanni Testa	Chief Operating Officer	3.980	-	-	-	3.980
Totale Chief Operating Officer		3.980	-	-	-	3.980

⁽¹⁾ titolare del diritto di usufrutto

⁽²⁾ Indiretto tramite Axopa S.r.l.

⁽³⁾ titolare della nuda proprietà

ALL. A



DOCUMENTO INFORMATIVO

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

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

VIMERCATE, 21 MARZO 2018

Esprinet S.p.A.

Partita Iva: IT 02999990969

Registro Imprese di Milano, Monza Brianza, Lodi 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 31/12/2017: Euro 7.860.651

www.esprinet.com - info@esprinet.com

DEFINIZIONI

Azioni:	le azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. quotate presso il MTA organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Assemblea:	l'assemblea degli azionisti di Esprinet S.p.A.
Codice o	
Codice di Autodisciplina:	indica il Codice di Autodisciplina delle società quotate così come da ultimo integrato e modificato nel luglio 2015
Comitato nomine e Remunerazioni:	comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina
Esprinet, Società o Emittente:	Esprinet S.p.A.
Dirigenti con responsabilità strategiche:	trattasi dei soggetti dotati, direttamente o indirettamente, del potere e della responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) ed i membri effettivi del Collegio
Documento:	il presente Documento Informativo
Gruppo Esprinet:	Esprinet S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.
Informazione Privilegiata:	un'informazione avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari, e che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati
MAR	Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 relativo agli abusi di mercato
MTA:	il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Linee Guida:	le linee guida per l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. per il periodo

	2018-20 come approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2018
Presidente	il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A.
Regolamento:	il documento recante l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione del Piano
Regolamento Emittenti:	il Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni
Società Controllate:	le società controllate da Esprinet S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 c.c.
TUF:	Testo Unico della Finanza (D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni)

PREMESSA

In data 21 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione di Esprinet, sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 4 maggio 2018 in unica convocazione, l'adozione da parte di Esprinet di un Piano di compensi ("Long Term Incentive Plan") a favore degli Amministratori Esecutivi e dei Dipendenti della Società, valido per il triennio 2018/2019/2020, del quale sono state deliberate le principali Linee Guida.

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

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

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

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

Pertanto, il presente Documento è redatto, anche per quanto riguarda la numerazione dei paragrafi, in conformità alle indicazioni contenute nello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti al fine di fornire agli azionisti le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare. Il presente Documento è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Esprinet, via Energy Park n. 20, Vimercate (MB), nonché sul sito internet www.esprinet.com, Sezione Investor Relations.

1. SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

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

Tra i destinatari del Piano rientrano alcuni amministratori esecutivi di Esprinet S.p.A., i quali verranno nominativamente individuati in sede di redazione del Regolamento.

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

Tra i destinatari del Piano, i quali verranno nominativamente individuati in sede di redazione del Regolamento, potrebbero rientrare anche dipendenti di Esprinet o di società da questa, direttamente o indirettamente, controllate, da individuarsi nell'ambito del senior

management del Gruppo che, in funzione degli incarichi svolti e delle responsabilità assegnate, ricoprono ruoli rilevanti nell'ambito del Gruppo e siano in grado di contribuire attivamente alla creazione di valore per gli azionisti. Tale informazione non è disponibile alla data del presente Documento e verrà successivamente comunicata ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

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

- a) **direttori generali dell'Emittente strumenti finanziari.**

[Non applicabile.]

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

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

[Non applicabile.]

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

[Non applicabile.]

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

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

[Non applicabile.]

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

[Non applicabile.]

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

[Non applicabile.]

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

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

In particolare il Piano è diretto a:

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

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

Il Piano intende in questo senso ottemperare, in occasione del rinnovo delle cariche sociali, ai principi e criteri contenuti all'art. 6 del Codice di Autodisciplina ed è disegnato in conformità con le migliori prassi e tendenze di mercato.

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

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

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

2.1.1 b) Finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine

Si veda il precedente punto 2.1.

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

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

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

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

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

Ciascun Beneficiario risulterà assegnatario di un quantitativo di diritti di assegnazione gratuita di azioni pari al numero massimo ad esso spettante ponderato per il grado di realizzazione dello specifico obiettivo di performance a cui il "*vesting*" venga assoggettato, essendo fissata comunque una soglia massima pari al 100% anche in caso di sovra-performance.

Gli obiettivi di performance previsti per il "*vesting*" sono rappresentati da misure ed indicatori predeterminati di creazione di valore cumulato nel "*vesting period*" (Economic Profit®, EVA®, ROCE-Return On Capital Employed e similari).

Ai fini della determinazione degli obiettivi di creazione di valore si prevede che, al fine di evitare qualsivoglia effetto distorsivo, vengano neutralizzati gli impatti economici, patrimoniali e/o finanziari di ogni eventuale operazione straordinaria di acquisto nel primo esercizio fiscale chiuso successivamente al relativo perfezionamento.

L'assegnazione delle azioni ordinarie Esprinet S.p.A. ai destinatari avrà luogo entro il termine di n. 60 giorni dalla data di presentazione del Bilancio Consolidato certificato di Esprinet S.p.A. per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

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

[Non applicabile.]

2.2.1 b) Informazioni di maggiore dettaglio sul modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo

[Non applicabile.]

2.2.1 c) Informazioni di maggiore dettaglio sulle ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo

[Non applicabile.]

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

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

- livello attuale dei compensi;
- effettiva criticità e capacità di incidere sul conseguimento dei risultati economico-finanziari, sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società e del Gruppo Esprinet;
- livello di esperienza, competenza e responsabilità gestionale;
- rilevanza strategica propria dell'incarico ricoperto in ambito aziendale;
- potenziale futuro in termini di crescita professionale;
- il pay-mix, ossia l'idoneo bilanciamento tra componente fissa della remunerazione e complessiva componente variabile nonché, nell'ambito di questa, tra componente basata su obiettivi di *performance* annuali e di lungo periodo.

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

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

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

[Non applicabile.]

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

Il Piano non prevede particolari modifiche rispetto a piani precedenti.

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

[Non applicabile.]

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

[Non applicabile.]

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

[Non applicabile.]

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

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

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

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

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

[Non applicabile.]

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI

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

In data 21 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 4 maggio 2018 in unica convocazione, l'adozione da parte di Esprinet di un Piano di compensi ("Long Term Incentive Plan") a favore degli amministratori esecutivi e del senior management della Società, valido per il triennio 2018/2019/2020. Inoltre, in prosecuzione della medesima riunione, in data 21 marzo 2018, sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni in pari data il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano dei compensi a lungo termine per gli esercizi 2018, 2019 e 2020.

Pertanto l'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 è chiamata, *inter alia*, a deliberare in merito al seguente punto dell'ordine del giorno:

Proposta di approvazione, nell'ambito delle politiche di remunerazione ed ai sensi dell'art. 114-bis, D.Lgs. n. 58/1998, di un Piano di compensi ("Long Term Incentive Plan") a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti della Società, valido per il triennio 2018/2019/2020 ed avente ad oggetto l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita ("performance stock grant") ai beneficiari, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione, di massimo n. 1.150.000 azioni della Società.

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

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

- individuare, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, i destinatari dei diritti di assegnazione gratuita di azioni tra i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- determinare il numero di diritti di assegnazione gratuita di azioni spettanti a ciascuno di tali destinatari;
- fissare gli obiettivi di performance economico-finanziaria cui condizionare la maturazione dei diritti di assegnazione gratuita di azioni;
- disporre, per il servizio del Piano, fino ad un massimo di n. 1.150.000 azioni proprie in portafoglio secondo termini e condizioni predeterminati;
- determinare vincoli di indisponibilità delle azioni in conformità con le raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina;
- approvare il Regolamento del Piano, ed ogni altra documentazione connessa, recante l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione del Piano;
- stabilire ogni altro elemento necessario e/o utile ai fini dell'esecuzione del Piano.

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

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

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

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al/agli Amministratore/i Delegato/i di Esprinet spetteranno altresì i poteri necessari a:

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

Gli Amministratori Esecutivi che dovessero effettivamente far parte del Consiglio di Amministrazione della Società al momento dell'attribuzione dei diritti di assegnazione gratuita delle Azioni in loro favore non prenderanno parte alla relativa delibera consiliare.

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, a seguito e per effetto di operazioni sul capitale sociale della Società che dovessero avere luogo durante il periodo di "*vesting*" – quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, raggruppamenti e/o frazionamenti, aumenti di capitale gratuiti e/o a pagamento, riduzione del capitale sociale, distribuzione di dividendi straordinari, assegnazione ai soci di attività della Società – si riserva il diritto, limitatamente agli amministratori esecutivi e sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, di regolamentare i diritti emergenti e/o rettificare il numero di diritti attribuibili se, e nella misura in cui, le suddette operazioni – ovvero altre operazioni aventi effetti analoghi – e le rispettive concrete tecniche di esecuzione siano tali da incidere sul valore economico dei diritti assegnabili.

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

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

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

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

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

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

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

Esse potranno derivare (i) dall'acquisto sul mercato nell'ambito di regolare "piano di riacquisto e disposizione di azioni proprie" pro-tempore vigente e/o (ii) da aumenti di capitale riservati con esclusione del diritto di opzione.

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

Nell'approvazione della presente proposta di Piano di "*performance stock grant*" il Consiglio si è attenuto agli indirizzi generali stabiliti dal Comitato per le Remunerazioni riunitosi in data 21 marzo 2018 .

Ciascuno degli amministratori esecutivi, in qualità di potenziale destinatario del Piano alla luce delle indicazioni pervenute da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni, nel corso della riunione consiliare del 21 marzo 2018 relativamente all'approvazione del Piano ed alla conseguente proposta all'Assemblea, si è astenuto dal partecipare alla discussione ed alla deliberazione su tali punti.

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

In data 21 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 4 maggio 2018 in unica convocazione, l'adozione da parte di Esprinet di un "Piano di incentivazione a lungo termine" a favore degli amministratori esecutivi e del senior management della Società. Inoltre, sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni in data 21 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano dei compensi a lungo termine per gli esercizi 2018, 2019 e 2020.

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

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

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

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

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

Il prezzo ufficiale delle azioni rilevato sul MTA di Borsa Italiana S.p.A. alla chiusura della seduta del 21 marzo 2018 era pari a euro 4,22 (quattro/22).

In merito al prezzo di mercato fatto registrare dalle azioni alla data di attribuzione dei diritti di assegnazione delle azioni stesse, si precisa che tale informazione non è ad oggi disponibile non essendo tale assegnazione ancora avvenuta alla data di redazione del presente Documento. Tale informazione verrà resa pubblica alla data di assegnazione di tali diritti, ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, lettera a), del Regolamento Emittenti.

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

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del MAR; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

È previsto che il Consiglio di Amministrazione, avendo a disposizione n. 60 giorni per la consegna delle azioni dalla fine del periodo di "vesting", i.e. dalla presentazione del Bilancio Consolidato certificato del Gruppo Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, avrà cura di utilizzare tale facoltà in modo da non adottare le determinazioni di cui sopra in momenti temporalmente concomitanti con eventuali decisioni che ricadano nella definizione di Informazione Privilegiata e che, in quanto tali, siano suscettibili di impattare sensibilmente sul prezzo delle azioni ed interferire con il regolare svolgimento delle procedure di assegnazione delle azioni.

4. CARATTERISTICHE DELLE AZIONI ATTRIBUITE

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

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione gratuita ai destinatari del diritto, sospensivamente condizionato al preventivo raggiungimento di determinati obiettivi di performance economico-

finanziaria ed alla permanenza nella Società nel ruolo rivestito, a ricevere gratuitamente dalla Società un numero prestabilito di azioni ordinarie della stessa.

Il numero massimo di azioni che potranno essere oggetto di assegnazione da parte della Società è complessivamente fissato in n. 1.150.000.

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

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

Il Piano pertanto verrà definitivamente attuato con la consegna fisica delle azioni entro il termine di n. 60 giorni dalla data di presentazione del Bilancio Consolidato certificato di Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

4.3. Termine del Piano

Si veda il precedente punto 4.2.

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

Il Piano prevede l'assegnazione fino a un massimo di n. 1.150.000 diritti di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Esprinet.

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

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

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

Il Piano prevede, inoltre, l'adozione di meccanismi di correzione *ex post*, quali meccanismi di "*clawback*" per il recupero, al ricorrere di specifici eventi individuati in sede di redazione del Regolamento ed entro un termine massimo di 2 anni dalla data di maturazione dei diritti di assegnazione gratuita di Azioni, 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.

L'eventualità del recupero di cui al punto precedente potrà ricorrere, a titolo esemplificativo e non 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 rilevati in seguito manifestatamente errati.

Si precisa inoltre come nell'ipotesi in cui dovesse avere luogo un cambio di controllo della Società, ciò costituirà un evento di accelerazione ("trigger") rispetto alla maturazione dei diritti per ciascun beneficiario di cui al Piano oltre che di cessazione dei vincoli delle azioni eventualmente stabiliti.

Ai fini del Piano, per cambio di controllo si intendono le seguenti fattispecie:

- liquidazione o scioglimento della Società;
- trasferimento di una partecipazione nella Società tale da richiedere il lancio di un'offerta pubblica sulle azioni ("OPA");
- vendita, trasferimento o altro atto di disposizione relativo alla totalità o quasi totalità delle attività della Società ad uno o più acquirenti terzi che non comportino necessità di OPA.

In caso di OPA le Azioni verranno assegnate entro il primo giorno utile per l'adesione all'offerta.

In tal caso verranno meno anche gli obblighi di indisponibilità delle Azioni eventualmente stabiliti.

Qualora il cambiamento di controllo non abbia luogo per effetto dell'insuccesso dell'eventuale OPA, il Piano proseguirà normalmente senza alcuna accelerazione della maturazione dei diritti e relativa conversione in Azioni.

Analogamente, in caso di fusione della Società con altre entità ciascuno dei diritti in corso di maturazione nell'ambito del Piano dovrà essere assunto ovvero sostituito con diritto di analogo valore economico da parte dell'entità incorporante.

Nel caso in cui ciò non avvenga è previsto che tale evento costituisca un evento di accelerazione rispetto alla maturazione dei diritti previsti dal Piano per ciascun beneficiario. Anche in questo caso verranno meno gli obblighi di parziale indisponibilità delle Azioni assegnate eventualmente stabiliti.

Inoltre, in caso di operazioni e/o circostanze al momento non prevedibili suscettibili di influenzare sensibilmente le performance e/o la loro manifestazione contabile nei bilanci consolidati del Gruppo Esprinet, così come nel caso di variazioni significative dei principi contabili in base ai quali sono stati determinati gli obiettivi di performance, dovrà prevedersi la figura di un "garante" tra i membri indipendenti del Comitato Nomine e Remunerazioni il quale, a sua discrezione, potrà prendere una o più delle seguenti decisioni:

- fare in modo che i beneficiari del Piano possano disporre di un compenso monetario di analogo valore rispetto a quello che avrebbero ottenuto in Azioni nel caso in cui avessero esercitato i diritti ad essi attribuiti;
- fare in modo che i beneficiari siano ricompensati con diritti di analogo valore economico rispetto a quelli che avrebbero ricavato dall'esercizio dei diritti ad essi attribuiti;

- fare in modo che il soggetto giuridico subentrante sostituisca i diritti attribuiti ai singoli beneficiari con analoghi diritti vantati su azioni da questa emesse per un valore economico equivalente;

- eseguire qualsiasi aggiustamento al Piano si dovesse rendere necessario al fine di ripristinare condizioni di indifferenza per i beneficiari rispetto al valore economico dei diritti ad essi attribuiti.

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

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

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

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

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

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

[Non applicabile.]

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

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

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

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

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

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

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

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

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

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

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

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

L'attuazione del Piano prevede l'assegnazione delle Azioni rivenienti dai diritti maturati entro il termine di n. 60 giorni dalla data di presentazione del Bilancio Consolidato certificato di Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. L'onere complessivo per la Società non è pertanto determinabile a priori in quanto funzione del numero effettivo complessivo delle azioni assegnate. L'onere figurativo contabilizzabile in bilancio negli esercizi fiscali che investono la durata del Piano è funzione della probabilità di assegnazione delle azioni e del "fair value" (valore equo) attribuibile ai diritti assegnati ai destinatari nonché del trattamento fiscale e previdenziale del Piano medesimo.

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

4.13. Indicazione di eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

L'attuazione del Piano prevede l'utilizzo di azioni proprie della Società. Detta circostanza di fatto esclude che si possano venire a determinare effetti diluitivi sul capitale della Società.

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

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

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

[Non applicabile.]

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

[Non applicabile.]

4.17. Scadenza delle opzioni

[Non applicabile.]

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

[Non applicabile.]

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

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.);

[Non applicabile.]

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

[Non applicabile.]

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

[Non applicabile.]

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

[Non applicabile.]

4.23. Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e

frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

[Non applicabile.]

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

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

ALL. B



ADDENDUM DOCUMENTO INFORMATIVO

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

RELATIVO AL

PIANO DI ASSEGNAZIONE GRATUITA DI AZIONI ORDINARIE DI ESPRINET S.P.A. AD
AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DIRIGENTI DI ESPRINET S.P.A. APPROVATO
DALL'ASSEMBLEA DEL 4 MAGGIO 2018

Esprinet S.p.A.

Partita Iva: IT 02999990969

Registro Imprese di Milano, Monza Brianza, Lodi 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 31/12/2019: Euro 7.860.651

www.esprinet.com - info@esprinet.com

DEFINIZIONI

Azioni:	le azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. quotate presso il MTA organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Assemblea:	l'assemblea degli azionisti di Esprinet S.p.A.
Codice o	
Codice di Autodisciplina:	indica il Codice di Autodisciplina delle società quotate così come da ultimo integrato e modificato nel luglio 2015
Comitato nomine e	
Remunerazioni:	comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina
Esprinet, Società o Emittente:	Esprinet S.p.A.
Dirigenti con	
responsabilità strategiche:	trattasi dei soggetti dotati, direttamente o indirettamente, del potere e della responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) ed i membri effettivi del Collegio
Documento:	il presente Documento Informativo
Gruppo Esprinet:	Esprinet S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.
Informazione	
Privilegiata:	un'informazione avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari, e che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati
MAR	Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 relativo agli abusi di mercato
MTA:	il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Linee Guida:	le linee guida per l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. per il periodo 2018-20 come approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2018

Presidente	il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A.
Regolamento:	il documento recante l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione del Piano
Regolamento Emittenti:	il Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni
Società Controllate:	le società controllate da Esprinet S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 c.c.
TUF:	Testo Unico della Finanza (D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni)

Ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti si comunicano le ulteriori informazioni in relazione al Long Term Incentive Plan di cui al Documento Informativo del 21 marzo 2018 presentato all'Assemblea dei soci del 4 maggio 2018.

1. SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

1.1. **L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Esprinet Esprinet e delle società controllanti o controllate della stessa**

I Destinatari del Piano che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A. sono:

Maurizio Rota	Presidente
Alessandro Cattani	Amministratore Delegato
Valerio Casari	Consigliere Delegato e CFO

Tra i Destinatari del Piano ci sono anche alcuni amministratori delle controllate di Esprinet S.p.A..

1.2. **Categorie di dipendenti o di collaboratori di Esprinet e delle società controllanti o controllate della stessa**

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

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

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

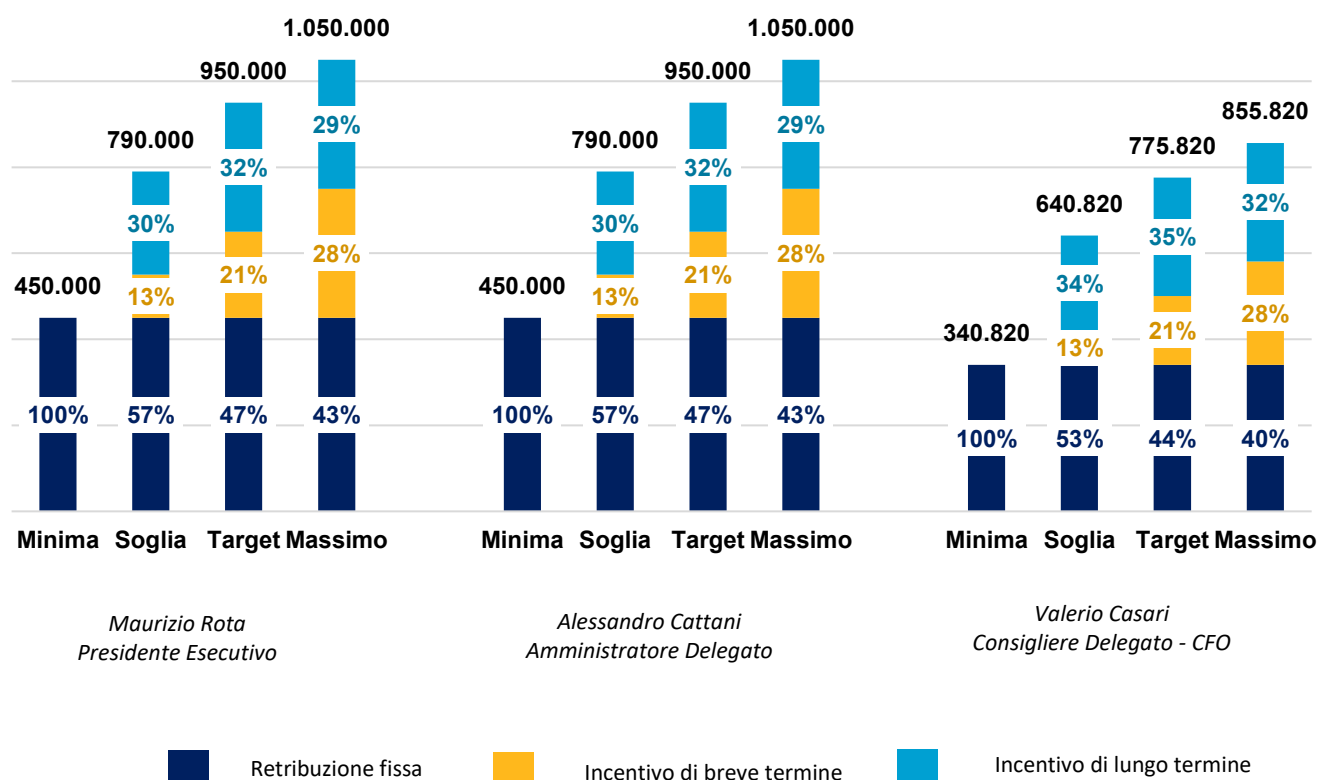
2.1.1 a) **Ragioni e criteri alla base del rapporto tra compensi in azioni e altri componenti della retribuzione complessiva dei Destinatari**

L'adeguatezza del rapporto tra componente fissa e variabile per gli Amministratori Esecutivi è stato sottoposto a valutazione da parte di professionisti esterni indipendenti nel 2018.

Il seguente grafico rappresenta il *pay-mix*¹ teorico con riferimento a diversi livelli possibili di *performance*: minima, di soglia, a *target* e massima. Sono considerati i ruoli di Presidente Esecutivo, 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* su base annua dei diritti a ricevere gratuitamente azioni della società, calcolato alla data di assegnazione all'inizio del piano).

¹ Non include gli istituti accessori, ovvero le indennità relative alle clausole di risoluzione del rapporto e di change in control



2.1.1 b) Finalità dei sistemi incentivanti a 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 2018-2020 (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*² 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.

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

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI

² 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.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2018, sentito il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato l'assegnazione di un numero massimo di diritti pari al rapporto tra l'equivalente monetario lordo annuo, pari a:

- euro 300.000,00 per il Presidente Esecutivo Maurizio Rota, moltiplicato per i tre anni di «vesting period», ed il «fair value» del titolo Esprinet al giorno dell'assegnazione dei diritti stessi;
- euro 300.000,00 per l'Amministratore Delegato Alessandro Cattani, moltiplicato per i tre anni di «vesting period», ed il «fair value» del titolo Esprinet al giorno dell'assegnazione dei diritti stessi;
- euro 275.000,00 per il Consigliere Delegato e CFO Valerio Casari, moltiplicato per i tre anni di «vesting period», ed il «fair value» del titolo Esprinet al giorno dell'assegnazione dei diritti stessi;

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì delegato i poteri per l'individuazione nominale degli altri dirigenti da inserire all'interno del Piano di incentivazione a lungo termine al Presidente e/o all'Amministratore Delegato, in coerenza con le disposizioni del Regolamento del Piano.

In esecuzione della delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2018 in data 25 giugno 2018 sono stati assegnati al Presidente Esecutivo Maurizio Rota n. 264.343 diritti, all'Amministratore Delegato Alessandro Cattani n. 264.343 diritti e al Consigliere Delegato e CFO n. 242.314 diritti

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

Il prezzo di mercato delle azioni Esprinet registrato del 14 maggio 2018, data della riunione del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione era pari a euro 4,35.

Il prezzo di mercato alla data del 25 giugno 2018, data di attribuzione dei diritti di assegnazione delle azioni stesse, è pari a euro 3,53.

4. CARATTERISTICHE DELLE AZIONI ATTRIBUITE

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

[Non Applicabile.]

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

L'onere contabilizzabile in bilancio negli esercizi fiscali che investono la durata del Piano è funzione, in base all'IFRS 2 ("Share-based payment"), del valore dell'azione Esprinet alla data di assegnazione rettificato per tener conto del *dividend yield* (determinato in base all'ultimo dividendo distribuito) e del tasso di interesse privo di rischio alla data di assegnazione dei diritti.

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

Tale onere è stimabile ad oggi in circa 3,68 milioni di euro e verrà rilevato contabilmente lungo la durata del periodo di "*vesting*" secondo quanto previsto dall'IFRS 2.

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

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

Nome Cognome carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziare	Numero massimo diritti assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Maurizio Rota Presidente Esecutivo	04/05/2018	Azioni Esprinet S.p.A.	264.343	25/06/2018	N/A	3,58	Dal 25/06/2018 Al 30/04/2021
Alessandro Cattani Amministratore Delegato	04/05/2018	Azioni Esprinet S.p.A.	264.343	25/06/2018	N/A	3,58	Dal 25/06/2018 Al 30/04/2021
Valerio Casari Consigliere Delegato e CFO	04/05/2018	Azioni Esprinet S.p.A.	242.314	25/06/2018	N/A	3,58	Dal 25/06/2018 Al 30/04/2021
Amministratori di società controllate							
Giovanni Testa Business Operations Manager	04/05/2018	Azioni Esprinet S.p.A.	75.000	25/06/2018	N/A	3,58	Dal 25/06/2018 Al 30/04/2021
Josè Maria Garcia Sanz Country Manager Esprinet Iberica	04/05/2018	Azioni Esprinet S.p.A.	50.000	25/06/2018	N/A	3,58	Dal 25/06/2018 Al 30/04/2021

Nome Cognome carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero massimo diritti assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Pietro Aglianò Chief Administration & Risk Officer	04/05/2018	Azioni Esprinet S.p.A.	30.000	25/06/2018	N/A	3,58	Dal 25/06/2018 Al 30/04/2021
Javier Bilbao Goyoaga Bartuner Amministratore e di Esprinet Iberica e Presidente di V-Valley Iberian	04/05/2018	Azioni Esprinet S.p.A.	30.000	25/06/2018	N/A	3,58	Dal 25/06/2018 Al 30/04/2021
Luca Casini Head of Sales & Marketing - BU V-Valley	04/05/2018	Azioni Esprinet S.p.A.	12.000	25/06/2018	N/A	3,58	Dal 25/06/2018 Al 30/04/2021
Ceriani Simona Head of Sales & Marketing - BU V-Valley	04/05/2018	Azioni Esprinet S.p.A.	12.000	25/06/2018	N/A	3,58	Dal 25/06/2018 Al 30/04/2021

Nome Cognome carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero massimo diritti assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
DIRIGENTI							
n. 7 Dirigenti di Esprinet S.p.A.	04/05/2018	Azioni Esprinet S.p.A.	140.000	25/06/2018	N/A	3,58	Dal 25/06/2018 Al 30/04/2021

ALL. C



DOCUMENTO INFORMATIVO

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

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

VIMERCATE, 1 MARZO 2021

Esprinet S.p.A.

Partita Iva: IT 02999990969

Registro Imprese di Milano, Monza Brianza, Lodi 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 31/12/2020: Euro 7.860.651

www.esprinet.com - info@esprinet.com

DEFINIZIONI

Amministratore Delegato	l'amministratore delegato di Esprinet S.p.A.
Assemblea:	l'assemblea degli azionisti di Esprinet S.p.A.
Azioni:	le azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. quotate presso il MTA organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Codice o	
Codice di Corporate Governance:	indica il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020
Comitato nomine e Remunerazioni:	comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo le raccomandazioni del Codice di <i>Corporate Governance</i>
Esprinet, Società o Emittente:	Esprinet S.p.A.
Dirigenti con responsabilità strategiche:	trattasi dei soggetti dotati, direttamente o indirettamente, del potere e della responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) ed i membri effettivi del Collegio
Documento:	il presente Documento Informativo
Gruppo:	Esprinet S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.
Informazione	
Privilegiata:	un'informazione avente un carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti o uno o più strumenti finanziari, e che, se resa pubblica, potrebbe avere un effetto significativo sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati collegati
MAR	Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 relativo agli abusi di mercato
MTA:	il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Linee Guida:	le linee guida per l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. per il periodo 2021-23 come approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 1 marzo 2021
Presidente	il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A.
Regolamento:	il documento recante l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione del Piano
Regolamento Emittenti:	il Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni
Società Controllate:	le società controllate da Esprinet S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 c.c.
TUF:	Testo Unico della Finanza (D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni)

PREMESSA

In data 1 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione di Esprinet, sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 7 aprile 2021 in unica convocazione, l'adozione da parte di Esprinet di un Piano di compensi ("**Long Term Incentive Plan**") a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Dipendenti della Società e delle società controllate e degli amministratori esecutivi delle società controllate, valido per il triennio 2021/2022/2023, del quale sono state deliberate le principali Linee Guida.

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

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

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

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

Pertanto, il presente Documento è redatto, anche per quanto riguarda la numerazione dei paragrafi, in conformità alle indicazioni contenute nello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti al fine di fornire agli azionisti le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare. Il presente Documento è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Esprinet, via Energy Park n. 20, Vimercate (MB), nonché sul sito internet www.esprinet.com, Sezione Investitori.

1. SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

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

Tra i destinatari del Piano rientra l'Amministratore Delegato, nella persona che sarà nominata dal Consiglio di Amministrazione a valle dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020 e potranno anche rientrare amministratori esecutivi delle società controllate da Esprinet S.p.A..

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

Tra i destinatari del Piano, i quali verranno nominativamente individuati in sede di redazione del Regolamento, potrebbero rientrare anche il direttore generale del Gruppo e i dipendenti di Esprinet o di società da questa, direttamente o indirettamente, controllate, da individuarsi nell'ambito del senior management del Gruppo che, in funzione degli incarichi svolti e delle responsabilità assegnate, ricoprono ruoli rilevanti nell'ambito del Gruppo e siano in grado di contribuire attivamente alla creazione di valore per gli azionisti. Tale informazione non è disponibile alla data del presente Documento e verrà successivamente comunicata ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

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

a) direttori generali dell'Emittente strumenti finanziari.

Il Piano si applica anche ai direttori generali del Gruppo, i quali verranno nominativamente individuati in sede di redazione del Regolamento.

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

Non applicabile. Si precisa che non vi sono ulteriori dirigenti con responsabilità strategiche di Esprinet che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

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

Non applicabile. Si precisa che non esistono persone fisiche controllanti dell'Emittente.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

L'introduzione del Piano si rende opportuna al fine di sviluppare una cultura fortemente orientata alla creazione di valore per gli azionisti, in un'ottica di successo sostenibile, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

In particolare, il Piano è diretto a:

- (i) ottenere un adeguato grado di fidelizzazione e "*retention*" dei *key manager*, incentivandone la permanenza all'interno del Gruppo;
- (ii) allineare comportamenti ed interessi di azionisti e *key manager*, orientando gli sforzi di questi ultimi verso gli obiettivi strategici del Gruppo ed ottenendo nel contempo una stretta relazione tra ritorni economici ottenibili dai manager di maggior *standing*, risultati aziendali conseguiti e valore creato per gli azionisti (la "*Performance Economico-Finanziaria*");
- (iii) coniugare la Performance Economico-Finanziaria del Gruppo con obiettivi di sostenibilità di Gruppo su diverse dimensioni, in particolare quella ambientale (la "*Performance ESG*");
- (iv) rafforzare l'attrattiva e la competitività del pacchetto retributivo offerto dalla Società rispetto ad altre aziende, per lo più quotate, che utilizzano in maniera rilevante programmi di incentivazione azionaria.

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

Il Piano intende in questo senso ottemperare, in occasione del rinnovo delle cariche sociali, ai principi e criteri contenuti all'art. 5 del Codice di Corporate Governance ed è disegnato in conformità con le migliori prassi e tendenze di mercato.

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

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

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

2.11 b) Finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine

Si veda il precedente punto 2.1.

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

L'orizzonte triennale ("*Vesting Period*") del Piano – oltre al previsto periodo di indisponibilità di cui al successivo art. 4.6 – corrisponde alla durata di precedenti piani basati su azioni,

segnatamente nella forma di piani di *“stock grant”*, è conforme alla prassi delle società quotate per piani di incentivazione aventi caratteristiche analoghe ed è ritenuto un adeguato compromesso tra capacità di fidelizzazione e di incentivazione al raggiungimento di risultati su un arco temporale di lunga durata.

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

Il Piano ha finalità sia di *“retention”* che di incentivazione alla convergenza verso obiettivi di creazione di valore per gli azionisti da parte dei destinatari, in un'ottica di successo sostenibile, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

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

In particolare, il Piano è composto di due componenti:

- 1) una prima componente (la **“Componente Base”**), legata:
 - in parte ad indicatori di *Performance Economico-Finanziaria* con peso dell'80%, e in particolare indicatori predeterminati di creazione di valore cumulato nel *Vesting Period* (Economic Profit dato dalla differenza tra NOPAT (*Net Operating Profit After Tax*) e costo del capitale investito), in linea con i precedenti piani basati su azioni;
 - in parte ad obiettivi di *Performance ESG* con peso al 20%, e, in particolare, correlati alla riduzione dell'emissione di CO₂.

Con riferimento alla Componente Base, ciascun Beneficiario risulterà assegnatario di un quantitativo di diritti di assegnazione gratuita di azioni pari al numero massimo ad esso spettante ponderato per il grado di realizzazione dello specifico obiettivo di performance a cui il *Vesting Period* venga assoggettato, essendo fissata comunque una soglia massima pari al 100% anche in caso di sovra-performance.

- 2) Una seconda componente (la **“Componente Double Up”**), correlata esclusivamente ad indicatori di Performance Economico-Finanziaria, e in particolare all'andamento del titolo. Più nel dettaglio, l'accesso a tale seconda componente prevede (i) un valore soglia dell'utile dell'esercizio 2023 (prima delle imposte e prima delle componenti di reddito non ricorrenti) rispetto all'analogo risultato dell'esercizio 2020 oltre un determinato *target* significativo, al di sotto del quale non sarà maturata alcuna azione; (ii) la variazione del numero di azioni di effettiva maturazione sulla base dell'incremento significativo del prezzo medio dell'azione nel corso del dicembre 2023 rispetto al prezzo medio dell'azione nel corso del dicembre 2020 (9.93€), con una soglia minima di accesso alla componente pari ad un incremento del 30%.

Con riferimento alla Componente Double Up, ciascun Beneficiario risulterà assegnatario di un quantitativo di diritti di assegnazione gratuita di azioni determinato in base alla *performance* del titolo tale per cui, su una scala che varia tra un incremento minimo del titolo del 30% e un incremento massimo del titolo del 100%, il numero di diritti maturabili potrà variare tra il 50% e il 286% (cap) dei diritti assegnati a *target*.

Ai fini della determinazione degli obiettivi di creazione di valore si prevede che, al fine di evitare qualsivoglia effetto distorsivo, vengano neutralizzati gli impatti economici, patrimoniali e/o

finanziari di ogni eventuale operazione straordinaria di acquisto nel primo esercizio fiscale chiuso successivamente al relativo perfezionamento.

L'assegnazione delle azioni ordinarie Esprinet S.p.A. ai destinatari avrà luogo entro il termine di n. 60 giorni dalla data di presentazione del Bilancio Consolidato certificato di Esprinet S.p.A. per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

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

Non applicabile.

2.2.1 b) Informazioni di maggiore dettaglio sul modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo

Non applicabile.

2.2.1 c) Informazioni di maggiore dettaglio sulle ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo

Non applicabile.

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

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

- livello attuale dei compensi;
- effettiva criticità e capacità di incidere sul conseguimento dei risultati economico-finanziari, sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società e del Gruppo Esprinet;
- livello di esperienza, competenza e responsabilità gestionale;
- rilevanza strategica propria dell'incarico ricoperto in ambito aziendale;
- potenziale futuro in termini di crescita professionale;
- il *pay-mix*, ossia l'idoneo bilanciamento tra componente fissa della remunerazione e complessiva componente variabile nonché, nell'ambito di questa, tra componente basata su obiettivi di *performance* annuali e di lungo periodo.

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

Ciascun diritto di assegnazione di azioni conferisce ai destinatari beneficiari la facoltà di ricevere gratuitamente, alla scadenza del *Vesting Period*, un'azione ordinaria della Società.

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

Non applicabile.

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

Il Piano non prevede particolari modifiche rispetto a piani precedenti salva la previsione della Componente Double Up che si basa esclusivamente sulla *performance* del titolo Esprinet e l'introduzione per la Componente Base di un indicatore ESG (la riduzione di emissioni di CO2) con un peso del 20% relativamente a tale componente.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

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

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

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

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

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI

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

In data 1 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 7 aprile 2021 in unica convocazione, l'adozione da parte di Esprinet di un Piano di compensi ("*Long Term Incentive Plan*") a favore dell'Amministratore Delegato, del senior management e del Direttore Generale della Società, valido per il triennio 2021/2022/2023. Inoltre, in prosecuzione della medesima riunione, in data 1 marzo 2021, sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano dei compensi a lungo termine per gli esercizi 2021, 2022 e 2023.

Pertanto, l'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 è chiamata, *inter alia*, a deliberare in merito al seguente punto dell'ordine del giorno:

*Proposta di approvazione, nell'ambito delle politiche di remunerazione ed ai sensi dell'art. 114-bis, D.Lgs. n. 58/1998, di un Piano di compensi ("*Long Term Incentive Plan*") a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti del gruppo, valido per il triennio 2021/2022/2023 ed avente ad oggetto l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita ("*Performance Stock Grant*") ai beneficiari, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione.*

Conseguentemente all'Assemblea verrà richiesto di conferire al Consiglio di Amministrazione i poteri necessari e/o opportuni ai fini dell'esecuzione del Piano medesimo, in particolare mediante l'attribuzione al Consiglio stesso della delega, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, di (i) individuare nominativamente i destinatari rappresentati da componenti del Consiglio di Amministrazione, (ii) determinare il numero dei diritti da assegnare a ciascuno di tali destinatari, (iii) fissare gli obiettivi di *performance* cui condizionare la maturazione dei diritti di assegnazione gratuita di azioni e (iv) approvare il Regolamento del Piano e la documentazione connessa, recante l'insieme di termini, condizioni, caratteristiche e modalità di attuazione del Piano, stabilendo ogni altro elemento necessario e/o utile ai fini dell'esecuzione del Piano.

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

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

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

All'Amministratore Delegato di Esprinet saranno delegati i poteri necessari a:

- individuare i destinatari dei diritti di assegnazione gratuita di azioni tra i *key manager* della Società;
- determinare il numero di diritti di assegnazione gratuita di azioni spettanti a ciascuno di tali destinatari;

- fissare gli obiettivi di *performance* cui condizionare la maturazione dei diritti di assegnazione gratuita di azioni;
- determinare vincoli di indisponibilità delle azioni in conformità con le raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance;
- stabilire ogni altro elemento necessario e/o utile ai fini dell'esecuzione del Piano.

L'Amministratore Delegato della Società, al momento dell'attribuzione dei diritti di assegnazione gratuita delle Azioni in proprio favore e della determinazione degli obiettivi di *performance* cui condizionare la maturazione dei diritti di assegnazione gratuita di azioni, non prenderà parte alla relativa delibera consiliare.

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, a seguito e per effetto di operazioni sul capitale sociale della Società che dovessero avere luogo durante il periodo di "*vesting*" – quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, raggruppamenti e/o frazionamenti, aumenti di capitale gratuiti e/o a pagamento, riduzione del capitale sociale, distribuzione di dividendi straordinari, assegnazione ai soci di attività della Società – si riserva il diritto, limitatamente all'Amministratore Delegato e sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, di regolamentare i diritti emergenti e/o rettificare il numero di diritti attribuibili se, e nella misura in cui, le suddette operazioni – ovvero altre operazioni aventi effetti analoghi – e le rispettive concrete tecniche di esecuzione siano tali da incidere sul valore economico dei diritti assegnabili.

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

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

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

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

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

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

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

Esse potranno derivare dall'acquisto sul mercato nell'ambito di regolare "piano di riacquisto e disposizione di azioni proprie" pro-tempore vigente.

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

Nell'approvazione della presente proposta di Piano di "*performance stock grant*" il Consiglio si è attenuto agli indirizzi generali stabiliti dal Comitato per le Remunerazioni riunitosi in data 15 febbraio 2021.

L'Amministratore Delegato, in qualità di potenziale destinatario del Piano alla luce delle indicazioni pervenute da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni, nel corso della riunione consiliare del 1 marzo 2021 relativamente all'approvazione del Piano ed alla conseguente proposta all'Assemblea, si è astenuto dal partecipare alla discussione ed alla deliberazione su tali punti.

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

In data 1 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 7 aprile 2021 in unica convocazione, l'adozione da parte di Esprinet di un "Piano di incentivazione a lungo termine" a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del senior management della Società. Inoltre, sulla base degli indirizzi e criteri generali stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni in data 1 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano dei compensi a lungo termine per gli esercizi 2021, 2022 e 2023.

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

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

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

Tale informazione non è disponibile alla data del presente Documento e verrà successivamente comunicata ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti. L'attuazione del Piano è deliberata dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni entro il mese di maggio.

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

Il prezzo ufficiale delle azioni rilevato sul MTA di Borsa Italiana S.p.A. alla chiusura della seduta del 26 febbraio 2021 (ultimo giorno di borsa precedente alla data in cui il Consiglio di Amministrazione di Esprinet ha deliberato di sottoporre all'Assemblea l'adozione del Piano) era pari a euro 10,58.

In merito al prezzo di mercato fatto registrare dalle azioni alla data di attribuzione dei diritti di assegnazione delle azioni stesse, si precisa che tale informazione non è ad oggi disponibile non essendo tale assegnazione ancora avvenuta alla data di redazione del presente Documento. Tale informazione verrà resa pubblica alla data di assegnazione di tali diritti, ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, lettera a), del Regolamento Emittenti.

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

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del MAR; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

È previsto che il Consiglio di Amministrazione, avendo a disposizione n. 60 giorni per la consegna delle azioni dalla fine del *Vesting Period*, i.e. dalla presentazione del Bilancio Consolidato certificato del Gruppo Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, avrà cura di utilizzare tale facoltà in modo da non adottare le determinazioni di cui sopra in momenti temporalmente concomitanti con eventuali decisioni che ricadano nella definizione di Informazione Privilegiata e che, in quanto tali, siano suscettibili di impattare sensibilmente sul prezzo delle azioni ed interferire con il regolare svolgimento delle procedure di assegnazione delle azioni.

4. CARATTERISTICHE DELLE AZIONI ATTRIBUITE

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

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

Il numero massimo di azioni che potranno essere oggetto di assegnazione da parte della Società è complessivamente fissato in n. 1.150.000.

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

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

Il Piano pertanto verrà definitivamente attuato con la consegna fisica delle azioni entro il termine di n. 60 giorni dalla data di approvazione del Bilancio Consolidato certificato di Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

- 4.3. **Termine del Piano**

Si veda il precedente punto 4.2.

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

Il Piano prevede l'assegnazione fino a un massimo di n. 1.150.000 diritti di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Esprinet.

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

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

Il Piano consiste nell'attribuzione gratuita ai destinatari del diritto, sospensivamente condizionato al preventivo raggiungimento degli obiettivi di *Performance* Economico-Finanziaria e *Performance* ESG meglio qualificati al precedente art. 2.2 ed alla permanenza nella Società, a ricevere gratuitamente dalla Società un numero prestabilito di azioni ordinarie di Esprinet.

Il Piano prevede, inoltre, l'adozione di meccanismi di correzione *ex post*, quali meccanismi di "clawback" per il recupero, al ricorrere di specifici eventi individuati in sede di redazione del Regolamento ed entro un termine massimo di 2 anni dalla data di maturazione dei diritti di assegnazione gratuita di Azioni, 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.

L'eventualità del recupero di cui al punto precedente potrà ricorrere, a titolo esemplificativo e non 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 rilevati in seguito manifestatamente errati.

In caso di Operazioni Straordinarie Significative ovvero di promozione di offerte pubbliche di acquisto che interessino l'intero capitale sociale o che siano promosse ai sensi dell'art. 107 del TUF ("OPA"), ciò costituirà un evento di accelerazione ("trigger") rispetto alla maturazione dei diritti per ciascun beneficiario di cui al Piano oltre che di cessazione dei vincoli delle azioni eventualmente stabiliti.

Ai fini del Piano, per "Operazioni Straordinarie Significative" si intendono le seguenti fattispecie:

- liquidazione o scioglimento della Società;
- operazioni di fusione, scissione, aumento di capitale mediante conferimento di beni in natura, che superino i parametri di significatività ai sensi dell'articolo 70 del Regolamento Emittenti.

In tal caso verranno meno anche gli obblighi di indisponibilità delle Azioni eventualmente stabiliti.

In caso di fusione e/o scissione della Società con altre entità che non rientrino nella definizione di "Operazioni Straordinarie Significative", ciascuno dei diritti in corso di maturazione nell'ambito del Piano dovrà essere assunto ovvero sostituito con diritto di analogo valore economico da parte dell'entità incorporante e/o delle società risultanti dalla scissione.

In caso di promozione di un'OPA, le Azioni verranno assegnate entro il primo giorno utile successivo al giorno in cui l'OPA sia stata resa pubblica.

Inoltre, in caso di operazioni e/o circostanze al momento non prevedibili suscettibili di influenzare sensibilmente le *performance* e/o la loro manifestazione contabile nei bilanci consolidati del Gruppo Esprinet, così come nel caso di variazioni significative dei principi contabili in base ai quali sono stati determinati gli obiettivi di performance, dovrà prevedersi la figura di un "garante" tra i membri indipendenti del Comitato Nomine e Remunerazioni il quale, a sua discrezione, potrà prendere una o più delle seguenti decisioni:

- fare in modo che i beneficiari del Piano possano disporre di un compenso monetario di analogo valore rispetto a quello che avrebbero ottenuto in Azioni nel caso in cui avessero esercitato i diritti ad essi attribuiti;

- fare in modo che i beneficiari siano ricompensati con diritti di analogo valore economico rispetto a quelli che avrebbero ricavato dall'esercizio dei diritti ad essi attribuiti;
- fare in modo che il soggetto giuridico subentrante sostituisca i diritti attribuiti ai singoli beneficiari con analoghi diritti vantati su azioni da questa emesse per un valore economico equivalente;
- eseguire qualsiasi aggiustamento al Piano si dovesse rendere necessario al fine di ripristinare condizioni di indifferenza per i beneficiari rispetto al valore economico dei diritti ad essi attribuiti.

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

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

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

E' previsto che su una porzione pari al 25% delle azioni attribuite ai destinatari verrà posto un vincolo di indisponibilità, pari a due anni, avente durata commisurata alle caratteristiche dell'attività svolta dalla Società ed ai connessi profili di rischio.

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

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

Non applicabile.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

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

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

- nel caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa ovvero, nel caso degli amministratori, per cessazione non consensuale del rapporto, il beneficiario, fatta salva una diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione, decade da ogni diritto di assegnazione delle azioni senza alcun diritto ad indennizzi e/o risarcimenti di sorta a suo favore;
- nel caso di risoluzione consensuale del rapporto, ovvero nel caso di cessazione del predetto rapporto su iniziativa della Società non assistita da giusta causa, ovvero di rinuncia o

recesso per giusta causa, e comunque con congruo preavviso, da parte del beneficiario, quest'ultimo manterrà il diritto agli incentivi maturato su base "*pro-rata temporis*" alla data della risoluzione del rapporto stesso, sotto la condizione che risulti comunque soddisfatta la *Performance* Economico-Finanziaria e la *Performance* ESG misurata successivamente alla data della risoluzione conformemente a quanto dettagliato al punto 2.2; tale disposizione risulta applicabile anche nelle ipotesi in cui il rapporto con il beneficiario si risolva per morte o invalidità permanente;

- qualora si verificasse uno o più dei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione ovvero l'Amministratore Delegato si riservano a loro discrezione, nell'ambito degli indirizzi stabiliti dal Comitato Nomine e Remunerazioni e delle finalità perseguibili attraverso il Piano, la facoltà di riassegnare i diritti di attribuzione gratuita a nuovi destinatari ovvero ai destinatari già individuati.

In caso di risoluzione anticipata consensuale del rapporto, ovvero per morte o invalidità permanente, il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni, potrà derogare in tutto o in parte al vincolo di *lock-up* e di *claw-back* sulle azioni maturate oggetto di assegnazione.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

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

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

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

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

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

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

L'attuazione del Piano prevede l'assegnazione delle Azioni rivenienti dai diritti maturati entro il termine di n. 60 giorni dalla data di presentazione del Bilancio Consolidato certificato di Esprinet per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023. L'onere complessivo per la Società non è pertanto determinabile a priori in quanto funzione del numero effettivo complessivo delle azioni assegnate. L'onere figurativo contabilizzabile in bilancio negli esercizi fiscali che investono la durata del Piano è funzione della probabilità di assegnazione delle azioni e del "fair value"

(valore equo) attribuibile ai diritti assegnati ai destinatari nonché del trattamento fiscale e previdenziale del Piano medesimo.

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

4.13. Indicazione di eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

L'attuazione del Piano prevede l'utilizzo di azioni proprie della Società. Detta circostanza di fatto esclude che si possano venire a determinare effetti diluitivi sul capitale della Società.

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

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

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

Non applicabile.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17. Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.);

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Si veda il precedente punto 4.5.

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

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