



Esprinet S.p.A.
Sede sociale in Vimercate (MB), Via Energy Park n. 20
Capitale Sociale euro 7.860.651,00 i.v.
Iscritta al Registro Imprese di Monza e Brianza n. 05091320159
Codice Fiscale n. 05091320159 P.Iva IT 02999990969
Rea MB - 1158694

Assemblea degli Azionisti
28 aprile 2014 (prima convocazione)
30 aprile 2014 (seconda convocazione)

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sulla proposta di delibera di cui al punto 3) dell'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti:

Proposta di modifica ed integrazione del vigente Piano di compensi ("Long Term Incentive Plan") a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti della Società, valido per il triennio 2012/2013/2014 ed avente ad oggetto l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società ("performance stock grant") ai beneficiari di massimo n. 1.150.000 azioni della Società già in portafoglio approvato dall'Assemblea del 9 maggio 2012.

Signori Azionisti,

l'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2013, prevede la proposta di modifica ed integrazione del vigente Piano di compensi ("**Long Term Incentive Plan**") a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti della Società, valido per il triennio 2012/2013/2014.

La proposta di modifica delle "*Linee Guida*" del suddetto Piano, trova la sua ragion d'essere nella considerazione che il contesto nel quale la Società e gli amministratori si sono trovati a doversi misurare è stato drasticamente afflitto dalla crisi generale e da quella particolare del mercato della *Information Technology*.

La modifica proposta è diretta a consentire una parziale e proporzionale attribuzione dei benefici previsti nel caso di non raggiungimento del *target* oggi previsto (con la definizione comunque di una nuova minor soglia), con l'obiettivo di confermare, in ogni caso, le finalità del Piano, in ordine:

- alla Fidelizzazione e *Retention*;
- all'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti;
- alla competitività nel mercato del pacchetto retributivo offerto dalla Società.

Più precisamente, le variazioni proposte al Piano si articolano prevedendo:

- (i) l'attribuzione dei bonus a partire dal conseguimento di un Profitto Economico cumulato consolidato almeno pari al 60% dell'obiettivo originario atteso, restando inteso che nel caso in cui il Rapporto risultasse inferiore al 60% nessun diritto maturerebbe in favore dei beneficiari;
- (ii) nel caso del conseguimento di un Profitto Economico cumulato consolidato superiore o pari al 60% dell'obiettivo originario, la maturazione dei bonus sarebbe legata secondo una funzione lineare sino al raggiungimento o superamento del 100% dell'obiettivo originario;
- (iii) atteso che i bonus sono costituiti da una parte di incentivi monetari e da una parte in forma di assegnazione gratuita di azioni (in rapporto costante tra loro per tutti i beneficiari del Piano), la maturazione dei diritti di assegnazione gratuita delle azioni, sino al conseguimento dell'81,5% dell'obiettivo originario e la maturazione anche dei diritti agli incentivi monetari solo dal momento in cui il Profitto Economico cumulato consolidato conseguito si collochi nell'intervallo compreso tra l'81,5% ed il 100% dell'obiettivo originario;
- (iv) l'esclusione dal computo del Profitto Economico cumulato consolidato degli effetti economici, patrimoniali e finanziari delle acquisizioni sugli obiettivi da conseguire.

Vi rimandiamo inoltre alla consultazione del documento informativo predisposto dalla Società e pubblicato sul sito internet della stessa (ed allegato sotto "A"), ove risultano specificate nel dettaglio ed in via analitica tutte le proposte di modifica del Piano ivi incluse le informazioni richieste dall'art. 114 - *bis* del TUF (D.Lsg. 58/1998), evidenziando che nell'elaborazione delle modifiche, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, è stato supportato dal parere favorevole espresso da una primaria società di consulenza in materia di "*executive compensation*", parere avallato da analisi statistiche e numeriche sul *trend* di mercato in cui opera la Società oltre che da valutazioni comparative di piani di compensi di altre società quotate italiane.

Alla luce di quanto Vi abbiamo esposto, Vi proponiamo di assumere le seguenti deliberazioni:

"L'Assemblea ordinaria di Esprinet S.p.A.,

*- presa visione e conoscenza del documento informativo predisposto dalla Società in merito alla proposta di modifica ed integrazione del vigente Piano di compensi ("**Long Term Incentive Plan**")*



delibera

*i) di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del d.lgs. 58/1998, le proposte di modifica ed integrazione del vigente Piano di compensi ("**Long Term Incentive Plan**") a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti della Società, valido per il triennio 2012/2013/2014, contenute nel documento informativo predisposto dal Consiglio di Amministrazione della Società;*

*ii) di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione alle modifiche del vigente Piano di compensi ("**Long Term Incentive Plan**"), con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione delle modifiche del Piano, al Presidente, all'Amministratore Delegato e/o a uno o più amministratori in carica pro tempore anche disgiuntamente tra loro, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle azioni o degli incentivi monetari ai beneficiari che siano anche Presidente, Amministratore Delegato e/o amministratore di Esprinet S.p.A. (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del Piano nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione."*

Vimercate, 19 marzo 2014

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Francesco Monti

ALLEGATO "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, 19 MARZO 2014

Esprinet S.p.A.

Partita Iva: IT 02999990969

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

Sede Legale e Amministrativa in Via Energy Park n. 20 - 20871 Vimercate (MB)

Capitale sociale sottoscritto e versato al 31/12/2013: Euro 7.860.651

www.esprinet.com - info@esprinet.com

DEFINIZIONI

Azioni:	le azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. quotate presso il MTA organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Assemblea:	l'assemblea degli azionisti di Esprinet S.p.A.
Esprinet, Società o Emittente:	Esprinet S.p.A.
Dirigenti con responsabilità strategiche:	trattasi dei soggetti dotati, direttamente o indirettamente, del potere e della responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) ed i membri effettivi del Collegio.
Documento:	il presente Documento Informativo
Gruppo Esprinet:	Esprinet S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.
Informazione Privilegiata:	informazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari
MTA:	il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Linee Guida:	le linee guida per l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Esprinet S.p.A. per il periodo 2012-14 come approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2014
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 19 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A. (nel seguito anche l'“Emittente” o la “Società”), sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 28 e 30 aprile 2014 rispettivamente in prima e seconda convocazione, la proposta di modifica ed integrazione del vigente Piano di compensi (“*Long Term Incentive Plan*”) a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti della Società, valido per il triennio 2012/2013/2014 ed avente ad oggetto l'attribuzione di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società (“*performance stock grant*”) ai beneficiari di massimo n. 1.150.000 azioni della Società già in portafoglio approvato dall'Assemblea del 9 maggio 2012.

La proposta di modifica delle “Linee Guida” del suddetto Piano, trova la sua ragion d'essere nella considerazione che il contesto nel quale la Società e gli amministratori si sono trovati a doversi misurare è stato drasticamente afflitto dalla crisi generale e da quella particolare del mercato della *Information Technology*.

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

Pertanto, il presente Documento, che modifica ed integra il Documento Informativo del 18 marzo 2012, è redatto, anche per quanto riguarda la numerazione dei paragrafi, in conformità alle indicazioni contenute nello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti al fine di fornire agli azionisti le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

Il presente Documento è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Esprinet S.p.A., Via 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 S.p.A., delle società controllanti e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

I destinatari del Piano che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A. sono il Vice Presidente e Amministratore Delegato Maurizio Rota, l'Amministratore Delegato Alessandro Cattani e l'Amministratore esecutivo con responsabilità strategiche in qualità di CFO del Gruppo Esprinet Valerio Casari.

Non sono compresi tra i destinatari componenti del Consiglio di Amministrazione di società controllate dall'Emittente.

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

Tra i destinatari del Piano vi sono *senior manager* del Gruppo dipendenti di Esprinet S.p.A. che, in funzione degli incarichi svolti e delle responsabilità assegnate, ricoprono ruoli rilevanti nell'ambito del Gruppo e sono in grado di contribuire attivamente alla creazione di valore per gli azionisti.

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

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

a) direttori generali dell'Emittente strumenti finanziari.

Non applicabile.

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

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

Non applicabile.

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

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.**

Il *Country Manager Italia*, dirigente con responsabilità strategiche, è tra i destinatari del Piano.

- 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, perlopiù quotate, che utilizzano in maniera rilevante programmi di incentivazione azionaria.

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

Il Piano intende in questo senso ottemperare, in occasione del rinnovo delle cariche sociali e della

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

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

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

Il rapporto tra compensi in azioni e componenti monetarie della retribuzione dei destinatari è stato pensato in maniera tale da contemperare costi e benefici del Piano stesso, nel rispetto di esigenze ed obiettivi della Società, consentendo ad un gruppo di soggetti maggiormente capace di incidere sui risultati economico-finanziari di lungo termine del Gruppo di poter partecipare pro-quota in maniera non mediata alla creazione di valore per gli azionisti.

2.1.1 b) Finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine

Si veda il precedente punto 2.1.

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

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

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

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

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

Con riferimento a questi ultimi, ciascun destinatario risulterà assegnatario di un quantitativo di diritti di assegnazione gratuita di azioni pari al numero massimo ad esso spettante moltiplicato per il rapporto tra il Profitto Economico cumulato consolidato conseguito dal Gruppo Esprinet negli esercizi dal 2012 ed il 2014 e l'importo di 33,0 milioni di euro (il "Rapporto").

Nel caso in cui il Rapporto risulti superiore o pari al 60% ma inferiore al 100%, la maturazione del quantitativo dei diritti sulle azioni - e del relativo equivalente monetario - sarà legato secondo una funzione lineare al Rapporto. Conseguentemente la percentuale dei diritti maturata sarà pari al Rapporto.

Con riferimento al punto che precede, resta altresì inteso che qualora il Rapporto risultasse compreso tra il 100% e l'81,5% la riduzione del totale dei diritti maturati interesserebbe in via prioritaria l'importo dei diritti agli incentivi monetari di cui al *Long Term Incentive Plan* vigente, la cui maturazione sarebbe nulla nel caso in cui il Rapporto fosse uguale a 81,5%.

Nel caso in cui il Rapporto fosse inferiore a 81,5% ma superiore o uguale a 60%, la riduzione interesserebbe il quantitativo dei diritti all'assegnazione gratuita delle azioni secondo le regole comunemente descritte al punto precedente.

Resta inteso che nel caso in cui il Rapporto risulti inferiore al 60% nessun diritto di assegnazione gratuita risulterà maturato a favore dei destinatari.

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

Profitto

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

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

NOPAT: Net Operating Profit Less Adjusted Taxes, risultante dalla seguente formula

$$\text{EBIT adj.} * (1 - \text{tax rate})$$

EBIT: Earnings before Interest and Taxes (corrisponde al reddito o risultato operativo) rilevato a livello di Gruppo

EBIT adj.: EBIT consolidato al lordo delle componenti di reddito definite non ricorrenti dalla Delibera Consob n. 15519 del 27 luglio 2006 e dalla Comunicazione Consob n. DEM/6064293 del 28 luglio 2006 e qualificate come tali nei bilanci consolidati approvati per ciascun esercizio di durata del Piano. Ai fini della determinazione dell'EIT *adjusted* dovrà essere neutralizzato qualsiasi effetto delle Operazioni straordinarie di acquisto.

Operazioni straordinarie di acquisto:

- a) acquisti di quote e/o partecipazioni azionarie;
- b) acquisti di aziende e/o rami d'azienda;
- c) conferimenti di aziende e/o rami d'azienda in Esprinet S.p.A. e/o in società da questa direttamente o indirettamente controllate;
- d) altre operazioni suscettibili di produrre risultati analoghi o simili di quelle di cui ai precedenti punti a), b) e c).

Tax rate: aliquota fiscale effettiva applicabile all'EBIT adj. ai fini del calcolo del NOPAT; convenzionalmente fissata pari al 35% per l'intera durata del Piano

WACC: Weighted Average Cost of Capital (costo medio ponderato del capitale) secondo la tecnica CAPM-Capital Asset Pricing Model; viene convenzionalmente determinato pari al 9% per l'intera durata del Piano

Capitale investito

netto: pari alla sommatoria di Patrimonio netto e Debiti finanziari netti rilevati al 31 dicembre di ciascun esercizio di durata del Piano

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

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Nell'individuazione dei compensi basati su Azioni per ciascun destinatario, i.e. del numero massimo di diritti attribuibili a ciascuno di essi, il Consiglio di Amministrazione, in forza di delega da parte dell'Assemblea, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, e l'Amministratore Delegato, quest'ultimo limitatamente alla porzione di diritti attribuibile ai dirigenti, ha 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 delle remunerazione e complessiva componente variabile nonché, nell'ambito di questa, tra componente basata su obiettivi di *performance* annuali e di lungo periodo.

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

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

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

Non applicabile.

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

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

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

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

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

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

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

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

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

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI

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

In data 19 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A., sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 28 e 30 aprile 2014 rispettivamente in prima e seconda convocazione, la proposta di modifica ed integrazione del vigente Piano di compensi ("*Long Term Incentive Plan*") a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti della Società, valido per il triennio 2012/2013/2014 ed avente ad oggetto l'attribuzione di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società

("performance stock grant") ai beneficiari di massimo n. 1.150.000 azioni della Società già in portafoglio approvato dall'Assemblea del 9 maggio 2012.

Pertanto l'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 è chiamata, *inter alia*, a deliberare in merito al seguente punto dell'ordine del giorno:

Proposta di modifica ed integrazione del vigente Piano di compensi ("Long Term Incentive Plan") a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti della Società, valido per il triennio 2012/2013/2014 ed avente ad oggetto l'attribuzione di diritti di assegnazione gratuita ("performance stock grant") ai beneficiari di massimo n. 1.150.000 azioni della Società già in portafoglio approvato dall'Assemblea del 9 maggio 2012.

Conseguentemente all'Assemblea verrà richiesto di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione alle modifiche del vigente Piano di compensi ("Long Term Incentive Plan"), con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione delle modifiche del Piano, al Presidente, all'Amministratore Delegato e/o a uno o più amministratori in carica pro tempore anche disgiuntamente tra loro, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle azioni o degli incentivi monetari ai beneficiari che siano anche Presidente, Amministratore Delegato e/o amministratore di Esprinet S.p.A. (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del Piano nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tali azioni risultano già nella disponibilità della Società, trattandosi di una frazione delle azioni proprie in portafoglio ad oggi pari complessivamente a n. 1.181.400.

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

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

Ciascuno degli amministratori esecutivi, in qualità di destinatario del Piano, nel corso delle riunioni consiliari ove veniva trattato il Piano, si è astenuto dal partecipare alla discussione ed alle deliberazioni inerenti.

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

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

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

Successivamente in data 19 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione di Esprinet ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, convocata per il 28 e 30 aprile 2014 rispettivamente in prima e seconda convocazione, la proposta di modifica ed integrazione del vigente Piano di compensi ("*Long Term Incentive Plan*") a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti della Società, sulla base delle proposte ricevute dal Comitato Nomine e Remunerazioni.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha approvato le Linee Guida del Piano che riflettono le modifiche e le integrazioni apportate al Piano.

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

In data 14 maggio 2012 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito ai destinatari del Piano, previa proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, i diritti di assegnazione gratuita delle azioni Esprinet S.p.A.

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 14 maggio 2012 era pari a euro 2,51 (due/51).

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

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

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

4. CARATTERISTICHE DELLE AZIONI ATTRIBUITE

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

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

Il numero massimo di azioni che sono oggetto di assegnazione da parte della Società è complessivamente fissato in n. 1.150.000 costituite per la loro totalità da azioni proprie già detenute dalla Società alla data del presente Documento.

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

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

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

4.3 Termine del Piano

Si veda il precedente punto 4.2.

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

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

Di seguito i destinatari del piano con l'indicazione massima dei diritti assegnati per ogni singolo anno fiscale.

Soggetti nominativamente individuati

Maurizio Rota	anno 2012	n. diritti	102.679
	anno 2013	n. diritti	102.679
	anno 2014	n. diritti	102.678
Alessandro Cattani	anno 2012	n. diritti	102.679
	anno 2013	n. diritti	102.679
	anno 2014	n. diritti	102.678

Valerio Casari	anno 2012	n. diritti	85.565
	anno 2013	n. diritti	85.565
	anno 2014	n. diritti	85.565

Categorie indicate

Dirigenti con responsabilità strategiche	anno 2012	n. diritti	30.804
	anno 2013	n. diritti	30.804
	anno 2014	n. diritti	30.803

Dirigenti	anno 2012	n. diritti	61.608
	anno 2013	n. diritti	61.608
	anno 2014	n. diritti	61.606

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

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

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

I diritti di assegnazione delle azioni sono attribuiti ai destinatari a titolo personale e non sono pertanto trasferibili a nessun titolo per atto tra vivi, né per diritti interi né per diritti parziali. Per atto di trasferimento s'intende ogni e qualsiasi atto di disposizione con il quale si ottenga, direttamente o indirettamente l'effetto di cedere a terzi i diritti sulle azioni, ivi inclusi - a titolo esemplificativo e non esaustivo - gli atti a titolo gratuito, le permutate ed i conferimenti.

E' previsto che sul 20% delle azioni attribuite ai destinatari è posto un vincolo di indisponibilità avente durata pari ad un anno.

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

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause espresse di annullamento del Piano.

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

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

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

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

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

L'attuazione del Piano prevede l'utilizzo di n. 1.150.000 azioni proprie già in portafoglio alla Società.

L'onere atteso per la Società è funzione della probabilità di attribuzione delle azioni al servizio del Piano e del "*fair value*" (valore equo) attribuibile ad ognuno dei diritti assegnati ai destinatari nonché del trattamento fiscale e previdenziale previsto per il Piano medesimo.

4.13 Indicazione di eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

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

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

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

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

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

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

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Vedasi Tabella 1 Allegata

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999 – 1/2

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (<i>Stock grant</i>)								
Sezione 1								
Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Data della assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Maurizio Rota	Vice Presidente e Amministratore Delegato	9/05/2012	Azioni ordinarie della società Esprinet S.p.A.	308.036	Cda 14/05/2012 Cnr ⁽¹⁾ 14/05/2012	A titolo gratuito	2,51	dal 14/05/2012 al 30/04/2015
Note								
Alessandro Cattani	Amministratore Delegato	9/05/2012	Azioni ordinarie della società Esprinet S.p.A.	308.036	Cda 14/05/2012 Cnr ⁽¹⁾ 14/05/2012	A titolo gratuito	2,51	dal 14/05/2012 al 30/04/2015
Note								
Casari Valerio	Amministratore Esecutivo/ <i>Chief Financial Officer</i>	9/05/2012	Azioni ordinarie della società Esprinet S.p.A.	256.695	Cda 14/05/2012 Cnr ⁽¹⁾ 14/05/2012	A titolo gratuito	2,51	dal 14/05/2012 al 30/04/2015
Note								

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999 – 2/2

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle stock option (Stock grant)								
<u>Sezione 1</u>								
Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari.								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Data della assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Country Manager Italy	9/05/2012	Azioni ordinarie della società Esprinet S.p.A.	92.411	Cda 14/05/2012 Cnr ⁽¹⁾ 14/05/2012	A titolo gratuito	2,51	dal 14/05/2012 al 30/04/2015
Note								
Dirigenti Esprinet S.p.A.	Dirigenti	9/05/2012	Azioni ordinarie della società Esprinet S.p.A.	184.822	Cda 14/05/2012 Cnr ⁽¹⁾ 14/05/2012	A titolo gratuito	2,51	dal 14/05/2012 al 30/04/2015
Note								

⁽¹⁾Comitato Nomine e Remunerazioni