

TXT e-solutions S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2012

Milano, 6 marzo 2013
Disponibile sul sito web: www.txtgroup.com

La Relazione sulla Remunerazione è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel marzo 2010, cui TXT ha aderito, nonché per gli effetti dell'articolo 14 della Procedura per le Operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 3 novembre 2010.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su indicazione del Comitato per le Remunerazioni ha adottato in data 6.3.2012 la "Politica di Remunerazione 2012" che è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti del 23.4.2013.

La relazione sulla remunerazione è suddivisa in due sezioni:

1. La "Politica generale sulla remunerazione" che contiene le linee guida per la definizione della remunerazione degli amministratori esecutivi e del management in generale;
2. Il "Resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio 2012" illustra la politica attuata dal Gruppo TXT e-solutions nel corso dell'esercizio 2012 e fornisce un consuntivo delle medesime in relazione alle differenti tipologie dei soggetti beneficiari.

PARTE 1 – POLITICA GENERALE SULLA REMUNERAZIONE

La Politica generale sulla remunerazione stabilisce principi e linee guida ai quali si attiene il Gruppo TXT e-solutions al fine di determinare e monitorare l'applicazione delle prassi retributive.

1. Principi

La Società definisce e applica una Politica Generale sulle Remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenerle le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo (Principio 7.P.4).

La Politica è definita in maniera tale da allineare gli interessi del Management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, performance individuali e del Gruppo, dall'altro.

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Società, tenendo conto di possibili incompatibilità.

La componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi, tenuto anche conto del settore di attività del software e dei servizi informatici in cui TXT e-solutions opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa.

Eventuali scostamenti dai criteri applicativi nella determinazione della remunerazione:

- degli amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica sono preventivamente esaminati e approvati dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione;
- dei dirigenti e senior manager sono preventivamente approvati dal Chief Executive Officer della Società.

Almeno una volta l'anno, in occasione della presentazione del resoconto sulle remunerazioni, il Chief Financial Officer riferisce sul rispetto della politica al Comitato per la Remunerazione.

La politica di remunerazione descritta in questa relazione non modifica sostanzialmente la prassi seguita nell'anno finanziario precedente, fatta eccezione per il Piano Stock Grant a lungo termine, approvato dall'Assemblea del 23.4.2012.

2. Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno il "Comitato per la Remunerazione", con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva. In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, in modo tale da assicurarne l'allineamento all'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- valuta periodicamente i criteri per la remunerazione del management della Società e, su indicazione degli amministratori, formula proposte e raccomandazioni in materia, con particolare riferimento all'adozione di eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni;
- monitora l'applicazione delle decisioni assunte e delle policy aziendali in materia di remunerazione.

Il Comitato per la remunerazione è composto da tre amministratori, tutti indipendenti: ing. Franco Cattaneo, prof. ing. Adriano De Maio e, a partire dal 9.8.2012, anche dalla dott.ssa Teresa Cristiana Naddeo. Il Presidente del Comitato è l'ing. Franco Cattaneo.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengano formulate le proposte al Consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Collegio sindacale, nell'esprimere il proprio parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'Articolo 2389 comma 3 cod. civ., verifica la coerenza delle proposte con la presente Politica di Remunerazione.

Le Società del Gruppo, nel determinare i compensi spettanti ai propri amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, si attengono alle indicazioni fornite da TXT e applicano le linee guida di cui alla presente Politica di Remunerazione.

Al fine di una più ampia descrizione del funzionamento e delle attività svolte nel corso dell'esercizio 2012 dal Comitato per la Remunerazione si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2012.

3. Processo per la definizione e approvazione della politica

La Politica è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.

Le Politica della remunerazione 2011 è stata approvata dall'assemblea degli azionisti del 23.4.2012. La Politica della remunerazione 2012 è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 1 marzo 2013, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 6 marzo 2013 ed è posta all'esame e al voto consultivo dell'assemblea degli azionisti del 23 aprile 2013.

4. La remunerazione degli amministratori

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- (i) amministratori esecutivi;
- (ii) amministratori non esecutivi e indipendenti.

Al 31 dicembre 2012 erano:

- amministratori esecutivi:
 - Alvisè Braga Illa (Presidente)
 - Marco Edoardo Guida (Amministratore Delegato)
 - Paolo Colombo
 - Andrea Cencini
- Amministratori non esecutivi e indipendenti:
 - Adriano De Maio
 - Franco Cattaneo
 - Teresa Cristiana Naddeo

L'assemblea degli Azionisti di TXT del 23.4.2012 ha definito un compenso annuale di Euro 15.000 per ciascun consigliere di amministrazione e un compenso aggiuntivo di Euro 1.000 per la partecipazione di ciascun amministratore a ciascun comitato interno della società, nella fattispecie comitato Remunerazione e Controllo e Rischi.

Per gli amministratori non esecutivi e indipendenti non è previsto alcun compenso variabile, né compenso tramite strumenti azionari.

In linea con le best practice, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers Liability) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, dirigenti e sindaci nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

5. Remunerazione degli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche

Nella prima riunione successiva all'atto della nomina, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione il compenso spettante agli amministratori investiti di particolari cariche.

La remunerazione degli amministratori esecutivi si compone in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO – Management by Objectives);
- una componente variabile di medio/lungo termine;
- benefit riconosciuti da prassi aziendale (auto aziendale, assicurazione sanitaria integrativa), in linea con il mercato;

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto se all'amministratore esecutivo siano altresì attribuite specifiche cariche. In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- a. la componente fissa può avere un peso tra il 40% e l'80% della remunerazione totale. Si intende per remunerazione totale la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a target; (iii) dell'annualizzazione della componente variabile a medio/lungo termine che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a target;
- b. l'incentivo MBO (annuale) per ciascun beneficiario ha un tetto di cifra massima individuale e l'effettiva erogazione avviene in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati e a considerazioni di politica premiante aziendale. Può avere un peso tra il 10% e il 40% della remunerazione totale;
- c. La componente variabile a medio/lungo termine a target annualizzata può avere un peso tra il 10% e il 50% della remunerazione totale.

La componente fissa (costituita dagli stipendi come dirigenti e dai compensi per le cariche) è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal consiglio di amministrazione.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi si segnala che, con cadenza annuale, il Comitato per la Remunerazione verifica il raggiungimento degli obiettivi del MBO prefissati. Gli obiettivi vengono verificati dopo l'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione del Bilancio di esercizio e i compensi variabili erogati generalmente nel mese di Aprile di ciascun anno. E' previsto un meccanismo di correzione ex-post, nel caso in cui le performance su cui è stato basato l'MBO dovessero essere rivisti.

Compete altresì al Comitato per la Remunerazione il compito di valutare la proposta di attribuzione e la quantificazione di incentivi a lungo termine in caso di raggiungimento degli obiettivi. Sono previsti limiti massimi per le componenti variabili.

Gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La corresponsione di componenti variabili legati al Piano di Stock Grant è differita nel tempo ed è previsto il divieto di cedere il 30% delle azioni attribuite per un periodo di 3 anni. La corresponsione di componenti variabili legati all'incentivo MBO annuale non è differita rispetto al momento della maturazione, in quanto il bilanciamento tra incentivi a breve termine e a medio-lungo termine è ritenuto già un opportuno orientamento del management a risultati sostenibili. E' condizione per l'esercizio degli Stock Grant il perdurare del rapporto di lavoro o della carica di amministratore.

E' politica del Gruppo non attribuire bonus discrezionali agli amministratori esecutivi. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire agli amministratori esecutivi bonus in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo.

E' politica del Gruppo non attribuire ulteriori compensi agli amministratori per altre eventuali particolari cariche conferite in Consigli di Amministrazione di società controllate. Il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione rispettivamente valutano e approvano preventivamente eventuali eccezioni a tale politica.

L'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è compiuta dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle informazioni pubblicamente disponibili o raccolte nell'ambito della gestione aziendale delle remunerazioni e, in caso se ne ravvisasse la necessità, con l'ausilio di società indipendenti specializzate nell'executive compensation sulla base di approcci metodologici che consentano di valutare la complessità dei ruoli dal punto di vista organizzativo, delle specifiche attribuzioni delegate nonché dell'impatto sui risultati finali di business del singolo.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere (o proporre all'Assemblea degli Azionisti) l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, che se approvati sono resi pubblici al più tardi nel Resoconto annuale sulla Remunerazione (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile).

Il Comitato per la remunerazione e il Comitato per il controllo interno valutano la remunerazione e i meccanismi di incentivazione del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e del preposto al controllo interno e verificano che siano coerenti con i compiti a loro assegnati.

6. Dirigenti e senior manager

La remunerazione di dirigenti e senior manager più in generale è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- in alcuni casi una componente variabile di medio/lungo termine;
- benefits riconosciuti da prassi aziendali.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti dei dirigenti e senior manager, il Gruppo TXT tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- a. la componente fissa: ha un peso generalmente tra il 50% e il 90% della remunerazione complessiva;
- b. un incentivo MBO (annuale) fino ad una cifra massima predefinita e determinata individualmente, in funzione del raggiungimento degli obiettivi. Alcuni dirigenti e senior manager dell'area commerciale possono avere uno schema di incentivazione a breve termine legato al volume di vendita di licenze. L'MBO generalmente ha una incidenza tra il 10% e il 30% della remunerazione complessiva;
- c. in alcuni casi viene assegnata anche una componente variabile a medio/lungo termine il cui peso a target annualizzato è generalmente tra il 10% e il 30% della remunerazione complessiva.

Il Gruppo può attribuire bonus di natura straordinaria in occasione di esigenze gestionali o in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura straordinaria così come inserire tali figure in meccanismi di in-

centivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari eventualmente adottati dal Gruppo.

7. MBO e Piano incentivazione a lungo termine

La componente variabile annuale (cd. MBO) consente di valutare la performance del beneficiario su base annua.

Gli obiettivi dell'MBO per gli amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, e sono connessi alla performance, su base annuale, della Società e del Gruppo.

Gli MBO dei dirigenti e senior manager sono definiti dal superiore gerarchico di intesa con il CEO e possono includere, oltre alla performance della Società e/o del Gruppo, obiettivi connessi alla performance economica e/o qualitativa della divisione/funzione di appartenenza.

La maturazione della componente variabile annuale è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (cosiddetta on/off) ed è commisurata ad un parametro quantitativo di redditività annuale (nell'esercizio 2012 l'Utile Operativo lordo - EBITDA). Il Gruppo stabilisce un "tetto" massimo all'incentivo erogabile.

L'Assemblea degli azionisti del 23.4.2012 ha approvato un Piano di Stock Grant con lo scopo di collegare la remunerazione dei Beneficiari alla creazione di valore per gli azionisti della società, focalizzandone l'attenzione verso fattori di interesse strategico. Inoltre si intende favorire la fidelizzazione, incentivare la permanenza in seno alla società o alle sue controllate, nonché mantenere la competitività sul mercato delle remunerazioni dei Beneficiari.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale complessivo di circa 5 anni. In particolare, il periodo di maturazione triennale, con maturazioni parziali intermedie, di ciascuna tranche di assegnazione dei Diritti è stato considerato quello maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi che il Piano persegue.

Il Piano è qualificato come piano di stock grant e prevede l'attribuzione ai Destinatari del diritto di ricevere, al ricorrere di specifiche condizioni e senza esborso di cassa, azioni ordinarie di TXT e-solutions S.p.A..

Il Piano prevede l'assegnazione a favore dei Destinatari di massime 510.000 Azioni, subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance legati ad uno o più dei seguenti indicatori: Ricavi, Utile operativo Lordo (EBITDA), Utile Operativo (EBIT), Utile ante imposte, Utile Netto, Economic Value Added – EVA, performance azionaria del titolo TXT in valore assoluto e/o in riferimento all'andamento di indici borsistici di riferimento, Posizione Finanziaria Netta, secondo quanto verrà più specificamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del Piano, su proposta del Comitato delle Remunerazioni.

La maturazione temporale di ciascuna Assegnazione di Diritti sarà così distribuita: 20% in funzione del conseguimento delle condizioni previste per il primo esercizio di riferimento; 30% in funzione del conseguimento delle condizioni previste per il secondo esercizio di riferimento; 50% in funzione del conseguimento delle condizioni previste per il terzo e ultimo esercizio di riferimento.

Il documento informativo relativo al Piano di Stock Grant, redatto ai sensi dell'art. 84bis del regolamento Consob è reperibile sul sito internet della società nella sezione: www.txtgroup.com/Governance/Assemblee degli Azionisti.

Il precedente piano di Stock Option 2008 si è concluso con la chiusura dell'esercizio 2010 e non sono più assegnabili nuove opzioni a valere su tale piano. Al 31.12.2012 risultano in circolazione diritti per la sottoscrizione di 149.000 azioni di nuova emissione a servizio del piano di Stock Options 2008. Le condizioni di maturazione si sono avverate e i beneficiari hanno diritto a sottoscrivere tali azioni fino al 14.11.2013, quinto anniversario della data di assegnazione. Nel 2012 non è stato registrato alcun costo per tali stock option poiché il relativo fair value dell'opzione è già stato addebitato a conto economico negli esercizi precedenti in funzio-

ne del periodo di maturazione dei diritti. Il prezzo medio di esercizio è pari a € 3,232 per ciascuna nuova azione. Nel piano di stock option 2008 non era previsto il vincolo per gli amministratori di detenere una parte delle azioni esercitate per un determinato periodo dopo la maturazione ed esercizio.

I piani di incentivazione a lungo termine (sia il piano di stock option che di stock grant) hanno anche finalità di retention: in caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente intervenuta per qualsiasi ipotesi prima della maturazione, il destinatario cessa la sua partecipazione al Piano e di conseguenza l'incentivo non verrà erogato, neppure pro-quota.

8. Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex-art. 123-bis, comma 1, lettera i del TUF).

E' politica del Gruppo TXT non stipulare con amministratori e dirigenti accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracaduti"). Al 31.12.2012 non vi era alcun accordo in merito né con amministratori né con dirigenti.

Per quanto concerne il Presidente, non legato da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società prevede la corresponsione d'indennità di fine mandato pari al 25% dei compensi erogati, come deliberato dall'assemblea dell'aprile 2011. Per gli altri amministratori non è prevista alcuna indennità di fine mandato.

In caso d'interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, per quanto possibile sono ricercate soluzioni di chiusura del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai benchmark di riferimento in materia, ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

9. Patti di non concorrenza

Il Gruppo può stipulare con i propri amministratori, dirigenti e senior manager e per professionalità particolarmente critiche patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla retribuzione annua, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

Il vincolo è riferito al settore merceologico del Gruppo ed alla estensione territoriale. L'ampiezza varia in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere ed avere un'estensione geografica che copre tutti i Paesi in cui opera il Gruppo.

PARTE 2 – RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI 2012

Compensi corrisposti agli amministratori e sindaci

Gli emolumenti corrisposti nel corso del 2012 sono riportati nell'allegata Tabella 1:

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	In carica fino a	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili (Bonus e altri incentivi)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità fine carica o cessazione rapporto lavoro
Amministratori											
Alvise Braga Ila	Presidente	20.4.2011	Appr. Bil 2013	260.000	-	160.000	850	-	420.850	-	101.250
Marco Edoardo Guida	Amm. Del.	20.4.2011	Appr. Bil 2013	210.423	-	56.800	2.796	-	270.019	19.788	17.202
Andrea Cencini	Amm.	20.4.2011	Appr. Bil 2013	146.807	-	40.000	2.471	-	189.278	19.788	12.726
Paolo Enrico Colombo	Amm.	20.4.2011	Appr. Bil 2013	147.515	-	45.600	2.367	-	195.482	11.823	13.194
Franco Cattaneo	Amm. Ind.	20.4.2011	Appr. Bil 2013	15.000	4.000	-	-	-	19.000	-	-
Adriano De Maio	Amm. Ind.	20.4.2011	Appr. Bil 2013	15.000	4.000	-	-	-	19.000	-	-
Teresa Cristiana Naddeo	Amm. Ind.	10.5.2012	Appr. Bil 2013	10.000	-	-	-	-	10.000	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche											
Paolo Matarazzo	CFO	-	-	135.000	-	65.000	2.895	-	202.895	19.788	14.444
Collegio sindacale											
Raffaele Valetta	Presidente	20.4.2011	Appr. Bil 2013	23.400	-	-	-	-	23.400	-	-
Fabio Maria Palmieri	Sindaco	20.4.2011	Appr. Bil 2013	17.200	-	-	-	-	17.200	-	-
Luigi Carlo Filippini	Sindaco	20.4.2011	Appr. Bil 2013	17.200	-	-	-	-	17.200	-	-
Angelo Faccioli	Supplente	20.4.2011	Appr. Bil 2013	-	-	-	-	-	-	-	-
Pietro Antonio Grignani	Supplente	20.4.2011	Appr. Bil 2013	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				997.545	8.000	367.400	11.379	-	1.384.324	71.187	158.816

Gli emolumenti erogati si riferiscono alla sola capogruppo TXT e-solutions Spa, in quanto le società controllate e collegate non hanno corrisposto alcun emolumento.

Nei "Compensi fissi" sono compresi gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti, i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile, le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Il dettaglio dei compensi fissi è il seguente:

Nominativo	Emolumenti deliberati Assemblea		Compensi per la carica	Retribuzioni fisse lavoro dipendente	Compensi fissi
<u>Amministratori</u>					
Alvise Braga Ila	15.000		245.000	-	260.000
Marco Edoardo Guida	15.000		20.000	175.423	210.423
Andrea Cencini	15.000		-	131.807	146.807
Paolo Enrico Colombo	15.000		-	132.515	147.515
Franco Cattaneo	15.000		-	-	15.000
Adriano De Maio	15.000		-	-	15.000
Teresa Cristiana Naddeo	10.000		-	-	10.000
<u>Dirigenti con responsabilità strategiche</u>					
Paolo Matarazzo	5.000		-	130.000	135.000

I compensi della dott.ssa Cristiana Teresa Naddeo si riferiscono al compenso per la carica di amministratore a partire dalla data di nomina.

I compensi per il dott. Paolo Matarazzo, si riferiscono agli emolumenti per la carica di amministratore corrisposti da inizio anno alla data delle dimissioni come amministratore nel maggio 2012; la retribuzione come dipendente della società si riferisce all'intero esercizio 2012.

In base alla struttura organizzativa del gruppo TXT nel 2012 Marco Guida, Chief Executive Officer; Andrea Cencini, Direttore divisione TXT Perform e Paolo Colombo, Direttore divisione TXT Next sono anche amministratori. Il dott. Paolo Matarazzo, Chief Financial Officer e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili è individuato come dirigente con responsabilità strategiche.

L'Assemblea tenutasi in data 23 aprile 2012 ha deliberato di determinare, per l'esercizio 2012, i compensi da assegnare a ciascun amministratore nella misura di Euro 15.000.

I "Compensi per la partecipazione a comitati" indicano i compensi percepiti dall'ing. Franco Cattaneo e ing. Adriano De Maio per la partecipazione ciascuno a 2 riunioni del comitato remunerazione e 2 riunioni del Comitato Controllo e Rischi. L'Assemblea tenutasi in data 23 aprile 2012 ha deliberato di determinare un compenso di Euro 1.000 per la partecipazione di ciascun amministratore a ciascun comitato interno della società, nella fattispecie comitato Remunerazione e Controllo e Rischi.

Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate e non ancora corrisposte secondo il piano di Management by Objectives – MBO aziendale dell'esercizio 2012. TXT non ha forme di incentivazione mediante "Partecipazione agli utili". I bonus indicati sono di competenza dell'esercizio 2012, maturati per obiettivi realizzati nell'esercizio ed interamente erogabili perché non soggetti ad ulteriori condizioni. Non vi è alcuna parte del bonus differita.

Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi. I benefici non monetari si riferiscono essenzialmente all'assegnazione di auto aziendali in coerenza con le politiche del personale TXT e la prassi di mercato.

La colonna "Altri compensi" non è stata compilata in quanto non sono stati corrisposti altri compensi diversi dalle precedenti categorie.

Nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali.

Nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate e non ancora corrisposte a favore del Presidente quale Trattamento di Fine Mandato maturato sui

compensi fissi e variabili. Per quanto concerne il Presidente, non legato da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società prevede la corresponsione d'indennità di fine mandato pari al 25% dei compensi erogati, come deliberato dall'assemblea del 27.4.2011. Per gli altri amministratori non è prevista alcuna indennità di fine mandato. Per gli altri beneficiari gli importi indicati di riferiscono a Trattamento di Fine Rapporto (TFR), come dipendenti della società maturati sulla retribuzione fissa e sui bonus variabili. Non sono previste indennità per impegni di non concorrenza.

Stock Options detenute da amministratori, sindaci, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche

I sindaci, gli amministratori indipendenti e il presidente non sono beneficiari di piani di incentivazione tramite stock options.

In base alla struttura organizzativa TXT, oltre agli amministratori, il dott. Paolo Matarazzo, Chief Financial Officer e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili è individuato come dirigente con responsabilità strategiche.

A seguito dell'aumento di capitale gratuito del 28.5.2012 con assegnazione di una nuova azione ogni azione posseduta, in conformità al regolamento del Piano approvato dall'Assemblea, ogni opzione da diritto a sottoscrivere due azioni ordinarie.

Gli obiettivi a cui è stato condizionato l'esercizio delle stock option assegnate nel 2008 riguardava la crescita triennale dell'EBITDA e l'andamento del prezzo medio di Borsa del titolo TXT nel periodo 2009-2011, per cui il relativo costo è stato distribuito sul medesimo arco temporale. Nel 2012 non è stato sostenuto alcun costo per il piano di Stock Option 2008. Il termine del periodo di assegnazione era il 31.12.2010, per cui non possono essere effettuate più attribuzioni di opzioni a valere su tale Piano.

Per chiarezza espositiva, la seguente tabella è stata redatta con indicazione di quante azioni i beneficiari hanno diritto di esercitare e il prezzo di esercizio per l'acquisto di ciascuna azione.

TABELLA 2 - Stock option attribuite ai componenti degli organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Opzioni detenute 31.12.2011			Opzioni assegnate nel 2012		Opzioni esercitate nel 2012			Opzioni scadute 2012	Opzioni detenute 31.12.2012	Opzioni di competenza 2012
		Numero Opzioni	Prezzo di esercizio opzioni €	Periodo possibile di esercizio	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio opzioni €	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio opzioni €	Prezzo azioni alla data di esercizio €	Numero Opzioni	Numero Opzioni	Fair Value
<u>Amministratori</u>												
Marco Guida	Amm. Del.	30.000	3,232	6.3.2012-14.11.2013	-	-	-	-	-	-	30.000	-
Andrea Cencini	Amm.	20.000	3,232	6.3.2012-14.11.2013	-	-	-	-	-	-	20.000	-
Paolo Colombo	Amm.	30.000	3,232	6.3.2012-14.11.2013	-	-	10.000	3,232	5,445	-	20.000	-
<u>Dirigenti con responsabilità strategiche</u>												
Paolo Matarazzo	CFO	30.000	3,232	6.3.2012-14.11.2013	-	-	-	-	-	-	30.000	-
TOTALE		110.000					10.000				100.000	

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, detenute da amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche

I sindaci, gli amministratori indipendenti e il presidente non sono beneficiari di piani di incentivazione tramite stock grant.

A seguito dell'approvazione del "Piano di Stock Grant" da parte dell'Assemblea del 23.4.2012, il Consiglio di Amministrazione, in data 10.5.2012 ha assegnato 70.000 stock grant, che per effetto dell'aumento di capitale gratuito con una nuova azione ogni azione posseduta eseguito in data 28.5.2012, sono state raddoppiate a 140.000 azioni. Di tali stock grant, la quota assegnata il 10.5.2012 ad amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche è 96.328.

In conformità alle caratteristiche del piano, gli stock grant assegnati potranno maturare nel 2012, 2013 e 2014. L'esercizio dei diritti 2012 è subordinato al raggiungimento di obiettivi riferiti ai ricavi, utile operativo lordo (EBITDA) e posizione finanziaria netta consolidata. Di seguito è riportato il prospetto con il numero di azioni aggiornato dopo l'aumento di capitale.

Il Consiglio di Amministrazione in data 13.12.2012 ha inoltre assegnato una seconda tranches di 180.000 stock grants che potrà maturare in funzione dei risultati 2013, 2014 e 2015 e ha determinato le condizioni di maturazione per il 2013, in funzione di obiettivi di ricavi, utile operativo (EBITDA) e utile netto. Di tali stock grant, la quota assegnata ad amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche è 104.400. L'assegnazione di stock grant del 13.12.2012 non ha comportato alcun costo a carico dell'esercizio 2012, in quanto la maturazione è differita per competenza agli esercizi 2013-2015.

Rimangono 190.000 azioni disponibili del piano stock grant, che potranno essere assegnate dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno 2014.

TABELLA 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti diversi dalle stock option, a favore di componenti degli organi di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso del 2012		Strumenti finanziari assegnati nel corso del 2012					Strumenti finanziari vested nel corso del 2012 e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso del 2012 e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza 2012
			Numero strumenti	Periodo di vesting	Numero strumenti	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero strumenti	Numero strumenti	Valore alla data di maturazione	Fair Value (€)
Amministratori													
Marco Guida	Amm. Del.	Stock Grant 23.4.2012 Stock Grant 23.4.2012	-	-	26.776	5,08	2012-2014	10.5.2012	5,08	-	3.895	6,30	19.788
					28.000	6,33	2013-2015	13.12.2012	6,33	-	-	-	-
					54.776						3.895		19.788
Andrea Cencini	Amm.	Stock Grant 23.4.2012 Stock Grant 23.4.2012	-	-	26.776	5,08	2012-2014	10.5.2012	5,08	-	3.895	6,30	19.788
					28.000	6,33	2013-2015	13.12.2012	6,33	-	-	-	-
					54.776						3.895		19.788
Paolo Colombo	Amm.	Stock Grant 23.4.2012 Stock Grant 23.4.2012	-	-	16.000	5,08	2012-2014	10.5.2012	5,08	-	2.327	6,30	11.823
					20.400	6,33	2013-2015	13.12.2012	6,33	-	-	-	-
					36.400						2.327		11.823
Dirigenti con responsabilità strategiche													
Paolo Matarazzo	CFO	Stock Grant 23.4.2012 Stock Grant 23.4.2012	-	-	26.776	5,08	2012-2014	10.5.2012	5,08	-	3.895	6,30	19.788
					28.000	6,33	2013-2015	13.12.2012	6,33	-	-	-	-
					54.776						3.895		19.788
TOTALE					200.728						14.013		71.187

Gli stock grant vested nel corso del 2012 si riferiscono alla quota parte di competenza del 2012 che risultano maturati e attribuibili in quanto sono stati conseguiti gli obiettivi a cui l'attribuzione degli stock grant era

condizionata (obiettivi di performance). Alla data della presente relazione le azioni non sono state ancora attribuite. In base al regolamento del piano, i beneficiari hanno diritto a ritirare le azioni entro il 10.1.2014. Il valore alla data di maturazione è il prezzo di mercato delle azioni TXT al 31.12.2012.

Partecipazioni detenute da amministratori, sindaci, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche

Ai sensi dell'articolo 79 del Regolamento Consob approvato con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 sono di seguito indicate le partecipazioni detenute nella società TXT e-solutions S.p.A. da amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultanti al 31 dicembre 2012 dal libro dei soci, da comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

I sindaci non possiedono partecipazioni azionarie nella società.

Per agevolare la comprensione degli acquisti e delle vendite effettuate nel corso del 2012, il numero di azioni possedute al 31.12.2011 e acquistate o vendute prima del 28.5.2012, sono state raddoppiate per riflettere l'aumento di capitale con emissione gratuita di 1 nuova azione ordinaria ogni azione posseduta e quindi evidenziare i movimenti netti di acquisto/vendita.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei dirigenti con responsabilità strategica.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NR. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2011	NR. AZIONI ACQUISTATE/ SOTTOSCRITTE	NR. AZIONI VENDUTE	NR. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2012
<u>Amministratori</u>						
Alvise Braga Illa	Pres.	TXT e-solutions S.p.A.	774.512	43.323	34.220	783.615
Marco Edoardo Guida	Amm. Del.	TXT e-solutions S.p.A.	91.430	20.000	-	111.430
Paolo Colombo	Amm.	TXT e-solutions S.p.A.	60.000	10.000	5.000	65.000
Andrea Cencini	Amm.	TXT e-solutions S.p.A.	50.000	-	-	50.000
Franco Cattaneo	Amm. indep.	TXT e-solutions S.p.A.	-	10.000	-	10.000
<u>Dirigenti con responsabilità strategica</u>						
Paolo Matarazzo	CFO	TXT e-solutions S.p.A.	20.000	-	-	20.000
TOTALE			995.942	83.323	39.220	1.040.045