

TXT e-solutions S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2011

Milano, 6 marzo 2012

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 una "Politica di Remunerazione" che è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.

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 2011" illustra la politica attuata dal Gruppo TXT e-solutions nel corso dell'esercizio 2011 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 trattenere 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.

2. Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno, sin dall'8.6.2000, 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.

I componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2011 (Franco Cattaneo e Adriano De Maio) sono amministratori indipendenti

Al fine di una più ampia descrizione del funzionamento e delle attività svolte nel corso dell'esercizio 2011 dal Comitato per la Remunerazione si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2011.

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.

La Politica è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 5 marzo 2012, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 6 marzo 2012 ed è posta all'esame e al voto consultivo dell'assemblea degli azionisti di aprile 2012.

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 2011 erano:

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

L'assemblea degli Azionisti di TXT dell'aprile 2011, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione ha definito un compenso annuale di Euro 15.000 per ciascun consigliere di amministrazione.

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

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 annua lorda;
- 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, 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 50% 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 30% 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. 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 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' 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 Amministrazioni 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).

Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un piano d'incentivazione mediante stock options assegnate nel 2008.

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 60% 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 20% 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 incentivazione 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 2011 l'Utile Operativo lordo - EBITDA). Il Gruppo stabilisce un "tetto" massimo all'incentivo erogabile.

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, il Gruppo ha adottato nel 2008 un piano di stock option triennale destinato ad amministratori e dipendenti della società. Le opzioni

assegnate con il piano in esame sono esercitabili in parte in funzione del conseguimento di un obiettivo di crescita triennale dell'EBITDA e in parte in funzione di un obiettivo di apprezzamento del prezzo medio di Borsa del titolo TXT. Il consiglio di amministrazione considera opportuno condizionare la maturazione di strumenti azionari a obiettivi di performance predeterminati e misurabili.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi target il beneficiario non matura alcun diritto, nemmeno pro-quota, all'erogazione incentivo a lungo termine.

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. Nel predisporre piani di remunerazione basati su azioni, il consiglio di amministrazione considera opportuno prevedere in futuro tale forma di fidelizzazione per i beneficiari.

I piani di incentivazione a lungo termine tramite strumenti azionari hanno generalmente un periodo di maturazione di 3 anni, con facoltà di concedere maturazioni parziali intermedie in funzione del raggiungimento di obiettivi intermedi di Business Plan.

I costi dell'incentivazione a lungo termine sono inclusi negli obiettivi del Business Plan, di modo che il costo del piano sia "autofinanziato" dal raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il Piano a lungo termine ha 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 31.12.2011 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 RAL 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 2011

Compensi corrisposti agli amministratori e sindaci

Gli emolumenti corrisposti agli amministratori nel corso del 2011 sono i seguenti (in Euro):

Nominativo	Carica	In carica fino a	Emolumenti	Benefici non monetari	Bonus	Stock options *	Altri compensi	Totale
Alvise Braga Illa	Presidente	Appr. Bil 2013	15.000	12.000	81.250	-	306.250	414.500
Marco Edoardo Guida	Amm. Del.	Appr. Bil 2013	15.000	9.000	111.150	23.015	193.615	351.780
Franco Cattaneo	Amm.	Appr. Bil 2013	15.000	-	-	-	-	15.000
Adriano De Maio	Amm.	Appr. Bil 2013	15.000	-	-	-	-	15.000
Paolo Enrico Colombo	Amm.	Appr. Bil 2013	15.000	9.000	102.050	23.015	132.515	281.580
Paolo Matarazzo	Amm.	Appr. Bil 2013	15.000	9.000	119.500	23.015	120.000	286.515
Andrea Cencini	Amm.	Appr. Bil 2013	10.000	9.000	97.500	15.344	131.807	263.651

Amministratori cessati durante il 2011 - Fine del mandato

Mario Miscali	Amm.	Appr. Bil 2010	5.000	-	-	-	-	5.000
Tullio Pirovano	Amm.	Appr. Bil 2010	5.000	3.000	45.500	23.015	46.205	122.720

*Nella colonna "Stock options" sono stati inclusi i costi delle stock options assegnate il 14 novembre 2008 e valutati al fair value al momento dell'assegnazione per la quota imputata a conto economico nell'esercizio 2011.

L'Assemblea tenutasi in data 20 aprile 2011 ha deliberato di determinare, per l'esercizio 2011, i compensi da assegnare a ciascun amministratore nella misura di Euro 15.000.

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.

Nella colonna Bonus è incluso il compenso variabile secondo il piano di Management by Objectives – MBO aziendale e un incentivo straordinario assegnato in funzione del contributo del management all'ottenimento di risultati straordinari nel 2011.

La colonna altri compensi include i compensi per cariche speciali attribuite dal Consiglio di amministrazione (presidente e amministratore delegato) e i compensi come dirigenti della società.

I compensi per l'avv. Mario Miscali, si riferiscono agli emolumenti per la carica di amministratore corrisposti da inizio anno ad aprile 2011, data di approvazione del bilancio 2010 e quindi termine del mandato per l'intero Consiglio di Amministrazione.

I compensi per il dott. Tullio Pirovano, si riferiscono agli emolumenti per la carica di amministratore corrisposti da inizio anno ad aprile 2011, data di approvazione del bilancio 2010 e quindi termine del mandato per l'intero Consiglio di Amministrazione. I bonus e altri compensi (stipendio come dirigente della società) si riferiscono allo stesso periodo, in prossimità del quale è uscito dal gruppo TXT a seguito della cessione del business Polymedia.

I compensi del dott. Andrea Cencini nominato amministratore nell'assemblea del 20.4.2011 e già dirigente della Società,

sono relativi all'intero esercizio, tranne che per il compenso per la carica di amministratore che decorre a partire dalla data di nomina.

In base alla struttura organizzativa del gruppo TXT nel 2011 le figure di dirigenti con responsabilità strategica sono anche amministratori della società: Marco Guida, Chief Executive Officer; Paolo Matarazzo, Chief Financial Officer; Andrea Cencini, Direttore divisione TXT Perform e Paolo Colombo, Direttore divisione TXT Next. Non sono stati individuati altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli emolumenti corrisposti ai sindaci nel corso del 2011 sono i seguenti (in Euro):

Nominativo	Carica	In carica fino a	Compensi
Raffaele Valletta	Presidente	Appr. Bil 2013	23.900
Fabio Maria Palmieri	Effettivo	Appr. Bil 2013	17.400
Luigi Carlo Filippini	Effettivo	Appr. Bil 2013	17.400
Angelo Faccioli	Supplente	Appr. Bil 2013	-
Pietro Antonio Grignani	Supplente	Appr. Bil 2013	-

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 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 2011 dal libro dei soci, da comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

I sindaci e gli amministratori indipendenti non possiedono partecipazioni azionarie nella società.

In base alla struttura organizzativa TXT, oltre agli amministratori, non vi sono altri direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

COGNOME E NOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NR. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2010	NR. AZIONI ACQUISTATE/ SOTTOSCRITTE	NR. AZIONI VENDUTE	NR. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2011
Alvise Braga Illa	TXT e-solutions S.p.A.	380.456	7.400	600	387.256
Marco Edoardo Guida	TXT e-solutions S.p.A.	30.715	15.000	-	45.715
Paolo Colombo	TXT e-solutions S.p.A.	25.000	15.000	10.000	30.000
Andrea Cencini	TXT e-solutions S.p.A.	20.000	10.000	5.000	25.000
Paolo Matarazzo	TXT e-solutions S.p.A.	-	15.000	5.000	10.000
TOTALE		456.171	62.400	20.600	497.971

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, non vi sono altri direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e Cognome	Opzioni detenute 31.12.2010		Opzioni assegnate nel 2011		Opzioni esercitate nel 2011		Opzioni detenute 31.12.2011		
	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio opzioni € (1)	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio opzioni €	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio opzioni € (1)	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio opzioni € (1)	Scadenza Opzione
Marco Guida	30.000	6,141	-	-	15.000	6,4640	15.000	6,4640	14/11/2013
Paolo Colombo	30.000	6,141	-	-	15.000	6,4640	15.000	6,4640	14/11/2013
Paolo Matarazzo	30.000	6,141	-	-	15.000	6,4640	15.000	6,4640	14/11/2013
Andrea Cencini	20.000	6,141	-	-	10.000	6,4640	10.000	6,4640	14/11/2013

(1) Il prezzo unitario di sottoscrizione, deliberato dal consiglio di amministrazione del 13.11.2008, è stato modificato l'8.11.2011 da € 6,141 a € 6,464.

ALLEGATO 3: Piani di Stock Options e azioni proprie