



# **TXT e-solutions S.p.A.**

## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2013**

**Milano, 4 marzo 2014**

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 4.3.2014 la "Politica di Remunerazione 2013" che è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti del 16.4.2014.

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 2013" illustra la politica attuata dal Gruppo TXT e-solutions nel corso dell'esercizio 2013 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.

La politica di remunerazione descritta in questa relazione non modifica sostanzialmente la prassi seguita nell'anno finanziario precedente.

### 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 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 2013 dal Comitato per la Remunerazione si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2013.

### **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 2012 è stata approvata dall'Assemblea degli azionisti del 23.4.2013. La Politica della remunerazione 2013 è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 27 febbraio 2014, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 4 marzo 2014 ed è posta all'esame e al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti del 16 aprile 2014.

### **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 2013 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 23.4.2013 ha definito un compenso annuale di Euro 15.000 per ciascun consigliere di amministrazione e un compenso aggiuntivo di Euro 1.500 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 30% e il 60% 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 60% 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 riviste.

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 30% 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 50% 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 2013 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 1.020.000 Azioni (corrispondenti alle 510.000 Azioni originali, raddoppiate per effetto dell'aumento gratuito di capitale deliberato dall'Assemblea del 17.12.2013), 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](http://www.txtgroup.com/Governance/Assemblee degli Azionisti).

Il precedente piano di Stock Option 2008 si è concluso con la chiusura dell'esercizio 2013: tutte le opzioni sono state esercitate o annullate. Nel corso del 2013 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.

I piani di incentivazione a lungo termine 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 31.12.2013 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 2013

Compensi corrisposti agli amministratori e sindaci

Gli emolumenti corrisposti nel corso del 2013 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
<b>Amministratori</b>											
Alvise Braga Illa	Presidente	20.4.2011	Appr. Bil 2013	260.000	-	-	5.755	-	265.755	-	61.250
Marco Edoardo Guida	Amm. Del.	20.4.2011	Appr. Bil 2013	210.423	-	46.150	3.353	-	259.926	7.419	16.413
Andrea Cencini	Amm.	20.4.2011	Appr. Bil 2013	161.489	-	32.500	2.818	-	196.807	7.419	13.258
Paolo Enrico Colombo	Amm.	20.4.2011	Appr. Bil 2013	147.515	-	37.050	2.834	-	187.399	4.433	12.560
Franco Cattaneo	Amm. Ind.	20.4.2011	Appr. Bil 2013	15.000	8.000	-	-	-	23.000	-	-
Adriano De Maio	Amm. Ind.	20.4.2011	Appr. Bil 2013	15.000	8.000	-	-	-	23.000	-	-
Teresa Cristiana Naddeo	Amm. Ind.	10.5.2012	Appr. Bil 2013	15.000	8.000	-	-	-	23.000	-	-
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>											
Paolo Matarazzo	CFO	-	-	140.000	-	42.250	3.140	-	185.390	7.419	13.500
<b>Collegio sindacale</b>											
Raffaele Valletta	Presidente	20.4.2011	Appr. Bil 2013	26.270	-	-	-	-	26.270	-	-
Fabio Maria Palmieri	Sindaco	20.4.2011	Appr. Bil 2013	20.284	-	-	-	-	20.284	-	-
Luigi Carlo Filippini	Sindaco	20.4.2011	Appr. Bil 2013	20.284	-	-	-	-	20.284	-	-
Angelo Faccioli	Supplente	20.4.2011	Appr. Bil 2013	-	-	-	-	-	-	-	-
Pietro Antonio Grignani	Supplente	20.4.2011	Appr. Bil 2013	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>				1.031.265	24.000	157.950	17.900	-	1.231.115	26.692	116.982

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
<b>Amministratori</b>				
Alvise Braga I lla	15.000	245.000	-	260.000
Marco Edoardo Guida	15.000	20.000	175.423	210.423
Andrea Cencini	15.000	-	146.489	161.489
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	15.000	-	-	15.000
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>				
Paolo Matarazzo	-	-	140.000	140.000

In base alla struttura organizzativa del gruppo TXT nel 2013 Marco Guida è il 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 2013 ha deliberato di determinare, per l'esercizio 2013, 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, ing. Adriano De Maio e dalla dott.ssa Teresa Cristina Naddeo per la partecipazione ciascuno a 3 riunioni del comitato remunerazione e 3 riunioni del Comitato Controllo e Rischi. L'Assemblea tenutasi in data 23 aprile 2013 ha deliberato di determinare un compenso di Euro 1.500 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 2013. TXT non ha forme di incentivazione mediante "Partecipazione agli utili". I bonus indicati sono di competenza dell'esercizio 2013, 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.

Gli importi si riferiscono agli stock grant esercitati a Marzo 2013, per la quota parte di competenza dell'esercizio 2013 del costo complessivo maturato nel periodo Maggio 2012 – marzo 2013.

Gli stock grant assegnati con riferimento all'esercizio 2013 non sono maturati perché non sono stati conseguiti gli obiettivi prefissati. Nessun costo relativo a tali stock grant è stato quindi sostenuto nel corso del 2013.

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 2013 non è stato sostenuto alcun costo per il piano di Stock Option 2008.

Alla data del 31.12.2013 tutte le stock option sono state esercitate e non è rimasta più alcuna opzione residua.

Per chiarezza espositiva, la seguente tabella è stata redatta con indicazione di quante azioni i beneficiari hanno esercitato 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 31.12.2012			Opzioni assegnate nel 2013		Opzioni esercitate nel 2013			Opzioni scadute 2013	Opzioni detenute 31.12.2013	Opzioni di competenza 2013
		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
<b>Amministratori</b>												
Marco Guida	Amm. Del.	30.000	3,232	6.3.2012-14.11.2013	-	-	30.000	3,232	8,479	-	-	-
Andrea Cencini	Amm.	20.000	3,232	6.3.2012-14.11.2013	-	-	20.000	3,232	8,640	-	-	-
Paolo Colombo	Amm.	20.000	3,232	6.3.2012-14.11.2013	-	-	20.000	3,232	8,194	-	-	-
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>												
Paolo Matarazzo	CFO	30.000	3,232	6.3.2012-14.11.2013	-	-	30.000	3,232	8,141	-	-	-
TOTALE		100.000					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.

Per chiarezza espositiva il numero di azioni e relativi prezzi delle seguenti tabelle è stato rettificato a seguito dei due aumenti di capitale gratuiti deliberati dalle Assemblee del 28.5.2012 e 17.12.2013 (ciascun aumento di capitale gratuito ha previsto la distribuzione di una nuova azione ogni azione emessa). Il numero di azioni indicato è quindi coerente con il numero di azioni attualmente in circolazione.

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 280.000 stock grant (originari 70.000, quadruplicati per effetto dei due aumenti di capitale gratuiti). Di tali stock grant, la quota assegnata ad amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche è 192.656.

Il Consiglio di Amministrazione in data 13.12.2012 ha inoltre assegnato una seconda tranches di 360.000 stock grants (originari 180.000, raddoppiati per effetto dell'aumento di capitale gratuito) in funzione dei risultati 2013, 2014 e 2015. Di tali stock grant, la quota assegnata ad amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche è 208.800.

Ai sensi del piano il termine per l'assegnazione degli stock grant è il 30.6.2014.

La situazione del piano di Stock Grant deliberato dall'Assemblea del 23.4.2012 per complessive 1.020.000 Azioni (originarie 510.000, raddoppiate per effetto dell'aumento di capitale gratuito) è mostrato nella seguente tabella, con indicazione della quota parte relativa ad amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche:

	Totale	di cui Amministratori e Dirigenti con Resp. Strat.
Stock Grant assegnate, vested, attribuite ed esercitate	56.000	38.536
Stock Grant assegnate, vested, attribuite, non ancora esercitate	12.340	-
Stock Grant assegnate, vested ma non attribuibili per mancata realizzazione delle condizioni	143.660	99.552
Stock Grant assegnate, non ancora vested nel corso del 2013	428.000	263.368
Stock Grant non assegnate	380.000	
<b>Totale Piano deliberato assemblea</b>	<b>1.020.000</b>	

Per chiarezza espositiva il numero di azioni della tabella è stato rettificato a seguito dei due aumenti di capitale gratuiti deliberati dalle Assemblee del 28.5.2012 e 17.12.2013 (ciascun aumento di capitale gratuito ha previsto la distribuzione di una nuova azione ogni azione emessa). Il numero di azioni indicato è quindi coerente con il numero di azioni attualmente in circolazione.

**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 2013		Strumenti finanziari assegnati nel corso del 2013					Strumenti finanziari vested nel corso del 2013 e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso del 2013 e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza 2013
			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 (€)
<b>Amministratori</b>													
Marco Guida	Amm. Del.	Stock Grant 23.4.2012	26.776	2014	-	-	-	-	-	16.064	2.920	3,15	7.419
		Stock Grant 23.4.2012	44.800	2014-2015	-	-	-	-	-	11.200	-	-	-
			71.576		-					27.264	2.920	-	7.419
Andrea Cencini	Amm.	Stock Grant 23.4.2012	26.776	2014	-	-	-	-	-	16.064	2.920	3,15	7.419
		Stock Grant 23.4.2012	44.800	2014-2015	-	-	-	-	-	11.200	-	-	-
			71.576		-					27.264	2.920	-	7.419
Paolo Colombo	Amm.	Stock Grant 23.4.2012	16.000	2014	-	-	-	-	-	9.600	1.746	3,15	4.433
		Stock Grant 23.4.2012	32.640	2014-2015	-	-	-	-	-	8.160	-	-	-
			48.640		-					17.760	1.746	-	4.433
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>													
Paolo Matarazzo	CFO	Stock Grant 23.4.2012	26.776	2014	-	-	-	-	-	16.064	2.920	3,15	7.419
		Stock Grant 23.4.2012	44.800	2014-2015	-	-	-	-	-	11.200	-	-	-
			71.576		-					27.264	2.920	-	7.419
TOTALE			263.368		-					99.552	10.506		26.692

Per chiarezza espositiva il numero di azioni e relativi prezzi della tabella è stato rettificato a seguito dei due aumenti di capitale gratuiti deliberati dalle Assemblee del 28.5.2012 e 17.12.2013 (ciascun aumento di capitale gratuito ha previsto la distribuzione di una nuova azione ogni azione emessa). Il numero di azioni indicato è quindi coerente con il numero di azioni attualmente in circolazione.

Gli stock grant assegnati negli esercizi precedenti si riferiscono alla terza ed ultima annualità della prima assegnazione (periodo di vesting 2014) e alla seconda e terza annualità della seconda assegnazione (periodo di vesting 2014-2015).

Nel corso del 2013 non ci sono state ulteriori assegnazioni.

Gli stock grant vested nel 2013 non risultano attribuiti per la mancata realizzazione delle condizioni poste come obiettivo di performance per il 2013.

Gli stock grant vested nel corso del 2013 si riferiscono alla prima annualità dell'assegnazione 2012-2103-2014, esercitati a marzo 2013, per la quota parte dell'esercizio 2013. Il numero di azioni e il costo sono stati distribuiti contabilmente lungo il periodo di riferimento, per gli undici mesi dalla data di assegnazione (maggio 2012) alla data di approvazione dei risultati 2012 (marzo 2013) Il numero di strumenti indicati (10.506) e il relativo costo imputato al fair value (€ 26.692) si riferisce quindi alla quota parte di 3/11 di tale attribuzione. Il valore alla data di maturazione (€3,15) è il prezzo di mercato delle azioni TXT al 31.12.2012, termine dell'esercizio di riferimento, dimezzato per effetto dell'aumento di capitale gratuito.

Il Consiglio di Amministrazione in data 13.12.2013 ha determinato le condizioni di maturazione per il 2014, in funzione dell'obiettivo di utile ante imposte.

## 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 2013 dal libro dei soci, da comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Per chiarezza espositiva il numero di azioni della seguente tabella è stato raddoppiato a seguito dell'aumento di capitale gratuito deliberato dall'Assemblea del 17.12.2013 (distribuzione di una nuova azione ogni azione emessa). Il numero di azioni indicato è quindi coerente con il numero di azioni attualmente in circolazione.

I sindaci non possiedono partecipazioni azionarie nella società.

### 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 31.12.2012	NR. AZIONI ACQUISTATE/ SOTTOSCRITTE	NR. AZIONI VENDUTE	NR. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2013
<b>Amministratori</b>						
Alvise Braga Illa	Pres.	TXT	1.567.230	82.568	51.524	1.598.274
Marco Edoardo Guida	Amm. Del.	TXT	222.860	70.712	41.572	252.000
Paolo Colombo	Amm.	TXT	130.000	46.400	40.000	136.400
Andrea Cencini	Amm.	TXT	100.000	50.712	56.552	94.160
Franco Cattaneo	Amm. indep.	TXT	20.000	-	-	20.000
<b>Dirigenti con responsabilità strategica</b>						
Paolo Matarazzo	CFO	TXT	40.000	70.712	52.712	58.000
TOTALE			2.080.090	321.104	242.360	2.158.834

Per chiarezza espositiva il numero di azioni della tabella è stato raddoppiato a seguito dell'aumento di capitale gratuito deliberato dall'Assemblea del 17.12.2013 (distribuzione di una nuova azione ogni azione emessa). Il numero di azioni indicato è quindi coerente con il numero di azioni attualmente in circolazione.