



TXT E-SOLUTIONS

**RELAZIONE SULLA
REMUNERAZIONE**

2023

La presente relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "**Relazione sulla Politica di Remunerazione 2023**") è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., cui TXT e-solutions S.p.A. (la "**Società**") ha aderito.

La Relazione sulla Politica di Remunerazione 2023 è stata adottata in data 14 marzo 2024 dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione del 07 marzo 2024 e previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate del 07 marzo 2024, ciascuno per le valutazioni di propria competenza.

La Relazione sulla Politica di Remunerazione 2023 è suddivisa in due sezioni:

1. La "Politica Generale sulla Remunerazione", di durata annuale e relativa all'esercizio 2024, che contiene le linee guida per la definizione della remunerazione degli amministratori esecutivi e del management in generale, ed è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti della Società convocata per il 24 aprile 2024 in convocazione unica;
2. Il "Resoconto sulle Remunerazioni per l'esercizio 2023" che illustra la politica attuata dal Gruppo TXT e-solutions nel corso dell'esercizio 2023 e fornisce un consuntivo delle medesime in relazione alle differenti tipologie dei soggetti beneficiari, ed è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti della Società convocata per il 24 aprile 2024 in convocazione unica.

La Relazione sulla Politica di Remunerazione 2023 è redatta ai sensi dell'art. 123-ter, D. Lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob Delibera del 14 maggio 1999 n. 11971.

Parte 1 – Politica Generale sulla Remunerazione

La Politica Generale sulla Remunerazione di durata annuale e relativa all'esercizio 2024 stabilisce principi e linee guida ai quali si attiene il Gruppo TXT e-solutions (il "Gruppo") 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 6.P.1).

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 Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione da consiglieri indipendenti, 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 il Gruppo opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa.

Eventuali scostamenti dai criteri applicativi nella determinazione della remunerazione:

- degli amministratori investiti di particolari cariche 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 CEO del Gruppo.

Ove opportuno, verrà altresì espresso parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

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 Generale sulla Remunerazione descritta in questa relazione non modifica sostanzialmente la prassi seguita nell'anno finanziario precedente, ad eccezione dell'adozione – sottoposta all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 24 aprile 2024 in convocazione unica – del piano di incentivazione per amministratori, dirigenti e managers del Gruppo (il “Piano di Stock Options”).

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 al 31 dicembre 2023 è composto da tre amministratori indipendenti: Michela Costa (Presidente), Antonella Sutti e Paolo Lorenzo Mandelli.

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 Generale sulla Remunerazione.

Le Società del Gruppo, nel determinare i compensi spettanti ai propri amministratori, dirigenti e managers con responsabilità strategiche, si attengono alle indicazioni fornite dalla capogruppo TXT e-solutions S.p.A. e applicano le linee guida di cui alla presente Politica di Remunerazione.

Al fine di una più ampia descrizione della composizione, del funzionamento e delle attività svolte nel corso dell'esercizio 2023 dal Comitato per la Remunerazione si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2023.

3. Processo per la definizione e approvazione della politica

La Politica Generale sulla Remunerazione 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 vincolante dell'Assemblea degli azionisti.

Le Politica della Remunerazione relativa all'esercizio 2023 è stata approvata dall'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2023. La Politica Generale sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2024 è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione e dal Comitato per le Operazioni con Parti Correlate nelle riunioni del 7 marzo 2024, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 marzo 2024 ed è posta all'esame e al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti convocata per il 24 aprile 2024, in convocazione unica.

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 2023 erano:

- Amministratori esecutivi:
 - o Enrico Magni (Presidente)
 - o Daniele Stefano Misani (Amministratore Delegato)
- Amministratori non esecutivi:
 - o Matteo Magni
- Amministratori non esecutivi e indipendenti:
 - o Paolo Lorenzo Mandelli
 - o Antonietta Arienti
 - o Michela Costa
 - o Antonella Sutti

L'assemblea degli Azionisti di TXT del 20 aprile 2023 ha definito, per ciascun esercizio del triennio, (i) un emolumento annuo per il Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 30.000,00 e per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione un emolumento

annuo pari a Euro 15.000,00; oltre a (ii) un compenso aggiuntivo annuale di Euro 8.000,00 per il Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi ed Euro 4.000,00 annui per ciascuno degli altri componenti; (iii) un compenso aggiuntivo annuale di Euro 8.000,00 per il Presidente del Comitato per la Remunerazione ed Euro 4.000,00 annui per ciascuno degli altri componenti; (iv) un compenso aggiuntivo annuale di Euro 8.000,00 per il Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate ed Euro 4.000,00 annui per ciascuno degli altri componenti. Sono stati deliberati inoltre, esclusivamente per l'esercizio 2023, i compensi globali, ripartibili in componente fissa e variabile da assegnare al Consiglio di Amministrazione nella misura fissa di Euro 600.000,00, oltre i contributi e ritenute di legge a carico della Società, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di procedere alla determinazione degli stessi ed alla loro ripartizione tra gli amministratori muniti di deleghe.

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

Il Comitato per la Remunerazione propone annualmente 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 (cd. LTI – Long Term Incentive);
- benefit riconosciuti da prassi aziendale (quali, 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 60% e il 100% 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 0% e il 40% della remunerazione totale. I parametri di riferimento sono indicatori di matrice contabile, tipicamente EBITDA o EBITA;
- c. La componente variabile a medio/lungo termine a target annualizzata può avere un peso tra 0% e 15% della remunerazione totale. La componente a medio/lungo termine è costituita integralmente dal Piano di Stock Options e misurata sulla base del fair value delle opzioni di competenza di ciascun esercizio.

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.

In data 5 novembre 2009 il Comitato per la Remunerazione ha deliberato che i premi erogati agli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche siano restituiti nel caso i risultati finanziari sulla base dei quali sono stati erogati si siano rilevati nei 12 mesi successivi manifestamente errati ("Clausola Clawback"), come ora anche previsto all'Articolo 6.C.1.f del Codice di Autodisciplina.

Compete altresì al Comitato per la Remunerazione il compito di valutare la proposta di attribuzione e la quantificazione di incentivi a lungo termine (cd. LTI – Long Term Incentive)

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.

Il Piano di Stock Options prevede che la corresponsione di componenti variabili legati al Piano di Stock Options medesimo sia differita nel tempo e l'obbligo per gli amministratori esecutivi di detenere continuativamente, fino alla cessazione della carica di amministratore, un numero di azioni corrispondenti almeno al 20% del valore del beneficio netto, dopo aver finanziato il prezzo di esercizio e le imposte. Per i dirigenti e managers con responsabilità strategiche l'obbligo di detenzione sussiste per un periodo di 3 anni dalla data di esercizio delle opzioni sul medesimo quantitativo di almeno il 20% del valore del beneficio netto. 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. È condizione per l'esercizio degli Stock Option il perdurare del rapporto di lavoro o della carica di amministratore.

È 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.

È politica del Gruppo non attribuire ulteriori compensi agli amministratori per altre eventuali particolari cariche conferite in Consiglio 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 e Rischi 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.

Ove opportuno, verrà altresì espresso parere dal Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

6. Dirigenti e senior manager

La remunerazione di dirigenti e senior manager 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 (cd. LTI – Long Term Incentive);
- benefits riconosciuti da prassi aziendali (quali auto aziendale, assicurazione sanitaria integrativa), in linea con il mercato.

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

- a. la componente fissa: può avere un peso tra il 60% e il 95% 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 può avere un peso tra 5% e il 40% della remunerazione complessiva;
- c. in alcuni casi viene assegnata anche una componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI – Long Term Incentive); può avere un peso tra 0% e 15% della remunerazione totale. La componente a medio/lungo termine è costituita

integralmente dal Piano di Stock Options e misurata sulla base del fair value delle opzioni di competenza di ciascun esercizio.

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. Ove opportuno, verrà altresì espresso parere dal Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

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

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 2023 l'Utile Operativo Lordo - EBITDA). Il Gruppo stabilisce un "tetto" massimo all'incentivo erogabile.

All'Assemblea degli azionisti della Società convocata per il 24 aprile 2024 in convocazione unica è sottoposta l'approvazione del Piano di Stock Options avente lo scopo di collegare la remunerazione dei relativi 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 focalizzandone l'attenzione verso fattori di interesse strategico.

Il Piano di Stock Options è qualificato come piano di stock options e prevede l'attribuzione ai destinatari del diritto di acquistare, al ricorrere di specifiche condizioni, un numero di azioni ordinarie di TXT e-solutions S.p.A. corrispondente al numero di diritti assegnati.

Il Piano di Stock Options prevede l'assegnazione a favore dei destinatari di massime 600.000 Azioni. Per garantire una gradualità dello sviluppo del Piano di Stock Options nel tempo, è previsto che nella prima tranche possano essere assegnate non più di 200.000 Opzioni.

La maturazione delle Opzioni è subordinata alle seguenti condizioni:

- (i) alla Data di Assegnazione delle Azioni il beneficiario deve essere alle dipendenze di una delle Società del Gruppo e non nel corso di preavviso successivo a dimissioni e/o recesso ovvero deve sussistere il rapporto tra il beneficiario e una delle Società del Gruppo; e
- (ii) il raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance congiunta di:
 - a. Obiettivi di redditività, riferiti al risultato reddituale operativo del Gruppo, delle sue divisioni o di specifiche aree di attività, così come definiti dal Consiglio di Amministrazione per ciascun beneficiario o categorie di beneficiari (EBITA, Earning Before Interest, Taxes & Amortization; oppure EBIT, Earning Before Interest & Taxes; oppure EBITDA, Earning Before Interest, Taxes, Depreciation & Amortization) in relazione a un determinato periodo annuo ovvero in un periodo di tre anni, secondo quanto definito dal Consiglio di Amministrazione;
 - b. Obiettivi di crescita, riferiti allo sviluppo dei Ricavi del Gruppo, delle sue divisioni o di specifiche aree di attività, così come definite dal Consiglio di Amministrazione per ciascun beneficiario o categorie di beneficiari, in relazione a un determinato periodo annuo ovvero in un periodo di tre anni, secondo quanto definito dal Consiglio di Amministrazione.

Ove la condizione di cui al punto (i) non si verifichi, le Opzioni assegnate verranno azzerate.

Al completo raggiungimento degli obiettivi di performance di cui al punto (ii) le Opzioni matureranno integralmente. Il numero delle Opzioni esercitabili sarà progressivamente ridotto in caso di raggiungimento parziale degli obiettivi di performance, fino a predeterminati valori di soglia minima, al di sotto dei quali le Opzioni verranno completamente azzerate.

Le condizioni di performance indicate al punto (ii) potranno essere applicate in misura differenziata tra i Beneficiari in funzione di specifici obiettivi di incentivazione determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e comunque verranno definite tenuto conto degli obiettivi di medio-lungo periodo della Società, delle sue divisioni o di specifiche aree di attività. Ove opportuno, verrà altresì espresso parere dal Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

Il Consiglio di Amministrazione determina il prezzo di esercizio delle Opzioni nell'intervallo compreso tra il "Valore di mercato" e il Valore di mercato ridotto del 30%, come strumento

di flessibilità eventuale per incentivare la permanenza in seno alla società o alle sue controllate, nonché mantenere la competitività sul mercato delle remunerazioni.

Le Opzioni potranno essere assegnate ai Beneficiari in più tranches triennali e complessivamente il Piano di Stock Options si potrà sviluppare su un orizzonte temporale di circa 5 anni.

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 di Stock Options e di conseguenza l'incentivo non verrà erogato, neppure pro-quota.

E' previsto che nel caso in cui si verificano tra la Data di Attribuzione e la Data di Maturazione Minima i presupposti previsti all'art. 106 D. Lgs. 58/1998 ("T.U.F.") (c.d. OPA Obbligatoria) e comunque al verificarsi di un evento suscettibile di pregiudicare i diritti dei Beneficiari o sulla possibilità di esercitare le Opzioni (quali, a titolo esemplificativo, fusioni, scissioni, revoca dalla quotazione delle Azioni, promozione di offerte pubbliche di acquisto o di scambio aventi ad oggetto le Azioni o altri eventi suscettibili di influire sulla esercitabilità delle Opzioni), le Opzioni diventeranno immediatamente esercitabili in proporzione al periodo trascorso dalla data di inizio del periodo di maturazione fino alla data dell'evento, rispetto al termine regolare di maturazione di 36 mesi (Maturazione parziale). Le rimanenti Opzioni saranno cancellate.

Al verificarsi di trasferimenti a terzi di partecipazioni e rami di azienda, le Opzioni attribuite ai Beneficiari trasferiti diventeranno immediatamente esercitabili in proporzione al periodo trascorso dalla data di inizio del periodo di maturazione fino alla data dell'evento, rispetto al termine regolare di maturazione di 36 mesi (Maturazione parziale). Le rimanenti Opzioni saranno cancellate.

Il documento informativo relativo al Piano di Stock Options, redatto ai sensi dell'art. 84 bis del regolamento Consob assunto con Delibera del 14 maggio 1999 n. 11971 è reperibile sul sito internet della società nella sezione:

<http://www.txtgroup.com/it/investors/shareholders-meetings/>.

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 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 dicembre 2023 non vi era alcun accordo in merito né con amministratori né con dirigenti.

Non è prevista alcuna indennità di fine mandato per nessuno degli amministratori.

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 2023

Compensi corrisposti agli amministratori e sindaci

Gli emolumenti corrisposti nel corso dell'esercizio 2023 sono riportati nell'allegata Tabella 1:

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

Nominativo	Società	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 di lavoro
Amministratori												
Enrico Magni	TXT e-solutions SpA	Presidente	1.1-31.12	Bil 2025	333.333	-	170.000	5.558	-	508.891	-	-
Daniele Stefano Misani	TXT e-solutions SpA	Amm. Del.	1.1-31.12	Bil 2025	248.333	-	170.000	5.549	-	423.882	7.817	30.988
Matteo Magni	TXT e-solutions SpA	Amm.	1.1-31.12	Bil 2025	19.333	1.667	-	-	-	-	-	-
Antonella Sutti	TXT e-solutions SpA	Amm. Ind.	1.1-31.12	Bil 2025	27.333	1.667	-	-	-	29.000	-	-
Paolo Lorenzo Mandelli	TXT e-solutions SpA	Amm. Ind.	21.4-31.12	Bil 2025	12.667	5.000	-	-	-	17.667	-	-
Antonietta Arienti	TXT e-solutions SpA	Amm. Ind.	21.4-31.12	Bil 2025	18.000	5.000	-	-	-	-	-	-
Michela Costa	TXT e-solutions SpA	Amm. Ind.	21.4-31.12	Bil 2025	18.000	-	-	-	-	-	-	-
Carlo Gotta	TXT e-solutions SpA	Amm. Ind.	1.1-20.4	Bil 2022	8.333	3.333	-	-	-	11.667	-	-
Stefania Saviolo	TXT e-solutions SpA	Amm. Ind.	1.1-20.4	Bil 2022	10.000	3.333	-	-	-	13.333	-	-
Paola Generali	TXT e-solutions SpA	Amm. Ind.	1.1-20.4	Bil 2022	10.000	1.667	-	-	-	-	-	-
Dirigente con responsabilità strategiche					123.333	-	95.000	6.693	-	225.026	2.606	16.173
Collegio sindacale												
Mario Basilio	TXT e-solutions SpA	Presidente	1.1-20.4	Bil 2022	8.667	-	-	-	13.260	21.927	-	-
Francesco scornajenchi	TXT e-solutions SpA	Presidente	21.4-31.12	Bil 2025	17.333	-	-	-	-	-	-	-
Luisa Cameretti	TXT e-solutions SpA	Sindaco	1.1-20.4	Bil 2022	7.000	-	-	-	-	7.000	-	-
Franco Vergani	TXT e-solutions SpA	Sindaco	1.1-31.12	Bil 2025	21.000	-	-	-	-	21.000	-	-
Giada D'Onofrio	TXT e-solutions SpA	Supplente	21.4-31.12	Bil 2025	14.000	-	-	-	-	-	-	-
Giada D'Onofrio	TXT e-solutions SpA	Supplente	1.1-31.12	Bil 2022	-	-	-	-	-	-	-	-
Massimiliano Tonarini	TXT e-solutions SpA	Supplente	1.1-31.12	Bil 2022	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabio Maria Palmieri	TXT e-solutions SpA	Supplente	1.1-31.12	Bil 2022	-	-	-	-	-	-	-	-
Giada D'Onofrio	TXT e-solutions SpA	Supplente	1.1-31.12	Bil 2022	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE					896.667	21.667	435.000	17.800	13.260	1.279.393	10.422	47.160

Nella Tabella sono indicati gli emolumenti corrisposti sia ad amministratori e sindaci relativi all'esercizio 2023.

In base alla struttura organizzativa del Gruppo è stato individuato come Dirigente con responsabilità strategiche Eugenio Forcinito CFO di Gruppo.

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

Nei "**Compensi fissi**" indicati nella Tabella 1 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	Comitati	Retribuzione fisse lavoro dipendente	Compensi fissi
<u>Amministratori</u>					
Enrico Magni	30.000	303.333	-	-	333.333
Daniele Stefano Misani	15.000	40.000	-	193.333	248.333
Matteo Magni	15.000	-	4.333	-	19.333
Antonella Sutti	15.000	-	12.333	-	27.333
Paolo Lorenzo Mandelli	10.000	-	2.667	-	12.667
Antonietta Arienti	10.000	-	8.000	-	18.000
Michela Costa	10.000	-	8.000	-	18.000
Carlo Gotta	5.000	-	3.333	-	8.333
Stefania Saviolo	5.000	-	5.000	-	10.000
Paola Generali	5.000	-	5.000	-	10.000
					-
<u>Dirigente con responsabilità strategiche</u>					
	-	-		123.333	123.333
	120.000	343.333	48.667	316.667	828.667

L'assemblea degli Azionisti di TXT del 20 aprile 2023 ha definito un compenso annuale, per ciascun esercizio del triennio, (i) un emolumento annuo per il Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 30.000,00 e per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo pari a Euro 15.000,00; oltre a (ii) un compenso aggiuntivo annuale di Euro 8.000,00 per il Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi ed Euro 4.000,00 annui per ciascuno degli altri componenti; (iii) un compenso aggiuntivo annuale di Euro 8.000,00 per il Presidente del Comitato per la Remunerazione ed Euro 4.000,00 annui per ciascuno degli altri componenti; (iv) un compenso aggiuntivo annuale di Euro 8.000,00 per il Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate ed Euro 4.000,00 annui per ciascuno degli altri componenti. Sono stati deliberati inoltre, esclusivamente per l'esercizio 2023, i compensi globali, ripartibili in componente fissa e variabile da assegnare al Consiglio di Amministrazione nella misura fissa di Euro 600.000,00, oltre i contributi e ritenute di legge a carico della Società, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di procedere alla determinazione degli stessi ed alla loro ripartizione tra gli amministratori muniti di deleghe.

I "**Compensi per la partecipazione a comitati**" indicati nella Tabella 1 indicano i compensi percepiti per l'esercizio 2023 da Stefania Saviolo, Carlo Gotta, Antonella Sutti, Paola Generali, Matteo Magni, Paolo Lorenzo Mandelli, Michele Costa e Antonietta Arienti.

Il dettaglio dei compensi per la partecipazione a comitati è il seguente:

Nominativo	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Comitato per il Controllo e Rischi	Comitato per la Remunerazione	Comitato Operazioni con Parti Correlate	Totale
Amministratori					
Stefania Saviolo	1.1-20.4	1.667	1.667	1.667	5.000
Paola Generali	1.1-20.4	1.667	1.667	1.667	5.000
Matteo Magni	1.1-20.4	1.667		-	1.667
Matteo Magni	21.4-31.12	2.667		-	2.667
Carlo Gotta	1.1-20.4	1.667	-	1.667	3.333
Antonella Sutti	1.1-20.4	-	1.667	-	1.667
Antonella Sutti	21.4-31.12	5.333	2.667	2.667	10.667
Paolo Lorenzo Mandelli	21.4-31.12		2.667		2.667
Michela Costa	21.4-31.12		5.333	2.667	8.000
Antonietta Arienti	21.4-31.12	2.667		5.333	8.000

Nella colonna “**Compensi variabili (Bonus e altri incentivi)**” indicati nella Tabella 1 sono incluse le retribuzioni variabili maturate e non ancora corrisposte secondo il piano di Management By Objectives – MBO aziendale dell’esercizio 2023. I bonus sono di competenza dell’esercizio 2023, maturati per obiettivi realizzati nell’esercizio ed interamente erogabili perché non soggetti ad ulteriori condizioni. Non vi è alcuna parte del bonus differita.

TXT non ha forme di incentivazione mediante “Partecipazione agli utili”.

Nella colonna “**Benefici non monetari**” indicati nella Tabella 1 è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) relativi all’assegnazione di auto aziendali in coerenza con le politiche del personale TXT e la prassi di mercato, al netto delle trattenute a carico del dipendente.

Nella colonna “**Altri compensi**” indicati nella Tabella 1 è indicato il compenso per il Presidente del Collegio sindacale Mario Basilico per l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza 231.

Nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” indicati nella Tabella 1 è indicato il fair value dei compensi di competenza dell’esercizio 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**” indicati nella Tabella 1 sono indicate le indennità di Trattamento di Fine Rapporto (TFR), come dipendenti della società maturati sulla retribuzione fissa e sui bonus variabili.

L’Assemblea del 20 aprile 2023 non ha deliberato compensi globali massimi assegnabili agli Amministratori investiti di particolari cariche. I compensi fissi e variabili degli amministratori investiti di tali particolari cariche nel 2023 sono stati Euro 540.000.

Nominativo	Carica	Compensi fissi per cariche	Compensi variabili per cariche	Indennità di fine mandato	Totale
Enrico Magni	Presidente Amm. Delegato	330.000	170.000	-	500.000
Daniele Stefano Misani		40.000	-	-	40.000
TOTALE		370.000	170.000	-	540.000

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

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

L'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2023 ha approvato il piano di incentivazione per amministratori e dirigenti del Gruppo e in data 14 dicembre 2023 il Consiglio di amministrazione ha deliberato l'assegnazione di n. 180.000 opzioni a dipendenti del Gruppo.

La seguente tabella indica la suddivisione dei quantitativi di Stock Options assegnate, maturate ed esercitate, cancellate e non assegnate in totale e con indicazione di quante assegnate agli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche:

	Totale	di cui Amministratori e dirigenti con responsabilità strategica
Stock Options assegnate, maturate ed esercitate	0	0
Stock Options assegnate, non maturate	180.000	80.000
Stock Options non assegnate	420.000	
Totale Piano deliberato assemblea	600.000	80.000

La seguente tabella mostra i dettagli nominativi delle Stock Options assegnate agli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche:

TABELLA 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio 2023			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio 2023					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio 2023			Opzioni scadute nel 2023	Opzioni detenute alla fine del 2023	Opzioni di competenza 2023	
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio Euro	Periodo possibile esercizio	Numero opzioni	Prezzo di esercizio Euro	Periodo possibile esercizio	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio Euro	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value (€)	
Amministratori Daniele Misani	Amm. Delegato TXT e-solutins SpA	Stock Option 20.4.2023	-	-	-	60.000	16,55	15.12.2026 - 14.12.2028	14.12.2023	17,96	-	-	-	-	-	-	7.817
Dirigenti e Managers Dirigenti con responsabilità strategiche		Stock Option 20.4.2023	-	-	-	20.000	16,55	15.12.2026 - 14.12.2028	14.12.2023	17,96	-	-	-	-	-	-	2.606
Dirigenti		Stock Option 20.4.2023	-	-	-	100.000	16,55	15.12.2026 - 14.12.2028	14.12.2023	17,96	-	-	-	-	-	-	13.028

Ai fini di maggior chiarezza e trasparenza, si precisa che il Piano di Stock Options non è correlato né incide in alcun modo sui piani di stock options approvati dall'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2023, la cui validità ed efficace permane senza alcuna interferenza con il Piano di Stock Options, ma rappresenta un ulteriore e autonomo piano di stock option.

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

Nessuno.

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 2023 dal libro dei soci, da comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

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 31.12.2022	NR. AZIONI ACQUISTATE/ SOTTOSCRITTE	NR. AZIONI VENDUTE	NR. AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2023
<u>Amministratori</u>						
Enrico Magni (dirett. o indirett. e coniuge)	Presidente	TXT	3.926.493	15.650	8.000	3.934.143
Daniele Stefano Misani	Amm. Del.	TXT	26.850	4.750	-	31.600
<u>Dirigente con responsabilità strategica</u>						
			7.000	100	-	7.100
TOTALE			3.960.343	20.500	8.000	3.972.843

Enrico Magni (dirett. o indirett. e coniuge): nel corso del 2023 ha acquistato n. 15.650 azioni e ha ceduto n. 8.000 azioni.

Daniele Stefano Misani: nel corso del 2023 ha acquistato n. 4.750 azioni.

Dirigente con responsabilità strategica: nel corso del 2023 ha acquistato n. 100 azioni.

Eventi successivi alla chiusura dell'esercizio.

Nel mese di febbraio 2024 Enrico Magni ha ceduto n. 1.000 azioni; il coniuge ha ceduto n. 5.000 azioni

