



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Emittente: Exprivia S.p.A.
Sito Web: www.exprivia.it
Esercizio di riferimento: 2021

Sottoposta all'Assemblea di approvazione
del bilancio al 31.12.2021



Exprivia S.p.A.
 soggetta a direzione e coordinamento di Abaco Innovazione S.p.A.
 Sede legale in Molfetta alla via Adriano Olivetti n. 11
 capitale sociale Euro 26.979.658,16 i. v.
 codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese di Bari 00721090298 REA BA-481202
 società con azioni quotate nel mercato Euronext Milan Borsa Italiana S.p.A.

Premessa	3
Sezione 1 - Informazioni riguardo alla politica retributiva di Exprivia esercizio 2022	4
Principali caratteristiche della Politica sulle Remunerazioni, possibili deroghe, principi di sostenibilità e trasparenza	4
Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato interno integrato	5
Finalità della politica e cambiamenti rispetto all'esercizio 2021	6
Il Compenso degli Amministratori, Dirigenti Strategici e organi di controllo	8
Sezione 2 - Informazioni analitiche sui compensi relativi all'esercizio 2021	11
Compensi fissi e variabili	11
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e Dirigenti Strategici	21



Premessa

La presente **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** (di seguito anche solo la "Relazione") è redatta in conformità alle disposizioni del Regolamento Emittenti di Consob e del Testo Unico della Finanza, nonché in adesione al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana.

La Relazione descrive la politica sulla remunerazione adottata da Exprivia S.p.A. e dalle altre società del Gruppo Exprivia (di seguito congiuntamente "Exprivia"), con riferimento ai compensi di: (i) componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo; (ii) Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Relazione è articolata secondo l'Allegato 3A (Schema 7-bis e Schema 7-ter) del Regolamento Emittenti di Consob, conferendo trasparenza su remunerazioni e partecipazioni detenute nella società emittente Exprivia S.p.A. e nelle società da questa controllate, da Amministratori, Organi di Controllo e Dirigenti con responsabilità strategica.

Di seguito il quadro normativo di riferimento:

- Decreto Legislativo n.58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico della Finanza o TUF) art. 123-ter
- Codice di Corporate Governance art. 5
- Regolamento Consob n. 11971/1999 (Emittenti), art. 84-quater (**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti**) e Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter
- Regolamento Consob n. 17221/2010 (Operazioni con parti correlate) e Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società

La Relazione si apre con una sintesi che ha la finalità di offrire al mercato e agli investitori un quadro immediato degli elementi chiave collegati alla politica della remunerazione ed è articolata in due sezioni:

Sezione 1 - riporta le informazioni riguardo alla **politica retributiva di Exprivia con riferimento all'esercizio 2022**, compresi ruoli e responsabilità riguardo alla redazione, approvazione, comunicazione e relativa attuazione. Tale politica vale solo per il 2022.

Sezione 2 - riporta una **rappresentazione analitica** delle singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategica, un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti a tali soggetti nell'esercizio **2021**, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate.

La presente Relazione è a disposizione presso la sede sociale e sul meccanismo di stoccaggio www.emarketstorage.com. Il documento è altresì consultabile sul sito internet della Società all'indirizzo www.exprivia.it.



Sezione 1 - Informazioni riguardo alla politica retributiva di Exprivia esercizio 2022

Principali caratteristiche della Politica sulle Remunerazioni, possibili deroghe, principi di sostenibilità e trasparenza

In linea generale, ed a valere per l'intera organizzazione, crescita e sostenibilità sono tratti distintivi di Exprivia e sono parte integrante e fondamentale nella definizione delle sue strategie. Anche le politiche di remunerazione e incentivazione di Exprivia sono volte a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo: meccanismi retributivi responsabili, trasparenti, incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder.

Concretamente la sostenibilità dei meccanismi retributivi, in linea generale, si declina in:

- una remunerazione complessiva rivolta ai dipendenti completata da forme di welfare aziendale rivolte alle esigenze e al benessere dei dipendenti e delle loro famiglie;
- attenzione ad offrire un equo livello retributivo che rifletta competenze, capacità ed esperienza professionale;
- limiti alla remunerazione variabile (*cap*);
- performance individuali su base meritocratica, valorizzando il talento e la crescita professionale dei collaboratori.

Nell'ambito del succitato scenario di carattere generale, la politica per la remunerazione di Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche e Organi di Controllo è adottata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Interno Integrato.

La politica oggetto della presente sezione ha l'obiettivo di:

- perseguire il successo sostenibile di Exprivia, tenendo conto della necessità di attrarre, disporre, motivare e fidelizzare le risorse in possesso delle qualità professionali più adeguate a gestire con successo l'azienda;
- incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda;
- strutturare un'offerta remunerativa competitiva rispetto al mercato del lavoro;
- allineare gli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- promuovere la missione e i valori aziendali.

Essa è collegata al Sistema di Performance Management aziendale che ha l'obiettivo di: pianificare, gestire e revisionare le *performance* individuali, in maniera integrata rispetto a indicatori economico finanziari di crescita aziendale, preservando la sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo. La politica è definita coerentemente con il modello di *governance* adottato dalla Società e in linea con le raccomandazioni della normativa di riferimento indicata in premessa.

La politica per la remunerazione in Exprivia è implementata mediante un Piano di Short Term Incentive (STI), basato sul sistema di valutazione annuale, un Piano di Long Term Incentive (LTI) basato sulla valutazione di obiettivi aziendali misurati su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, collegati a piani di sviluppo pluriennale.



Entrambi gli strumenti garantiscono congiuntamente una componente variabile (Variabile STI e Variabile LTI) non superiore al 60% della Retribuzione Totale (componente fissa e componente variabile), inoltre:

- La Retribuzione Fissa (Retribuzione Annuale Lorda) non potrà essere inferiore al 40% della Retribuzione Totale.
- La Retribuzione Variabile (generata da sistema STI e sistema LTI) non potrà essere superiore al 60% della Retribuzione Totale.

Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato interno integrato

In aderenza alla Raccomandazione 25 del Codice di *Corporate Governance*, il Comitato interno integrato valuta l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti strategici, monitora la concreta applicazione della politica stessa e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*, nonché assicura che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite e conformi alle regole di trasparenza e di disciplina dei potenziali conflitti di interesse.

La politica della remunerazione degli Amministratori, Dirigenti strategici ed Organi di Controllo è definita in linea con le norme di legge e le previsioni statutarie in base alle quali:

- il Comitato interno integrato, con il supporto delle strutture interne alla società, formula e valuta le proposte di politica sulla remunerazione e i piani di incentivazione e monitora l'applicazione della politica;
- il Consiglio di Amministrazione approva la relazione sulla remunerazione e le proposte sulla politica;
- l'Assemblea esprime un voto vincolante sulla politica della remunerazione relativamente alla prima sezione, voto consultivo non vincolante sulla seconda sezione.

Alla data della presente Relazione le funzioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sono accorpate nel Comitato Interno Integrato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 23 giugno 2021; lo stesso è composto da Consiglieri indipendenti. Al suo interno sussistono specifiche conoscenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive, per lo svolgimento delle funzioni in materia di Nomine e Remunerazioni.

I componenti sono:

- Alessandro Laterza (Presidente - Lead Independent Director)
- Angela Stefania Bergantino (Consigliere Indipendente)
- Marina Lalli (Consigliere Indipendente)

Alle riunioni del Comitato interno integrato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco dallo stesso designato. Le informazioni specifiche del Comitato interno integrato, in tema di responsabilità e relazioni con gli altri organi della società, sono dettagliate nella *Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari (esercizio di riferimento 2021)*.

Specificamente in materia di remunerazione, il Comitato:



- propone e valuta i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio e presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte e le valutazioni sulla remunerazione degli Amministratori, Dirigenti strategici e Organi di Controllo, nel contesto della politica salariale complessiva della Società;
- istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza della politica generale di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva *performance* aziendale, formulando suggerimenti ed eventuali proposte di correttivi;
- monitora la concreta applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione;
- riferisce sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato si avvale della collaborazione delle competenti strutture della Società e può avvalersi del supporto di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. Tale requisito viene garantito dal fatto che la società accede esclusivamente a fornitori di rilievo nel panorama della Executive Compensation, con mandato conferito in osservanza delle Procedure di Acquisto interne alla Società. Non sono comunque intervenuti esperti indipendenti per la predisposizione della politica delle remunerazioni 2022. Su richiesta del Presidente del Comitato, possono partecipare alle riunioni Dirigenti della Società o altri soggetti al fine di fornire informazioni e valutazioni su singoli punti all'ordine del giorno. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono definite proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Di seguito sono evidenziati gli altri ruoli coinvolti:

Human Resources	HR partecipa ai processi di remunerazione e incentivazione unitamente alle funzioni di controllo (Finance, <i>Control&Administration</i>).
Finance, Control & Administration	Fornisce i dati per la verifica dei "gateways" e delle <i>performance</i> annuali e pluriennali.

Finalità della politica e cambiamenti rispetto all'esercizio 2021

La politica della remunerazione in Exprivia per il 2022 è formulata in linea con obiettivi di competitività, attrattività ed *engagement* indicati nel paragrafo 'Principali caratteristiche della Politica sulle Remunerazioni' del presente documento. Al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a lungo termine della Società, la politica per la remunerazione di Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche ed Organi di Controllo prevede che:

- vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di lungo periodo, essendo comunque previsti limiti massimi per la componente variabile;
- la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'interessato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- la parte variabile sia ripartita efficacemente tra le sue due componenti STI e LTI, bilanciando opportunamente i due strumenti, a garanzia della *performance* sostenibile nel tempo e il raggiungimento delle priorità strategiche;
- gli obiettivi su cui misurare la *performance* siano predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società, anche nell'interesse per gli azionisti nel lungo termine.

Per quanto riguarda la componente LTI la Società si prefigge l'obiettivo di incentivare le risorse strategiche al miglioramento della *performance*, nel medio-lungo periodo, con riferimento sia ai livelli di *performance* economico-finanziaria che di creazione di valore per gli azionisti. Il Piano LTI intende perseguire i seguenti obiettivi:

- focalizzare il *management* sugli obiettivi di medio-lungo periodo in una logica di sostenibilità della *performance* della Società;
- creare le condizioni per una maggiore convergenza di interessi del *management* e degli azionisti;
- garantire un maggiore allineamento del pacchetto di remunerazione alle prassi di mercato.

Per quanto riguarda la componente LTI l'organo competente ad assumere decisioni – fatte salve le prerogative dell'Assemblea dei Soci in merito alla sua approvazione – è il Consiglio di Amministrazione della Società che sovrintende alla gestione operativa del Piano LTI, applicando le norme previste dal relativo regolamento di attuazione.

L'impostazione della politica del 2022 deriva da scelte strutturate negli anni precedenti, che hanno portato alla progettazione: del Piano LTI 2018-2020, avviato nel 2018, approvato dall'Assemblea del 27 aprile 2018, basato su veicolo equity 'Performance Share' (Rif. Relazione Remunerazioni 2017-2018); Piano LTI 2019-2021, approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2019, basato su veicolo equity 'Performance Share' (Rif. Relazione Remunerazioni 2018-2019) non attivato a causa delle incertezze derivanti dall'andamento dell'esercizio 2019 e relative al perimetro della Società. Per il 2021, visto il perdurare delle incertezze legate alla pandemia, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di non adottare ulteriori Piani LTI. Per il 2022 la Società, viste le incertezze derivanti dalla nuova situazione geopolitica e le criticità derivanti dalla pandemia, dovrà rivedere il proprio nuovo piano industriale e di conseguenza, appena si ripristineranno le condizioni di stabilità del mercato, intende riattivare lo strumento LTI così come previsto nella politica.

Per quanto riguarda la **componente STI** il Comitato interno integrato propone al Consiglio di Amministrazione criteri ed obiettivi che regolano il processo e procede, nell'esercizio successivo a quello di riferimento, ad una verifica della *performance* al fine di accertare il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Per quanto riguarda obiettivi e relativi target, per la politica 2022, in continuità con quanto avvenuto nel 2021, si fa riferimento ai seguenti KPI: Valore della produzione, EBIT, Utile Ante Imposte, con riferimento ai consuntivi riferiti al bilancio consolidato di Gruppo al 31_12_21, il cui progetto di bilancio sarà sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo. Inoltre, per la politica 2022, allo scopo del perseguimento di risultati legati ad obiettivi di sviluppo sostenibile, la Società intende completare la valutazione inserendo obiettivi non finanziari collegati a:

- Conseguimento della Certificazione Carbon FootPrint - condotta in conformità allo standard ISO 14064-1
- Conseguimento della Certificazione Ambientale ISO 14001 relativamente alla Società Exprivia Projects S.r.L.



Expri^{via}, sul tema dello sviluppo sostenibile, ha avviato già dallo scorso anno un percorso che porterà alla definizione di una propria agenda per lo sviluppo sostenibile. In particolare, per lo STIP 2021, vista l'importanza della transizione nella Società da modalità di lavoro tradizionale a modalità di lavoro agile (smart working), ha previsto l'obiettivo del gradimento della modalità di lavoro agile da parte dei dipendenti, a garanzia dell'attenzione riposta dalla Società verso le politiche di worklife balance dei propri dipendenti, perseguendo quindi l'obiettivo 'Salute e Benessere'; per il 2022 la Società intende investire su obiettivi collegati a Consumo e Produzione Responsabili e Lotta al cambiamento climatico.

Per lo STIP del 2022 (in continuità con gli anni precedenti) a ciascuno dei KPI è attribuito un peso; la somma ponderata delle percentuali di raggiungimento dei singoli KPI rappresenta il risultato dell'MBO in base al quale viene valutato il premio individuale.

Per lo STIP 2022 (in continuità con il passato) la soglia cancello, di accesso al sistema premiante, è individuata moltiplicando ciascun KPI della Target Performace 2022 (Valore della produzione, EBIT, Utile ante imposte) per la % media dei rapporti tra Soglia Cannello e Target registrati negli anni di valutazione 2019, 2020, 2021.

Inoltre, in continuità con gli anni precedenti, anche per il 2022 i *payout* erogabili sono modulati tra *entry level* e *overperformance*; oltre l'*overperformance* (120%) non vi è alcun ulteriore *payout*. Al di sotto dell'*entry level* non c'è alcuna erogazione.

Il sistema STI su enunciato, basato su obiettivi del Consiglio di Amministrazione, integra la proposta STI generale che coinvolge *manager* aziendali. La proposta generale, infatti, prevede il collegamento del *budget bonus* al margine operativo; gli obiettivi sono collegati ai margini commerciale o di produzione. Il *payout* è funzione della percentuale di raggiungimento del margine commerciale o di produzione secondo la progressione della medesima curva utilizzata per il programma LTI (Rif. Relazione Remunerazioni 2018-2019).

Infine, la società attribuisce compensi agli Amministratori, Organi di Controllo e Dirigenti Strategici solo in conformità con la politica di remunerazione da ultimo approvata dai soci. In presenza di circostanze eccezionali la società può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, in caso di deroga si rimanda all'applicazione della procedura operazioni con parti correlate previo parere del Comitato interno integrato. I casi di deroga riguardano la composizione del pacchetto retributivo tra componente fissa e variabile (in relazione alle relative percentuali rispetto al pacchetto globale) nonché *cap* massimi previsti per le componenti variabili. Tali deroghe si applicano in circostanze eccezionali; per queste ultime si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Il Compenso degli Amministratori, Dirigenti Strategici e organi di controllo

I compensi di Presidente e Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari incarichi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, su proposta dell'apposito Comitato interno integrato all'uopo costituito. La Società ha ritenuto opportuno utilizzare un proprio modello per definire la propria politica retributiva.



I compensi degli Amministratori sono fissati a norma di legge e di statuto dall'Assemblea dei soci. In particolare, l'art. 22 dello Statuto sociale prevede che: "l'Assemblea può assegnare al Consiglio una indennità in misura fissa, unica o periodica, anche eventualmente commisurata ai risultati della Società. Tale indennità sarà ripartita tra i Consiglieri nel modo che il Consiglio stesso stabilirà".

Al Presidente e Amministratore Delegato è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II) un compenso fisso come Presidente del CdA, (III); una componente variabile (Piano STI), fino ad un fissato cap coerente con la politica, legata ad obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società; (IV) una componente variabile correlata ad obiettivi pluriennali (Piano LTI) collegati al piano di sviluppo pluriennale; (V) una indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro, fino ad un fissato cap collegato ad un determinato importo di seguito definito. Si ricorda che l'avvio di un nuovo Piano LTI sarà possibile solo dopo la riduzione delle rilevanti incertezze che caratterizzano in questo momento il contesto macro-economico, per gli effetti pandemici, e geopolitico.

In caso di revoca e/o mancato rinnovo dell'incarico di Amministratore Delegato, qualora siano stati raggiunti 'risultati obiettivamente adeguati', potrà essere corrisposta una indennità fino ad un cap massimo di 1,5 milioni di euro. La quantificazione dei 'risultati obiettivamente adeguati' è legata al valore del patrimonio netto della società, fissate opportune soglie minime. L'indennità non è corrisposta in caso di dimissioni volontarie.

Gli Amministratori hanno diritto al rimborso delle spese sostenute (si tratta di rimborso documentato da idonee giustificazioni) per l'esercizio delle loro funzioni occasionate dalla carica rivestita.

Al Vice Presidente è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II) un compenso fisso come Vice Presidente del CdA, (III); una componente variabile (Piano STI), fino ad un fissato cap coerente con la politica, legata ad obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società e obiettivi collegati al budget di Struttura, entrambe le componenti variabili sono stabilite entro un valore teorico massimo stabilito per ruolo; (IV) una componente variabile correlata ad obiettivi pluriennali (Piano LTI) collegati al piano di sviluppo pluriennale. definito. Si ricorda che l'avvio di un nuovo Piano LTI sarà possibile solo dopo la riduzione delle rilevanti incertezze che caratterizzano in questo momento il contesto macro-economico, per gli effetti pandemici, e geopolitico.

All'Amministratore con delega specifica allo sviluppo del business e degli affari internazionali è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda collegata al ruolo di Consigliere; (II) una componente fissa annua lorda; (III) una componente variabile in collegamento ad obiettivi oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, in deroga alla politica della remunerazione (approvata dall'Assemblea del 23 giugno 2021). Tale deroga è stata attuata in ragione della specificità dell'incarico attribuito al Consigliere per lo svolgimento della delega (per maggiori dettagli si veda Relazione sul Governo Societario e assetti proprietari 2021), che comporta il contributo, da parte dello stesso e diversamente dagli altri amministratori e dirigenti strategici, reso in forma non esclusiva e a tempo parziale. Tale deroga è stata approvata nell'esercizio 2021 in applicazione alla procedura operazioni con parti correlate, con il parere favorevole del Comitato interno integrato e con il parere favorevole del Collegio Sindacale in ordine alla determinazione del compenso. La deroga, relativa a una diversa proporzione tra remunerazione fissa e remunerazione variabile, rispetto a quella stabilita nella politica per gli altri amministratori esecutivi e dirigenti strategici, risponde all'interesse della Società di valorizzare più efficacemente l'apporto dell'Amministratore al conseguimento dei risultati e degli obiettivi fissati per sviluppare il posizionamento di Exprivia nel mercato digitale internazionale. La componente variabile sarà erogata solo se e in quanto l'Amministratore raggiungerà gli obiettivi



prefissati. Conseguentemente, questa specifica remunerazione STI per l'Amministratore con la suddetta delega diventa parte della politica 2022 sottoposta al voto vincolante dell'assemblea dei soci.

La remunerazione dei membri dell'Organo di Controllo prevede un compenso fisso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

Sono inoltre riconosciuti compensi ai Consiglieri per la partecipazione ai Comitati (Rif. Note della Tabella 1 Compensi 2021).

Gli Amministratori e Sindaci fruiscono della polizza D&O ("*Directors & Officers Liability*") la quale non è da considerarsi "beneficio non monetario" in quanto copre la Società che sarebbe chiamata a rispondere direttamente o indirettamente per i danni arrecati a terzi.

I Dirigenti strategici sono scelti tra coloro che hanno la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di Exprivia o la responsabilità di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive della stessa, compreso l'Amministratore Esecutivo della società stessa (riportato in forma analitica e non nell'ambito dell'aggregato Dirigenti strategici).

Ai Dirigenti strategici è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda, (II) una componente variabile (Piano STI), (III) una componente variabile legata ad obiettivi pluriennali (Piano LTI). Anche in questo caso si ricorda che l'avvio di un nuovo Piano LTI sarà possibile solo dopo la riduzione delle rilevanti incertezze che caratterizzano in questo momento il contesto macro-economico, per gli effetti pandemici, e geopolitico.

Per Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche sono inoltre riconosciute forme di compenso legate a patti di non concorrenza e benefici non monetari (es. company car, assicurazione sanitaria e previdenza complementare).

Si riferisce inoltre che, la retribuzione del *Dirigente preposto* alla redazione dei documenti contabili societari e del responsabile dell'*Internal Audit* risultano coerenti con i compiti ad essi assegnati.

In data 15 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la presente "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ad Amministratori, Organi di Controllo e Dirigenti Strategici" redatta nell'ambito del quadro normativo cui si fa riferimento in premessa, inoltre con il parere positivo espresso dal Comitato Interno Integrato, ha definito la politica generale per la remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2022.

La Relazione sarà presentata dall'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021.



Sezione 2 - Informazioni analitiche sui compensi relativi all'esercizio 2021

Nella presente sezione verranno riportate le informazioni analitiche riguardo ai compensi corrisposti relativi all'esercizio 2021.

Nel corso del 2021 il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella precedente composizione (prima della nomina del Comitato Interno Integrato) si è riunito 1 volta con la partecipazione dei suoi 4 componenti e del Presidente del Collegio Sindacale; successivamente con la nomina del Comitato Interno Integrato, lo stesso si è riunito nello svolgimento delle funzioni Nomine e Remunerazioni 2 volte con la partecipazione dei suoi 3 componenti e del Collegio Sindacale. Per ogni altro dettaglio legato alle partecipazioni occorre fare riferimento alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari (esercizio di riferimento 2021).

Nelle occasioni su indicate agli incontri ha partecipato la Responsabile della Funzione 'Sviluppo e Organizzazione' nell'ambito della Direzione Risorse Umane di Exprivia. Il Comitato, nello svolgimento delle sue funzioni, ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'assolvimento dei propri compiti.

Per quanto attiene ai temi retributivi, il Comitato ha provveduto a valutare la politica per la remunerazione attuata nel corso dell'esercizio 2021 e a monitorare l'evoluzione del quadro normativo di riferimento. Per ulteriori informazioni sulle regole di composizione dello stesso Comitato, le risorse finanziarie disponibili, le specificità degli incarichi assegnati, si rinvia alla *Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari* (esercizio di riferimento 2021).

L'Assemblea di approvazione del bilancio 2020, tenutasi il 23 giugno 2021 - che ha nominato il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica con durata fino all'approvazione del bilancio d'esercizio 2023 - ha deliberato di attribuire al Consiglio, ai sensi dell'art. 2389, primo Comma, Cod. Civ., una indennità annuale complessiva non superiore ad Euro 200.000 annui la cui ripartizione è stata deliberata dallo stesso Consiglio di Amministrazione il 20 luglio 2021 su proposta del Comitato interno integrato.

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale nella Tabella 1 sono riportati i compensi erogati nell'esercizio 2021.

Compensi fissi e variabili

Aderendo alle raccomandazioni emanate da Consob (indicate in premessa) in merito all'informativa sui compensi prevista dall'art. Art. 84-quater (Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti) e in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter, si riportano: a) i compensi lordi riconosciuti per l'esercizio 2021 agli Amministratori della Capogruppo per lo svolgimento delle proprie funzioni anche nelle altre società del Gruppo; b) non si rilevano, e quindi non saranno tracciati, Dirigenti con responsabilità strategiche per i quali i compensi percepiti, nel corso dell'esercizio (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari), siano maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).



Per i Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) le informazioni sono fornite a livello aggregato indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono; tali informazioni sono rappresentate nella **Tabella 1 Esercizio 2021**.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021, i Dirigenti della Società con responsabilità strategiche (esclusi gli Amministratori) hanno percepito un compenso fisso complessivo pari ad Euro 372.272,84.

Al Presidente e Amministratore Delegato nel 2021 con delibera del CDA del 20 luglio 2021 è stata riconosciuta una remunerazione complessiva fissa costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II) un compenso fisso come Presidente del CDA; (III) un compenso come Consigliere.

Al Vice Presidente nel 2021 è stata riconosciuta una remunerazione complessiva fissa costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II) un compenso fisso come Vice Presidente del CDA (come stabilito da delibera del CDA di maggio 2017); (III) un compenso come Consigliere.

Nella presente Relazione non verrà rappresentata la Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, Organi di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche perché nell'esercizio 2021 non è stato previsto alcun piano di Stock-option.

Nella presente Relazione non verrà altresì riportata la Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option in quanto con riferimento al Piano LTI 2018 – 2020 il Consiglio di Amministrazione in data 30 aprile 2021, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, ha accertato il mancato raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano LTI 2018-2020 e nel 2021 non è partito alcun piano LTI, così come specificato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti Esercizi di riferimento 2019 e 2020.

Nella presente Relazione in collegamento ai Piani STIP competenza 2021 verrà riportata la **Tabella 3B esercizio 2021**: Piani di Incentivazione Monetari relativamente ad Amministratori e Dirigenti Strategici.

Di seguito sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 - **Tabella 1 esercizio 2021** – a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da Società controllate e collegate, utilizzando le tabelle opportunamente predisposte nell'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter, Regolamento Emittenti Consob.

Le informazioni di cui alla Tabella 1 sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate.



TABELLA 1 Esecizio 2021: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo e rischi	2021	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 366.177,76	€ -	€ 150.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 516.177,76		€ -
(III) Totale				€ 366.177,76	€ -	€ 150.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 516.177,76		€ -
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	2021	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 153.266,66		€ 19.800,00		€ 11.312,04	€ 15.000,00	€ 199.378,70		
(III) Totale				€ 153.266,66	€ -	€ 19.800,00	€ -	€ 11.312,04	€ 15.000,00	€ 199.378,70	€ -	€ -
Laterza Alessandro	Consigliere Indipendente, Lead Independent Director, Presidente e membro del Comitato Interno Integrato	2021	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 19.222,19	€ 13.433,39	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.655,58		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 19.222,19	€ 13.433,39	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.655,58	€ -	€ -
Angela Stefania Bergantino	Consigliere Indipendente, Membro del Comitato Interno Integrato. Dal 1 ottobre 2019 svolge il ruolo di consigliere e componente dei comitati senza compenso	2021	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -					€ -		



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gianfranco Viesti	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	6 mesi (fino al 23 giugno 2021)	Cessato dalla carica il 23 giugno 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.911,09	€ 4.777,82					€ 6.688,91		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.911,09	€ 4.777,82	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.688,91	€ -	€ -
Giovanni Castellaneta	Consigliere esecutivo	2021	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 8.177,76	€ -				€ 20.000,00	€ 28.177,76		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 8.177,76	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.000,00	€ 28.177,76	€ -	€ -
Marina Lalli	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Interno Integrato	2021	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 8.177,76	€ 7.911,15					€ 16.088,91		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 8.177,76	€ 7.911,15	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 16.088,91	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Valeria Savelli	Consigliere non Esecutivo, Responsabile dell'Internal Audit	2021	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 84.177,76	€ 35.522,24	€ 2.000,00		€ 1.002,60		€ 122.702,60		
(III) Totale				€ 84.177,76	€ 35.522,24	€ 2.000,00	€ -	€ 1.002,60	€ -	€ 122.702,60	€ -	€ -
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	2021	Approvazione bilancio 2023							€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 108.356,83		€ 13.000,00		€ 1.331,24	€ -	€ 122.688,07		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 108.356,83	€ -	€ 13.000,00	€ -	€ 1.331,24	€ -	€ 122.688,07		
Dora Savino	Sindaco Effettivo	2021 (dal 23 giugno 2021)	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 17.894,33						€ 17.894,33		
(II) Totale				€ 17.894,33	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.894,33	€ -	€ -
Mauro Ferrante	Sindaco Effettivo	2021	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 22.857,16						€ 22.857,16		
(II) Totale				€ 22.857,16						€ 22.857,16		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Andrea Delfino	Sindaco Effettivo	2021 (dal 23 giugno 2021)	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.866,93						€ 11.866,93		
(II) Totale				€ 11.866,93	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 11.866,93	€ -	€ -
Ignazio Pellecchia	Presidente del Collegio Sindacale	6 mesi (fino al 23 giugno 2021)	Approvazione bilancio 2019/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 16.322,86						€ 16.322,86		
(II) Compensi da controllate e collegate Spegea Scarl				€ 2.296,85						€ 2.296,85		
(IV) Totale				€ 18.619,71	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.619,71	€ -	€ -
Anna Lucia Muserra	Sindaco Effettivo	6 mesi (fino al 23 giugno 2021)	Approvazione bilancio 2019/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.602,09						€ 9.602,09		
(III) Totale				€ 9.602,09	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 9.602,09	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (escluso Presidente riportato in forma dettagliata e separata)	3	2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 372.272,84	€ -	€ 54.650,00	€ -	€ 29.888,28	€ 30.000,00	€ 486.811,12	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 372.272,84	€ -	€ 54.650,00	€ -	€ 29.888,28	€ 30.000,00	€ 486.811,12	€ -	€ -

Note esplicative Tabella 1:

- (1) Sono forniti i dettagli relativi ai compensi fissi deliberati dal CdA, articolo 2389, comma 3, codice civile. Al Presidente e Amministratore Delegato nel 2021 con delibera del CDA del 20 luglio 2021 è stata riconosciuta una remunerazione complessiva fissa costituita da: (I) una componente fissa annua lorda (compenso fisso AD eu. 330.000); (II) un compenso fisso come Presidente del CDA (eu 36000); (III) un compenso come Consigliere (eu 12000).
- (2) Con delibera del CdA del 20_07_21: nel compenso del Vice Presidente Esecutivo, oltre all'emolumento, è compresa la quota, pari a 12.000 euro, riconosciuta per il ruolo di Consigliere e Vice Presidente Esecutivo (l'emolumento fisso è incluso anche nella parte dedicata ai Dirigenti Strategici); a ciascun Consigliere, indipendentemente da eventuali altri ruoli ricoperti, è riconosciuta una indennità di 12.000 euro su base annua. Al Lead Independent Director è riconosciuta una indennità aggiuntiva di 12.000 euro su base annua. Nei compensi fissi dei Dirigenti sono inseriti i forfait trasferte
- (3) I "Compensi per la partecipazione a comitati", Comitato Interno Integrato (Si ricorda che i Comitati Controllo e Rischi e Nomine e Remunerazioni dal 23 giugno 2021 sono stati accorpati nel Comitato Interno Integrato (CII), con delibera del 20_07_21: a ciascun membro è riconosciuta la quota di 6.000 euro su base annua; al Presidente del CII una indennità aggiuntiva di 6.000 euro su base annua.
- (4) Il pacchetto retributivo dell'Internal Auditor è costituito da compenso fisso (costituito da 76.000 euro RAL e compenso come consigliere pari a 8.177,76 euro, proquota 2021), compenso come Internal Auditor pari a 35.522,24 (pro quota 2021). Si ricorda che il compenso da consigliere, pari a 12.000 euro, e il compenso da Internal Auditor, pari a 36.000, sono stati riconosciuti con delibera del CDA del 20_07_21.
- (5) Nella colonna "Bonus e altri incentivi" è indicato il compenso STI erogato nel 2021 di competenza 2020.
- (6) Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore del fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) company car. Sono inoltre riportati benefici non monetari del tipo polizze assicurative e fondi pensione con criterio dell'imponibile fiscale.
- (7) Nella colonna "Altri compensi" è indicata, secondo un criterio di competenza, la tranche del patto di non concorrenza, competenza 2021.
- (8) I Dirigenti strategici (nella relativa sezione) in carica sono riportati in forma nominale nella parte degli Amministratori e Consiglieri.
- (9) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).
- (10) La colonna Fair Value non contiene alcun accantonamento a bilancio per l'esercizio 2021 in quanto non è partito un nuovo programma LTI
- (11) Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.



Di seguito sono rappresentate le tabelle relative al periodo 2018-2021, relativamente alla società Exprivia S.p.A., con: le variazioni percentuali tra retribuzione fissa totale assegnata ad Amministratori e Organi di controllo dalla Società Emittente (compresi emolumenti per le cariche, Rif. Tabella 1 colonna 1 schema 7 bis); le variazioni in riferimento alla media delle retribuzioni (retribuzione fissa annua lorda) percepite dai dipendenti Exprivia S.p.A. afferenti alle categorie: quadri e impiegati (full time equivalent- CCNL Metalmeccanici - esclusi operai e apprendisti); le variazioni relative ai dati di Performance.

Variazioni Amministratori e Organi di Controllo:

	Cariche	Compenso fisso totale 2018	Compenso fisso totale 2019	Compenso fisso totale 2020	Compenso fisso totale 2021	Variazione % 2019 su 2018	Variazione % 2020 su 2019	Variazione % 2021 su 2020
Domenico Favuzzi	Presidente e Amministratore Delegato	370.000,00 €	370.000,00 €	365.333,00 €	366.177,76 €	0,00%	-1,26%	0,23%
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	147.000,00 €	147.000,00 €	147.000,00 €	153.266,66 €	0,00%	0,00%	4,26%
Dora Savino	Presidente del Collegio Sindacale dal 23 giugno 2021				17.894,33 €			
Mauro Ferrante	Sindaco Effettivo	5.448,00 €	22.857,00 €	22.857,16 €	22.857,16 €	319,55%	0,00%	0,00%
Andrea Delfino	Sindaco Effettivo dal 23 giugno 2021				11.866,93 €			
Ignazio Pellecchia	Presidente del Collegio Sindacale fino al 22 giugno	34.285,72 €	34.285,72 €	34.309,33 €	16.322,86 €	0,00%	0,07%	-52,42%
Anna Lucia Muserra	Sindaco Effettivo fino al 22 giugno 2021	23.045,00 €	23.045,00 €	23.045,00 €	9.602,09 €	0,00%	0,00%	-58,33%

Variazioni Retribuzioni medie dipendenti:

Valori in migliaia di euro

Media Dipendenti al 31.12.2018	Media Dipendenti al 31.12.2019	Media Dipendenti al 31.12.2020	Media Dipendenti al 31.12.2021	Variazione % 2019 su 2018	Variazione % 2020 su 2019	Variazione % 2021 su 2020
31.794,04 €	32.467,09 €	33.182,37 €	34.191,43 €	2,12%	2,20%	3,04%

Variazioni dati di Performance (*):

Dati in milioni di euro

	2018	2019	2020	2021	Variazione % 2019 su 2018	Variazione % 2020 su 2019	Variazione % 2021 su 2020
Ricavi	142,6	148,8	151,2	164,3	4,36%	1,66%	8,63%
Ebit adj	10,1	7,8	15,6	17,9	-23,57%	100,92%	15,25%
Utile Netto	4,2	2,1	10,2	10,2	-49,57%	378,95%	-0,61%
Net Debt	45,4	45,7	40,0	29,2	0,49%	-12,46%	-27,01%

l'Ebit del 2019 è adj in quanto abbiamo rettificato la svalutazione relativa alla partecipazione in Italtel SpA.

(*) Il dato dell'esercizio 2021 si riferisce al progetto di bilancio soggetto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2022 e successiva approvazione della Assemblea dei Soci.

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

La presente Tabella non è rappresentata come da relative indicazioni nella presente sezione.

TABELLA 3B Esercizio 2021: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'Anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore e Delegato, Amministratore e Esecutivo incaricato di sovrintendere e alla funzionalità del sistema di controllo e rischi.	Piano di Incentivazione e STIP CDA competenza 2020							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 150.000,00			- €	- €	- €	- €
(III) Totale			€ 150.000,00			- €	- €	- €	- €
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	Piano di Incentivazione e STIP CDA competenza 2020							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 19.800,00			- €	- €	- €	- €
(III) Totale			€ 19.800,00			- €	- €	- €	- €
Valeria Savelli	Internal Auditor	Piano di Incentivazione e STIP su obiettivi di Struttura 2020							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 2.000,00			- €	- €	- €	- €
(III) Totale			€ 2.000,00			- €	- €	- €	- €
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti	Piano di Incentivazione e STIP CDA competenza 2020							

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'Anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
	contabili societari								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 8.910,00			- €	- €	- €	- €
(III) Totale			€ 8.910,00			- €	- €	- €	- €
		Piano di Incentivazione e STIP su obiettivi di Struttura 2020							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 4.090,00			- €	- €	- €	- €
(III) Totale			€ 4.090,00			- €	- €	- €	- €
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (escluso Presidente e Vicepresident e riportati in forma dettagliata e separata)		2							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 34.850,00			- €	- €	- €	- €

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e Dirigenti Strategici

Il presente paragrafo riporta l'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, fornita in forma tabellare (rif. SCHEMA N. 7-ter) e nominativa (Tabella 1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione, controllo e Dirigenti Strategici). Di seguito viene riportata la tabella Esercizio 2021.

Tabella 1 Esercizio 2021. Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione, Controllo e Dirigenti Strategici

	NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE nel corso del 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE nel corso del 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2021
Consiglio di Amministrazione	Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, incaricato dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo e di gestione dei rischi	Exprivia S.p.A	316.834	0	0	316.834
	Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	Exprivia S.p.A	8.400	0	0	8.400
	Valeria Savelli	Consigliere non esecutivo, Responsabile dell'Internal Audit	Exprivia S.p.A	7.000	0	0	7.000
	Giovanni Castellaneta	Consigliere Esecutivo	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Angela Stefania Bergantino	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Interno Integrato	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Marina Lalli	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Interno Integrato	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Alessandro Laterza	Consigliere Indipendente, Lead Independent Director, Presidente e membro del Comitato Interno Integrato	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Valerio Stea	Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
Collegio S.	Dora Savino	Presidente del CS	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Andrea Delfino	Sindaco effettivo	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Mauro Ferrante	Sindaco effettivo	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Gianfranco Viesti	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi. Cessato per fine carica il 23/06/2021	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Ignazio Pellecchia	Presidente del CS. Cessato per fine carica il 23/06/2021	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Anna Lucia Muserra	Sindaco effettivo. Cessato per fine carica il 23/06/2021	Exprivia S.p.A	0	0	0	0

Molfetta, 15 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente e Amministratore Delegato
Dr. Domenico Favuzzi