



Relazione sulla Remunerazione

Emittente: Exprivia S.p.A.
Sito Web: www.exprivia.it
Esercizio di riferimento: 2018
**Sottoposta all'Assemblea di approvazione
del bilancio al 31.12.2018**



future. perfect. simple.

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 al MTA – Segmento Star di Borsa Italiana S.p.A.

Premessa	3
Principi della Politica sulle Remunerazioni	3
Sezione 1	4
Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione	4
Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione	5
Politica della Remunerazione	5
Il Compenso degli Amministratori e Dirigenti Strategici	7
Sezione 2	9
Compensi fissi e variabili	9
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e Dirigenti Strategici	20



Premessa

La presente Relazione sulla Remunerazione è redatta in conformità alle disposizioni del Regolamento Emittenti e del Testo Unico della Finanza di Consob nonché del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana (di seguito anche solo la "Relazione").

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 (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 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), aggiornato con le modifiche apportate dalla Legge n. 145 del 30.12.2018, art. 123-ter
- Codice di Autodisciplina, da ultimo aggiornato a luglio 2018, art. 6
- Regolamento Consob n. 11971/1999 (Emittenti), così come da ultimo aggiornamento a novembre 2018, art. 84-quater (Relazione sulle Remunerazioni) e Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter
- Regolamento Consob n. 17221/2010 (Operazioni con parti correlate), artt. 6 e 13, comma 2 lett. b) (Casi e facoltà di esclusione) aggiornato a maggio 2017

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 per il 2019, compresi ruoli e responsabilità riguardo alla redazione, approvazione, comunicazione e relativa attuazione.

Sezione 2 - riporta le **informazioni analitiche** relative all'esercizio 2018 ed illustra i compensi degli organi di Amministrazione e controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché i compensi riconosciuti a fronte di specifici incarichi.

Principi della Politica sulle Remunerazioni

La politica per la remunerazione di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche ha l'obiettivo di:

- attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo dell'organizzazione;
- favorire il coinvolgimento di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche al perseguimento degli obiettivi aziendali di breve e di medio lungo periodo, l'allineamento degli interessi del management al valore creato per gli azionisti;
- strutturare un'offerta remunerativa competitiva rispetto al mercato del lavoro;
- salvaguardare l'integrità di Exprivia (unitarietà) garantendo al contempo il rispetto di obiettivi, identità e competitività delle Aree di Business costituenti Exprivia stessa.

La politica applicata ad Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche 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 e, da 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.

Gli strumenti assicurano un orientamento degli interessi a breve e a medio-lungo termine; per entrambe le tipologie di piano (STI e LTI) gli obiettivi di *performance*, a cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, sono "predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo" (in conformità a quanto stabilito dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate).

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):

- 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.

In particolare, la parte variabile deve essere ripartita fino al 50% tra le sue due componenti STI e LTI. Entrambi i sistemi di incentivazione: Short Term Incentive Plan (STIP) e Long Term Incentive Plan (LTIP) prevedono l'erogazione di premi garantendo la sostenibilità dei piani rispetto ai risultati aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione è supportato, nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, in tema di remunerazione riconosciuta ad Amministratori e Dirigenti strategici, dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Le informazioni specifiche del Comitato per le Nomine e la Remunerazione 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 2018)*.

Sezione 1

Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione

La politica della remunerazione applicata ai componenti del Consiglio di Amministrazione e Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in linea con le norme di legge e le previsioni statutarie in base alle quali:

- il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, 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 non vincolante sulla politica della remunerazione (prima sezione della presente).

Al fine di assicurare 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, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato è composto da consiglieri indipendenti, tutti a vario titolo in possesso di adeguate conoscenze ed esperienza in materia di remunerazioni:

- Alessandro Laterza (Presidente - Lead Independent Director)
- Gianfranco Viesti (Consigliere Indipendente)
- Eugenio Di Sciascio (Consigliere Indipendente)
- Angela Stefania Bergantino (Consigliere Indipendente)
- Marina Lalli (Consigliere Indipendente)

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco dallo stesso designato.

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 e Dirigenti strategici, nel contesto della politica salariale complessiva della Società;
- istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- valuta 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 l'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. 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.

Politica della Remunerazione

La politica della remunerazione in Exprivia per il 2019 è formulata in linea con obiettivi di competitività, attrattività ed *engagement* indicati nel paragrafo 'Principi della Politica sulle Remunerazioni' del presente documento. Grande attenzione è posta ai temi della crescita e dello sviluppo nei mercati di riferimento, ai temi della sostenibilità finanziaria, riposizionamento nel mercato ICT nazionale e internazionale e all'innovazione, cogliendo e sviluppando sempre nuove opportunità.

Per il 2019 la Politica per la Remunerazione non ha subito sostanziali variazioni rispetto a quella del 2018, alla luce delle valutazioni formulate dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 21 marzo 2018 e successivamente il 22 marzo 2018 dal Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori e Dirigenti Strategici il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi e procede, nell'esercizio successivo a quello di riferimento dei relativi obiettivi, a una verifica della performance al fine di verificare il raggiungimento degli stessi.

I criteri per la definizione dei compensi variabili di tipo STI previsti per gli Amministrativi e Dirigenti Strategici sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione in relazione ad obiettivi (KPI) di ricavo e profittabilità. I KPI sono valutati con riferimento al Gruppo Exprivia tenuto conto delle sinergie Exprivia|Italtel.

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.

I payout erogabili sono stati modulati per fasce tra entry level (che misura un risultato della performance non inferiore al consuntivo dell'anno precedente) e overperformance; oltre l'overperformance non vi è alcun ulteriore payout. Al di sotto dell'entry level non c'è alcuna erogazione.

Con l'adozione del Piano 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. In particolare, 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.

Il Piano LTI 2019 – 2021, basato su veicolo equity 'Performance Share' è rivolto, in analogia con il precedente ciclo LTI 2018-2020 (Rif. Relazione Remunerazioni 2017-2018), ad Amministratori Esecutivi, a Dirigenti Strategici, agli appartenenti alle prime linee aziendali della Società e delle società controllate, a soggetti ai quali sono attribuite dirette responsabilità sui risultati aziendali - ivi inclusi prestatori di lavoro dipendenti e/o collaboratori e/o Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche - della Società o delle Società Controllate e quali nominativamente individuati dal Consiglio di Amministrazione in funzione del ruolo svolto.

Per il Piano LTI 2019-2021 l'indicatore cancello scelto è l'EBIT, cumulato nel triennio, con peso 90%; nel precedente Piano 2018-2020 l'indicatore cancello era l'EBTDA. La variante dell'EBIT, per il nuovo piano, è dovuta alla esigenza di uniformità a nuovi principi contabili che hanno richiesto una riclassificazione di alcuni indicatori di bilancio. La riclassificazione avrà, quindi, impatto anche sul piano LTI 2018-2020, le conseguenti varianti saranno sottoposte ad approvazione da parte di un prossimo Consiglio di Amministrazione della società.

Il sistema LTI 2019-2021 si attiva al superamento di una prestabilita soglia minima (entry level) dell'EBIT. Gli indicatori (KPI) considerati per la valutazione della performance aziendale nel triennio sono:

- Return On Average Capital Employed ("ROACE"), con un peso del 60%,

- Total Shareholder Return-Relativo (“TSRR”), con un peso del 40%. L’indicatore misura il miglioramento della performance relativamente al posizionamento per *peer group* di riferimento.

Il Piano ha natura ricorrente (*rolling*) ed ogni ciclo si sviluppa su un piano temporale triennale, inoltre prevede clausole di *clowback*.

In particolare, per il Presidente e Amministratore Delegato della Società e per l’Amministratore Delegato della controllata Italtel S.p.A. con rilevanza strategica, il numero di azioni assegnate è pari a 160.256,41 per un controvalore economico pari a euro 178.685,9 mentre per i Dirigenti Strategici il numero di azioni assegnate è pari a 57.692,31 per un controvalore economico pari a euro 64.326,92. Per l’attuazione del Piano, quindi, è prevista l’attribuzione ai beneficiari, a titolo gratuito, di azioni ordinarie della Società in numero variabile in relazione alla fascia di appartenenza del beneficiario e al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance del piano.

La curva di *payout* avrà un *entry level* di ingresso al sistema ed un valore di overperformance oltre il quale non vi è ulteriore *payout*.

Le informazioni di dettaglio circa il funzionamento del Piano LTI sono rappresentate nell’ambito del Documento Informativo redatto in conformità all’Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti Consob. Il Documento Informativo è messo a disposizione degli Azionisti e del pubblico ai sensi dell’art. 84-bis del medesimo Regolamento, in occasione dell’Assemblea di approvazione del bilancio al 31.12.2018, anche per l’approvazione, inter alia, del Piano LTI.

L’intero processo di definizione delle caratteristiche del Piano LTI si è svolto collegialmente e con il supporto propositivo e consultivo del Comitato per la Remunerazione, in conformità con quanto stabilito dal Codice di Autodisciplina ed alle migliori prassi societarie in materia.

L’organo competente ad assumere decisioni sul Piano LTI – 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 stesso, applicando le norme previste dal relativo regolamento di attuazione. Il Regolamento del Piano LTI include procedure, termini e condizioni di revisione dello stesso. Tali procedure prevedono la facoltà del Consiglio di modificare gli obiettivi di *performance* in presenza di situazioni o circostanze straordinarie e/o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 14 marzo 2019 ha approvato, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione (riunitosi in data 12 marzo 2019).

Il Compenso degli Amministratori e Dirigenti Strategici

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 per le Nomine e la Remunerazione all’uopo costituito.

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, 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.

In caso di revoca e/o mancato rinnovo dell'incarico di Amministratore, qualora siano stati raggiunti 'risultati obiettivamente adeguati', viene corrisposta una parte fissa e, per ogni frazione del mandato a decorrere dall'ultima nomina, una parte variabile fino ad un fissato valore massimo (*cap*). 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.

All'Amministratore Delegato della controllata con rilevanza strategica Italtel SpA è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II); una componente variabile (Piano STI), fino ad un fissato cap, legata ad obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società; (III) una componente variabile correlata ad obiettivi pluriennali (Piano LTI) collegati al piano di sviluppo pluriennale; (IV) una indennità di recesso anticipato senza giusta causa.

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.

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).

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).

Il pacchetto retributivo di Presidente, Amministratori e Dirigenti strategici, in relazione alla percentuale assegnata alla componente fissa e componenti variabili (legate a STI e LTI), rispetta limiti e valori percentuali stabiliti dalla presente Relazione.

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 14 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la presente "Relazione sulle Remunerazioni di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche" redatta nell'ambito del quadro normativo cui si fa riferimento in premessa, aggiornandola a seguito della delibera assunta nel corso della riunione del 12 marzo 2019 in merito al Piano LTI. La Relazione sarà presentata dell'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018.

Sezione 2

Nel corso del 2018 il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è riunito 3 volte con la partecipazione dei suoi componenti e del Presidente 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 2018).

In due delle occasioni, quando richiesto, agli incontri ha partecipato il Responsabile della Funzione aziendale '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 nel 2018 ha provveduto a valutare la politica per la remunerazione attuata nel corso dell'esercizio, anche alla luce dei risultati aziendali del 2017 e a monitorare l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e delle *best practice* di mercato in materia di remunerazione. 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 2018).

L'Assemblea di approvazione del bilancio 2017, tenutasi il 27 aprile 2017, - che ha nominato il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica con durata fino all'approvazione del bilancio d'esercizio 2019 - ha deliberato di attribuire al Consiglio, ai sensi dell'art. 2389, primo Comma, Cod. Civ., una indennità annuale complessiva non superiore ad € 180.000 annui la cui ripartizione è stata deliberata dallo stesso Consiglio di Amministrazione il 12 maggio 2017 su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Tale informazione è riportata in maniera dettagliata e nella parte 'compensi fissi' della Tabella 1.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, riunitosi il 14 marzo 2019 con il parere positivo espresso dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha definito la politica generale per la remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2018.

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 Remunerazione) e in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter, si riportano: a) i compensi lordi riconosciuti per l'esercizio 2018 agli Amministratori della Capogruppo e della controllata avente rilevanza strategica Italtel 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) non 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 e sono rappresentate nella Tabella 1.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, i Dirigenti della Società con responsabilità strategiche (esclusi gli Amministratori) hanno percepito un compenso fisso complessivo pari ad Euro 301.000,00.

Al Presidente e Amministratore Delegato nel 2018 è stata riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II) un compenso fisso come 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, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche perché nell'esercizio 2017 in quanto 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, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche poiché il piano LTI (varato nel 2018) ha come vesting period 2018 – 2020 e non sono previste erogazioni anticipate.

Nella presente Relazione verrà riportata la Tabella 3B: Piani di Incentivazione Monetari relativamente a Amministratori e Dirigenti Strategici competenza 2017 erogati nel 2018.

Di seguito sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2018 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: 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.	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 370.000,00	€ -	€ 150.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 520.000,00		€ -
(II) Compensi dalla controllata con rilevanza strategica Italtel SpA (Presidente e Consigliere)				€ 80.000,00						€ 80.000,00		
(III) Totale				€ 450.000,00	€ -	€ 150.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 600.000,00		€ -
Stefano Pileri	Amministratore Delegato	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -		€ -
(II) Compensi dalla controllata con rilevanza strategica Italtel SpA (Amministratore Esecutivo)				€ 483.000,00				€ 4.941,36		€ 487.941,36		
(III) Totale				€ 483.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 4.941,36	€ -	€ 487.941,36		€ -
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 147.000,00		€ 19.800,00		€ 1.410,00	€ 15.000,00	€ 183.210,00		
(II) Compensi dalla controllata avente rilevanza strategica Italtel SpA (Consigliere)				€ 25.000,00						€ 25.000,00		
(III) Totale				€ 172.000,00	€ -	€ 19.800,00	€ -	€ 1.410,00	€ 15.000,00	€ 208.210,00	€ -	€ -



(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					
Laterza Alessandro	Consigliere Indipendente, Lead Independent Director, Presidente e membro del Comitato Controllo e Rischi e Comitato Nomine e Remunerazioni	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 14.000,00	€ 20.000,00					€ 34.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 14.000,00	€ 20.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 34.000,00	€ -	€ -
Angela Stefania Bergantino	Consigliere Indipendente, Membro del Comitato Controllo e Rischi e Remunerazioni	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.000,00	€ 10.000,00					€ 14.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 4.000,00	€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000,00	€ -	€ -
Gianfranco Viesti	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.000,00	€ 10.000,00					€ 14.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												

(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					
(III) Totale				€ 4.000,00	€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000,00	€ -	€ -
Eugenio Di Sciascio	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	12 mesi	Apr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.000,00	€ 10.000,00					€ 14.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 4.000,00	€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000,00	€ -	€ -
Marina Lalli	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	12 mesi	Apr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.000,00	€ 10.000,00					€ 14.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 4.000,00	€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000,00	€ -	€ -
Valeria Savelli	Consigliere non Esecutivo, Responsabile dell'Internal Audit	12 mesi	Apr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 80.000,00	€ 35.000,00	€ -		€ 1.354,00		€ 116.354,00		

(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 dalla controllata avente rilevanza strategica Italtel SpA (Consigliere)				€ 25.000,00						€ 25.000,00		
(III) Totale				€ 105.000,00	€ 35.000,00	€ -	€ -	€ 1.354,00	€ -	€ 141.354,00	€ -	€ -
Filippo Giannelli	Consigliere esecutivo e Direttore della BU Banche e Finanza	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 129.000,00		€ 18.298,00		€ 856,00	€ 8.000,00	€ 156.154,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 129.000,00	€ -	€ 18.298,00	€ -	€ 856,00	€ 8.000,00	€ 156.154,00	€ -	€ -
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	12 mesi	Appr. Bilancio 2019							€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 110.922,00		€ 9.900,00		€ 846,00	€ -	€ 121.668,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 110.922,00	€ -	€ 9.900,00	€ -	€ 846,00	€ -	€ 121.668,00		
De Palma Angelantonio	Presidente Organismo di Vigilanza EX. D.LGS 231/2001	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.200,00	€ 5.200,00	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												

(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					
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.200,00	€ 5.200,00	€ -	€ -
Guarino Giulio	Componente Organismo di Vigilanza EX. D.LGS 231/2001	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.600,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.600,00	€ 18.200,00	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 15.600,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.600,00	€ 18.200,00	€ -	€ -
Guglielmi Maria Cecilia	Componente Organismo di Vigilanza EX. D.LGS 231/2001	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 47.277,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.500,00	€ 49.777,00		
(II) Totale				€ 47.277,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.500,00	€ 49.777,00	€ -	€ -
Gaetano Samarelli	Sindaco Effettivo											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		9 mesi	Fino ad ottobre 2018	€ 17.250,00						€ 17.250,00		
(II) Compensi da controllate e collegate Spegea Scarl				€ 2.550,00						€ 2.550,00		
(III) Totale				€ 19.800,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 19.800,00	€ -	€ -

(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					
Ignazio Pellecchia	Presidente del Collegio Sindacale											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 34.285,72						€ 34.285,72		
(II) Compensi da controllate e collegate Spegea Scarl				€ 2.300,00						€ 2.300,00		
(III) Compensi dalla controllata avente rilevanza strategica Italtel SpA (Sindaco effettivo)				€ 21.000,00						€ 21.000,00		
(IV) Totale				€ 57.585,72	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 57.585,72	€ -	€ -
Anna Lucia Muserra	Sindaco Effettivo											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 23.045,00						€ 23.045,00		
(II) Compensi dalla controllata avente rilevanza strategica Italtel SpA (sindaco supplente e membro dell'ODV)				€ 10.000,00						€ 10.000,00		
(III) Totale				€ 33.045,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 33.045,00	€ -	€ -

(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					
Mauro Ferrante	Sindaco Effettivo	3 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 5.448,00						€ 5.448,00		
(II) Totale				€ 5.448,00						€ 5.448,00		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi Amministratori)	2	12 mesi										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 301.000,00	€ -	€ 38.098,00	€ -	€ 2.266,00	€ 23.000,00	€ 364.364,00	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 301.000,00	€ -	€ 38.098,00	€ -	€ 2.266,00	€ 23.000,00	€ 364.364,00	€ -	€ -

Note esplicative Tabella 1:

- (1) Sono forniti i dettagli relativi ai compensi fissi deliberati dal CdA, articolo 2389, comma 3, codice civile: nel compenso del Presidente è compreso l'emolumento più i compensi come Presidente e Consigliere (come da delibera del 12 maggio 2017) pari a 40.000 euro annui. Nel compenso del Vice Presidente Esecutivo, oltre al compenso fisso, è compresa la quota, pari a 12.000 euro, riconosciuta per il ruolo di Consigliere e Vice Presidente Esecutivo (come da delibera del 12 maggio 2017), il compenso fisso è incluso anche nella parte dedicata ai Dirigenti Strategici. A ciascun Consigliere, indipendentemente da eventuali altri ruoli ricoperti è riconosciuta (delibera 12 maggio 2017) una indennità di 4.000 euro su base annua. Al Lead Independent Director è riconosciuta una indennità aggiuntiva di 10.000 euro su base annua (delibera 12 maggio 2017). Nei compensi fissi dei Dirigenti sono inseriti i forfait trasferite in particolare per i Dirigenti: Altomare, Giannelli
- (2) Il compenso dell'Amministratore Esecutivo della Controllata con rilevanza Strategica Italtel comprende un importo fisso annuale a copertura di spese di stipula assicurazione sanitaria integrativa
- (3) I "Compensi per la partecipazione a comitati", Comitato Nomine e Remunerazioni e/o Comitato Controllo e rischi, sono stati assegnati con delibera del 12 maggio 2017: a ciascun componente del comitato di controllo e rischi è riconosciuta la quota di 5.000 euro su base annua; a ciascun componente del Comitato Nomine e Remunerazioni è riconosciuta una indennità di 5.000 euro su base annua; al Presidente di ciascun Comitato Tecnico una indennità di 5.000 euro su base annua. All'Internal Audit è riconosciuto un compenso di 35.000 euro (delibera del 12 maggio 2017).
- (4) Nella colonna "Bonus e altri incentivi" è indicato un compenso STI erogato nel 2018 competenza 2017.
- (5) Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore del fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) company car.
- (6) Nella colonna "Altri compensi" è indicata secondo un criterio di competenza la tranche del patto di non concorrenza, competenza 2018.
- (7) I Dirigenti strategici (nella relativa sezione) in carica sono riportati anche in forma nominale nella parte degli Amministratori e Consiglieri.
- (8) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).
- (9) Per gli organismi di vigilanza il compenso indicato è stato deliberato e riconfermato con delibera CDA di maggio 2017. Per uno degli ODV è riportato anche l'emolumento riconosciuto a fronte delle consulenze condotte a favore della capogruppo fatturate ed evase.
- (10) 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.

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 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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



TABELLA 3B: 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 Delegato, Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo e rischi.	Piano di Incentivazione Individuale competenza 2017							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 150.000,00						
(III) Totale			€ 150.000,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	Piano di Incentivazione Individuale competenza 2017							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 19.800,00						
(III) Totale			€ 19.800,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Filippo Giannelli	Consigliere esecutivo e Direttore della BU Banche e Finanza	Piano di Incentivazione Individuale competenza 2017							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 18.298,00						
(III) Totale			€ 18.298,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano di Incentivazione Individuale competenza 2017							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 9.900,00						
(III) Totale			€ 9.900,00			€ -	€ -	€ -	€ -

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e Dirigenti Strategici

L'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche è fornita in forma tabellare (rif. SCHEMA N. 7-ter) nominativa per i componenti degli organi di amministrazione, di controllo e Dirigenti strategici (**Tabella 1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione, controllo e Dirigenti Strategici**).

Tabella 1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione, controllo e Dirigenti Strategici

	NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE nel corso del 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE nel corso del 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018
Consiglio di Amministrazione	Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo e rischi.	Exprivia S.p.A	290.434	0	0	290.434
	Stefano Pileri	Amministratore Esecutivo Controllata avente rilevanza strategica Italtel	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	Exprivia S.p.A	8.400	0	0	8.400
	Angela Stefania Bergantino	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Eugenio Di Sciascio	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Filippo Giannelli	Consigliere Esecutivo	Exprivia S.p.A	50.000	0	0	50.000
	Marina Lalli	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Alessandro Laterza	Consigliere Indipendente, Lead Independent Director, Presidente e membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazioni	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Valeria Savelli	Consigliere non esecutivo, Responsabile dell'Internal Audit	Exprivia S.p.A	7.000	0	0	7.000
	Gianfranco Viesti	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	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.	Ignazio Pellecchia	Presidente Collegio Sindacale	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Anna Lucia Muserra	Sindaco Effettivo	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
	Mauro Ferrante	Sindaco Effettivo già Supplente	Exprivia S.p.A	0	0	0	0

Note esplicative Tabella 1:

In tabella sono comprese anche le informazioni dei Dirigenti Strategici.



Molfetta, 14 marzo 2019

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