

ALLEGATO "C"  
Rep N. 0095  
Racc N. 1889

**expri<sup>via</sup>**

## Relazione sulla Remunerazione

Emittente: Exprivia S.p.A.

Sito Web: [www.exprivia.it](http://www.exprivia.it)

Esercizio di riferimento: 2017

Sottoposta all'approvazione dell'Assemblea del 27-30 aprile 2018

*Lucio Franz*



*[Handwritten signature]*



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.

## Indice

Premessa.....	3
Elementi chiave della Politica sulle Remunerazioni .....	3
Sezione 1 .....	4
Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione .....	4
Il comitato per le nomine e per le remunerazioni .....	5
Principi e linee guida della Politica della Remunerazione .....	6
Il Compenso degli Amministratori e Dirigenti Strategici .....	9
Sezione 2.....	11
Compensi fissi e variabili .....	11
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e Dirigenti Strategici .....	23

## 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), così come da ultimo aggiornato il 15 dicembre 2017, art. 123-ter
- Codice di Autodisciplina, da ultimo aggiornato a luglio 2015, art. 6
- Regolamento Consob n. 11971/1999 (Emittenti), così come da ultimo aggiornato il 28 dicembre 2017, 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), art. 13, comma 2 lett. b) (Casi e facoltà di esclusione).

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 2018, compresi ruoli e responsabilità riguardo alla redazione, approvazione, comunicazione e relativa attuazione.

**Sezione 2** - riporta le **informazioni analitiche** relative all'esercizio 2017 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.

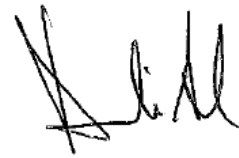


## Elementi chiave della Politica sulle Remunerazioni

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 2017)*.

## 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 Vestì (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 il 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, discutendo con la Funzione Sviluppo Organizzativo - Direzione Risorse Umane - della remunerazione, 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.



3  
frank  
Amministratore

frank  
Amministratore





## Principi e linee guida della Politica della Remunerazione

La politica della remunerazione in Exprivia per il 2018 è formulata in linea con obiettivi di competitività, attrattività ed *engagement* indicati nel paragrafo 'Elementi chiave della Politica' del presente documento. Grande attenzione viene 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.

Ad inizio 2017 Exprivia ha realizzato un programma denominato OneCompany che ha previsto l'accorpamento delle società controllate Exprivia Telco&Media S.r.L., Exprivia Healthcare S.r.L., Exprivia Digital Financial Solution S.r.L. (nelle quali afferivano rispettivamente la Business Unit Telco&Media, la Business Unit Sanità e PAL e la Business Unit Banche, Finanza e Assicurazioni) nell'ambito della capogruppo Exprivia S.p.A.; successivamente ha avviato una importante revisione organizzativa della stessa OneCompany allo scopo di strutturare: aree organizzative con un forte presidio dello sviluppo del mercato, dalla fase di proposizione dell'offerta fino alla *customer satisfaction*, con piena responsabilità dei clienti - Market Unit – e aree organizzative per lo sviluppo dell'offerta, focalizzate sui processi di *factory* e di innovazione attraverso attività di ricerca - Product/Solution Unit.

Tutto questo con lo scopo di attivare ulteriori miglioramenti nella proposizione, innovazione e sviluppo dell'offerta *cross* mercato. Si ricorda che nel progetto organizzativo precedente i mercati sono stati sviluppati con un forte presidio verticale e grande flessibilità grazie alle Business Unit focalizzate per mercato; Il nuovo progetto organizzativo per Market Unit e Product/Solution Unit rielabora e focalizza la OneCompany verso il concetto di offerta *cross*, fornendo all'organizzazione maggiore vigore anche sul fronte dell'offerta *cross* industry.

Exprivia, inoltre, il 14 dicembre 2017 ha finalizzato l'acquisizione di una partecipazione pari all'81% del capitale sociale ordinario della Società Italtel S.p.A., consentendo la nascita di un nuovo soggetto industriale che unisce le competenze nell'Information Technology di Exprivia e la consolidata esperienza nelle TLC di Italtel, deciso a giocare un ruolo determinante per "accelerare il processo di trasformazione digitale del Paese".

Nella nuova configurazione organizzativa il piano di incentivazione di tipo Short Term, in continuità con il passato, incentiva il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel *budget* della Società ed è legato al sistema di valutazione individuale MBO. Il *gate* di accesso al piano di incentivazione è legato alla valutazione dell'utile netto della Società.

La valutazione individuale (MBO) è effettuata per mercato di riferimento ed è collegata agli indicatori di performance (KPI) di seguito evidenziati. Gli indicatori sono separati per il Gruppo Exprivia e il Gruppo Italtel, tenute conto le sinergie tra i due gruppi:

- Valore della Produzione

- Ebitda
- Utile Netto

A ciascuno degli indicatori è attribuito un peso, stabilito di anno in anno in relazione alle evoluzioni del business. La somma ponderata delle percentuali di raggiungimento dei singoli KPI rappresenta il risultato dell'MBO in base al quale viene rivalutato il premio individuale.

I *payout* erogabili sono 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*. Le fasce di *payout* variano di anno in anno, in relazione alla natura degli obiettivi collegati al *budget* e ai parametri di *overperformance* stabiliti dagli stessi *budget*.

Il valore totale del premio individuale è assegnato in modo coerente con le percentuali definite per la quota variabile STI, fissate dalla politica; la coerenza del premio individuale con i risultati conseguiti dall'azienda consente al sistema di riguardare gli obiettivi di mercato e la crescita del valore dell'azienda, restando sostenibile nel costo. L'ammontare complessivo dei premi a livello di Gruppo è determinato in percentuale rispetto ai Ricavi Netti.

Il sistema produce, nell'ambito dei limiti fissati dalla politica, in relazione alle percentuali delle quote fissa e variabile, una percentuale collegata allo STI mediamente intorno al 35% della retribuzione fissa.

Nel 2017 l'erogazione della quota variabile è stata collegata al risultato delle Business Unit e di Gruppo con *gate* legato alla percentuale dell'utile netto di Gruppo rispetto ai ricavi lordi. In particolare, il valore totale del premio individuale era funzione delle seguenti componenti opportunamente pesate:

- Individuale: massimo erogabile per ruolo
- Di Business Unit: espressa come fattore moltiplicativo
- Di Gruppo: espressa come fattore moltiplicativo.

Alla componente individuale (MBO individuale) venivano, quindi, applicati opportuni fattori moltiplicativi dipendenti dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di Business Unit e di Gruppo.

In continuità con la politica sulla remunerazione di Exprivia, anche per il 2018 il sistema di remunerazione prevede che una parte della retribuzione variabile (secondo le percentuali indicate nel paragrafo 'Elementi chiave della politica sulla remunerazione') sia collegata al raggiungimento di obiettivi su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, in collegamento con gli indicatori di sviluppo del Piano Pluriennale economico-patrimoniale approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15 marzo 2018 (Piano Pluriennale).

Nel 2018 sarà sottoposto all'approvazione degli Azionisti un nuovo Piano LTI con indicatori di *performance* valutati su orizzonte temporale 2018-2020. 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:



Handwritten signature of the Chairman (Presidente) and the Secretary (Segretario) of the Board of Directors.

- 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 la progettazione del Piano LTI la Società si è avvalsa della consulenza di una nota società esperta ed accreditata nell'ambito della Executive Compensation.

Il Piano LTI è rivolto 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.

I beneficiari sono stati suddivisi in 5 fasce a ciascuna delle quali corrisponde una diversa entità del premio, tenuti in conto i livelli di responsabilità, il contributo ai risultati economici dell'impresa e la posizione nell'organizzazione aziendale.

I livelli di incentivazione sono coerenti con i principi della politica sulla remunerazione della Società.

Il Piano LTI è basato su veicolo equity 'Performance Share' con periodo di vesting 2018-2020, considerando indicatori di performance separati per il Gruppo Exprivia e il Gruppo Italtel.

L'indicatore EBITDA, cumulato nel triennio, funge da indicatore cancello, quindi il sistema si attiva al superamento di una prestabilita soglia minima (entry level).

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 *clawback*.

In particolare, per il Presidente e Amministratore Delegato della Società e per l'Amministratore Delegato della principale controllata, Italtel S.p.A., il valore economico in base al quale sono calcolate le azioni è 250.000 euro, mentre per i Dirigenti Strategici il valore è pari a 90.000 euro. 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.





Le curve di *payout* avranno 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 degli Azionisti convocata il 27-30 aprile 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 e 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 22 marzo 2018 ha approvato, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione (riunitosi in data 13 e 21 marzo 2018), l'architettura generale del Piano LTI e la proposta di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

## 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)



*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

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.

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 considerare "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 15 marzo 2018 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 22 marzo 2018 in merito al Piano LTI. La Relazione sarà presentata all'Assemblea degli azionisti chiamata il 27 – 30 aprile 2018 per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2017.



**Sezione 2**

Nel corso del 2017 il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è riunito 4 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 2017).

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 2017 ha provveduto a valutare la politica per la remunerazione attuata nel corso dell'esercizio, anche alla luce dei risultati aziendali del 2016 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 2017).

L'Assemblea 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 15 marzo 2018 e il 22 marzo 2018, 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 2017.



*Handwritten signature*

**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 2017 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) non siano maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

Si precisa che nella Tabella 1, relativa all'esercizio 2017, non sono stati riportati i compensi di Amministratori e Dirigenti strategici che ricoprono incarichi direttivi nella Controllata Strategica Italtel, poiché l'investimento da parte di Exprivia nel contesto della ricapitalizzazione di Italtel è avvenuto con effetto dal 14 dicembre 2017 e, pertanto, la Tabella 1 riguardando i compensi erogati nel corso dell'esercizio che si chiude a dicembre 2017, non ne tiene conto.

*Handwritten signature*

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 2017, i Dirigenti della Società con responsabilità strategiche hanno percepito un compenso fisso complessivo pari ad Euro 273.666,32.

Al Presidente e Amministratore Delegato nel 2017 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).

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 nuovo piano LTI avrà come riferimento il periodo 2018 – 2020, in collegamento al piano di sviluppo economico-patrimoniale approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15 marzo 2018 (Piano Pluriennale) e non sono previste erogazioni anticipate.

Nella presente Relazione verrà riportata la Tabella 3B: Piani di Incentivazione Monetari relativamente al Consigliere Esecutivo e Dirigente Strategico per il quale è stato previsto bonus: agli altri Amministratori e ai Dirigenti Strategici non sono stati assegnati bonus monetari di competenza per obiettivi realizzati nell'esercizio 2016 ed assegnati o assegnabili, perché non soggetti a ulteriori condizioni, oppure bonus legati a obiettivi da realizzarsi nell'esercizio 2016 ma non assegnabili perché soggetti a ulteriori condizioni (bonus differiti).

Di seguito sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2017 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) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale (1)+ (2)+(3)+(4)+(5)	(7) Fair Value del compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	€	€	€	€	€	€	€	€
(II) Compensi da controllate e collegate				370.000,00	-	-	-	-	-	370.000,00	-	-
(III) Totale				€	€	€	€	€	€	€	€	€
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	370.000,00	-	-	-	-	-	370.000,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	€	€	€	€	€	€	€	€
(II) Compensi da controllate e collegate				146.000,00	-	-	776,86	15.000,00	-	161.776,86	-	-
(III) Totale				€	€	€	€	€	€	€	€	€
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	146.000,00	-	-	-	-	-	146.000,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	€	€	€	€	€	€	€	€
(II) Compensi da controllate e collegate				14.000,00	20.000,00	-	-	-	-	34.000,00	-	-
(III) Totale				€	€	€	€	€	€	€	€	€



*fucino fucino*



(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	Bonus e altri incentivi	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
Angela Stefania Bergantino	Consigliere Indipendente, Membro del Comitato Controllo e Rischi e Remunerazioni	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 4.000,00	€ 8.333,36					€ 12.333,36		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.000,00	€ 8.333,36					€ 12.333,36		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 4.000,00	€ 8.333,36					€ 12.333,36		
(III) Totale				€ 4.000,00	€ 8.333,36					€ 12.333,36		
Vito Albino	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	4 mesi	Appr. Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.333,00	€ 3.333,00					€ 4.666,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.333,00	€ 3.333,00					€ 4.666,00		
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		

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	(7) Fair Value del compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi da controllate e collegate												
(II) Totale												
Eugenio Di Sciacio	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	8 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 4.000,00	€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000,00	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Marco Fomeris	Consigliere non Esecutivo	4 mesi	Appr. Bilancio 2016	€ 2.666,64	€ 6.666,72	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 9.333,36	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Marina Lalli	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	8 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 5.333,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.333,00	€ -	€ -



*funno frank*

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale (1)+ (2)+(3)+(4)+(5)	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.666,64	€ 6.666,72					€ 9.333,36		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 2.666,64	€ 6.666,72	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 9.333,36	€ -	€ -
Daliso Rosa	Consigliere non Esecutivo	4 mesi	Appr. Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 28.937,80		€ -		€ 1.032,42		€ 29.970,22		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 28.937,80	€ -	€ -	€ -	€ 1.032,42	€ -	€ 29.970,22	€ -	€ -
Valeria Savelli	Consigliere non Esecutivo, Responsabile dell'Internal Audit	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 60.571,45	€ 35.000,00	€ -		€ 1.305,72		€ 96.877,17		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 60.571,45	€ 35.000,00	€ -	€ -	€ 1.305,72	€ -	€ 96.877,17	€ -	€ -

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riacoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi Partecipazione agli utili	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Mario Ferrario	Consigliere non Esecutivo	4 mesi consigliere e 12 mesi collaboratore	Appr. Bilancio 2016	€ 151.333,32	€ -	€ 45.000,00	€ 133,65	€ -	€ 196.466,97	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 151.333,32	€ -	€ 45.000,00	€ 133,65	€ -	€ 196.466,97	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 151.333,32	€ -	€ 45.000,00	€ 133,65	€ -	€ 196.466,97	€ -	€ -
(III) Totale				€ 151.333,32	€ -	€ 45.000,00	€ 133,65	€ -	€ 196.466,97	€ -	€ -
Filippo Giannelli	Consigliere esecutivo e Direttore della BU Banche e Finanza	8 mesi come consigliere 12 mesi da Dirigente	Appr. Bilancio 2019	€ 22.046,83	€ -	€ -	€ 70,50	€ 1.254,43	€ 23.371,76	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 22.046,83	€ -	€ -	€ 70,50	€ 1.254,43	€ 23.371,76	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate Expri <sup>via</sup> Digital Financial Solutions S.r.l.				€ 105.619,49	€ -	€ 19.300,00	€ 775,50	€ 6.745,51	€ 132.440,50	€ -	€ -
(III) Compensi da controllate e collegate				€ 127.666,32	€ -	€ -	€ 846,00	€ -	€ 128.512,26	€ -	€ -
(III) Totale				€ 127.666,32	€ -	€ 19.300,00	€ 846,00	€ -	€ 147.812,26	€ -	€ -



*ferraro Ferrario*

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi Partecipazione agli utili	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Gianni Sebastiano	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	4 mesi	Appr. Bilancio 2016	€ 27.184,34				€ 6.266,25	€ 33.450,59		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 27.184,34				€ 6.266,25	€ 33.450,59		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 27.184,34				€ 6.266,25	€ 33.450,59		
(III) Totale				€ 27.184,34				€ 6.266,25	€ 33.450,59		
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	9 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 19.117,99				€ -	€ 19.117,99		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 19.117,99				€ -	€ 19.117,99		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 81.518,77				€ 703,01	€ 82.221,78		
(III) Totale				€ 100.636,76				€ 766,92	€ 101.403,68		
De Palma Angelantonio	Presidente Organismo di Vigilanza EX. D.LGS 23/1/2001	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.200,00	€ 5.200,00	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.200,00	€ 5.200,00	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate											



(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>(II) Totale</b>											
Guatino Giulio	Componente Organismo di Vigilanza EX. D.LGS 231/2001	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.200,00	€ 5.200,00	€ -	€ -
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>											
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
<b>(III) Totale</b>											
Guglielmi Maria Cecilia	Componente Organismo di Vigilanza EX. D.LGS 231/2001	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 16.430,00	€ -	€ -	€ -	€ 2.600,00	€ 19.030,00	€ -	€ -
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>											
<b>(II) Compensi da controllate e collegate Exprivia Healthcare IT Srl</b>											
<b>(III) Totale</b>											
Gaetano Samarelli	Sindaco Effettivo			€ 7.356,41	€ -	€ -	€ -	€ 2.500,00	€ 9.856,41	€ -	€ -
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>											
<b>(II) Compensi da controllate e collegate Exprivia Healthcare IT Srl</b>											
<b>(III) Totale</b>											
Gaetano Samarelli	Sindaco Effettivo			€ 39.740,00	€ -	€ -	€ -	€ 2.500,00	€ 39.740,00	€ -	€ -
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>											
<b>(II) Compensi da controllate e collegate Spegea</b>											
<b>Scart</b>											
				€ 3.835,00	€ -	€ -	€ -	€ 2.500,00	€ 49.596,41	€ -	€ -



*Handwritten signature*

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(II) Compensi da controllate e collegate Exprivia Telco&Media Srl				€						€		
(III) Totale				8.250,00	€	€	€	€	€	8.250,00	€	€
(I) Compensi da controllate e collegate Exprivia				€						€		
(II) Totale				35.085,00	€	€	€	€	€	35.085,00	€	€
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€						€		
(II) Totale				34.285,72	€					34.285,72	€	
(I) Compensi da controllate e collegate Exprivia Healthcare S.r.l.				€						€		
(II) Totale				10.980,82	€					10.980,82	€	
(I) Compensi da controllate e collegate Spogea Scari				€						€		
(II) Totale				2.922,00	€					2.922,00	€	
(I) Compensi da controllate e collegate Exprivia				€						€		
(II) Totale				48.188,54	€	€	€	€	€	48.188,54	€	€
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€						€		
(II) Totale				23.045,00	€					23.045,00	€	

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	(7) Fair Value del compenso equity	(8) Indennità di fine carica o di cassazione del rapporto di lavoro
				€	€	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	€	€	€	€	€
(III) Totale				23.045,00	-	-	-	-	-	23.045,00	€	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	2	12 mesi										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				273.666,32	-	19.300,00	-	1.622,86	22.999,94	317.589,12	€	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				273.666,32	-	19.300,00	-	1.622,86	22.999,94	317.589,12	€	-

*Handwritten signature*



*Handwritten signature*



**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 forfett trasferte in particolare per i Dirigenti: Altomare, Giannelli, Sebastiano.
- (2) 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). Per i casi inseriti nel corso del 2017 i valori indicati sono da considerarsi pro quota.
- (3) Nella colonna "Bonus e altri incentivi" è indicato un compenso STI erogato nel 2017 competenza 2016.
- (4) Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore del fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale): company car.
- (5) Nella colonna "Altri compensi" è indicata secondo un criterio di competenza la tranche del patto di non concorrenza, competenza 2017.
- (6) I Dirigenti strategici (nella relativa sezione) in carica sono riportati anche in forma nominale nella parte degli amministratori e consiglieri.
- (7) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).
- (8) 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.
- (9) 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.
- (10) Per effetto del progetto OneCompany che ha portato all'aggregazione in Exprivia (novembre 2017) delle società controllate Exprivia Digital Financial Solutions, Exprivia Telco&Media, Exprivia Healthcare, è stato indicato in tabella il compenso fisso riconosciuto dalla controllata e quello riconosciuto dalla capogruppo Exprivia.

**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 Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'Anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora differiti	
Filippo Giannelli	Consigliere esecutivo e Direttore della BU Banche e Finanza								



A	B	(1)	(2)		(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'Anno		Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate Exprivia Digital Financial Solutions S.r.L.		Piano di Incentivazione Individuale	€ 19.300,00	2016	€ -	€ -		
(III) Totale			€ 19.300,00	€ -	€ -	€ -	€ -	
Mario Ferraro	Consigliere non esecutivo							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Individuale	€ 45.000,00	2016				
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			€ 45.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	

## 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).

*Mario Ferraro*



*[Signature]*



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 2016	NUMERO AZIONI ACQUISTATE nel corso del 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE nel corso del 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017
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
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo e Dirigente Strategico	Exprivia S.p.A	1.900	6.500	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 e Dirigente Strategico	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 Vestì	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
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
Gaetano Samarelli	Sindaco Effettivo	Exprivia S.p.A	12.000	0	0	12.000
Rosa Occhiogrosso	Sindaco Supplente	Exprivia S.p.A	0	0	0	0
Mauro Ferrante	Sindaco Supplente	Exprivia S.p.A	0	0	0	0



**Note esplicative Tabella 1:**

In tabella sono comprese anche le informazioni dei Dirigenti Strategici.

Molfetta, 15/22 marzo 2018

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



ALLEGATO "D"  
Rep N. 2895  
Racc N. 1889

**exprivia**

**Relazione illustrativa del  
Consiglio di Amministrazione sulla proposta di  
"autorizzazione all'acquisto e disposizione  
di azioni proprie" ai sensi degli artt. 2357  
e 2357-ter del Codice Civile**

ai sensi dell'art. 73 e dell'allegato 3A della deliberazione CONSOB 11971/99  
(come successivamente modificata e integrata)

Emittente: Exprivia S.p.A.  
Sito Web: [www.exprivia.it](http://www.exprivia.it)  
Esercizio di riferimento: 2017

Sottoposta all'approvazione dell'Assemblea del 27-30 aprile 2018

*Luciano Pardi*



future. perfect. simple.



*[Signature]*

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.

## Signori Azionisti,

viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria della Società chiamata ad approvare il Bilancio 2017 una proposta di rilascio di una nuova autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie ai sensi degli articoli 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

La nuova richiesta di autorizzazione si fonda sull'opportunità di dare continuità alla autorizzazione oggi in essere e che scadrà con l'assemblea di approvazione del bilancio d'esercizio 2017.

Di seguito, pertanto, vengono indicati brevemente i motivi e le modalità di acquisto e disposizione delle azioni proprie della Società ai sensi dei quali il Consiglio propone di chiedere la relativa autorizzazione.

## 1 - Motivazioni della richiesta

Si richiede all'Assemblea l'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie allo scopo di dotare la società stessa di un importante strumento di flessibilità strategica e operativa che gli permetta di poter disporre delle azioni proprie acquisite, oltre che di quelle già possedute, nell'ambito di:

- operazioni di acquisizioni o assunzione di partecipazioni;
- interventi di stabilizzazione sulle quotazioni del titolo in situazioni di particolare incertezza nel mercato borsistico;
- eventuale asservimento a piani di stock option;
- asservimento a piani di incentivazione per dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori della Società e del Gruppo in Italia e/o all'estero;
- operazioni di trading sulle azioni proprie, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 2357, comma 1, del Codice Civile, attraverso operazioni successive di acquisto e vendita di azioni proprie.

## 2 - Numero massimo di azioni acquistabili

Alla data dell'Assemblea, il Capitale Sociale di Exprivia SpA ammonta a Euro 26.979.658,16 (ventiseimilioni novecentosettantanove mila seicentocinquantaotto virgola sedici) ed è costituito da 51.883.958 (cinquantunomilioni ottocentottantatremila novecento cinquantaotto) azioni ordinarie, del valore nominale di Euro 0,52 (zero virgola cinquantadue) cadauna.

L'acquisto per il quale si richiede l'autorizzazione, che potrà avvenire in una o più volte, è riferito alle azioni ordinarie della Società.

In ossequio alla normativa vigente, l'autorizzazione è richiesta per un numero massimo di azioni il cui valore nominale non ecceda la quinta parte del capitale sociale, tenendo conto a tal fine anche delle azioni già in possesso della Società ed eventualmente possedute da società controllate; alla data dell'assemblea il numero massimo di azioni proprie acquistabili non potrà pertanto eccedere n. 10.376.791 (diecimilioni trecentosettantasei settecento novantuno) diminuite delle azioni alla data possedute dalla Capogruppo Exprivia SpA.



In ogni caso, il numero delle azioni proprie acquistabili non potrà eccedere il quantitativo che trovi capienza, in relazione al prezzo di acquisto, nelle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato. Pertanto, il numero di azioni proprie acquistabili sarà anche in funzione del prezzo di acquisto, i cui criteri di determinazione sono indicati in dettaglio nel prosieguo.

### 3 - Ulteriori informazioni utili al fine di una compiuta valutazione del rispetto della disposizione di cui all' art. 2357-ter del codice civile

Ai sensi dell'articolo 2357, comma 1, del Codice Civile, il numero massimo di Azioni Proprie acquistabili deve trovare capienza negli utili distribuibili e nelle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio della Società regolarmente approvato. Si segnala che risultano iscritte nel Progetto di Bilancio di Esercizio della Società al 31 dicembre 2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2018 e sottoposto ad approvazione alla Assemblea degli Azionisti in data odierna (il "Bilancio 2017"), tra l'altro, le seguenti poste patrimoniali:

- Riserva Sovraprezzo azioni, diminuita dell'ammontare necessario all'occorrenza della riserva legale, uguale al 20% del capitale sociale, per (A) Euro 16.644.605,95 (sedicimilioneiseicentoquaranta e seicentocinque/95)
- Altre Riserve, esclusa Riserva Legale, Riserva Vincolata e riserve IFRS, per (B) Euro 20.797.833,94 (ventimilioneisettescentonovantasettemilaottocentotrentare/94).

Le riserve disponibili per le operazioni su azioni proprie ammontano pertanto ad (A+B) Euro 37.442.439,89 (trentasettemilioneiquattrocentoquarantaduemilaquattrocentotrentanove/89).

L'utilizzo delle riserve nell'ammontare indicato, per l'acquisto di azioni proprie, avverrà in osservanza delle applicabili disposizioni normative.

### 4 - Durata dell'autorizzazione

L'autorizzazione all'acquisto è richiesta fino alla data di approvazione del bilancio d'esercizio 2018 e comunque non oltre 18 mesi a partire dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea. L'autorizzazione alla disposizione di azioni proprie è richiesta senza limiti temporali.

### 5 - Corrispettivo minimo e corrispettivo massimo d'acquisto e di disposizione

Il prezzo minimo d'acquisto non potrà essere inferiore al 20% rispetto alla media semplice del prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nelle tre sedute di Borsa precedenti al compimento di ogni singola operazione di acquisto.

Il prezzo massimo d'acquisto non potrà essere superiore al 20% rispetto alla media semplice del prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nelle tre sedute di Borsa precedenti al compimento di ogni singola operazione di acquisto.

Le operazioni di disposizione di azioni proprie che verranno effettuate sul mercato azionario di Borsa Italiana, verranno effettuate al prezzo della quotazione di mercato del giorno in cui si effettuerà l'operazione.



Handwritten signature and initials.

Handwritten signature.



Le operazioni di disposizione di azioni proprie che verranno effettuate fuori dal mercato azionario di Borsa Italiana, potranno essere effettuate a un prezzo che non potrà essere inferiore al 20% della media semplice del prezzo ufficiale registrato dal titolo 90 giorni precedenti la data di alienazione.

Le operazioni di disposizione di azioni proprie per asservimento a piani di stock option saranno eseguite alle condizioni previste dal Piano di Stock Option approvato dalla Assemblea dei Soci.

Le operazioni di disposizione di azioni proprie per asservimento a piani di incentivazione per dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori in Italia o all'estero, saranno eseguite alle condizioni previste dallo specifico piano approvato dalla Assemblea dei Soci.

## 6 - Modalità di acquisto e di disposizione

Le operazioni di acquisto di azioni proprie saranno effettuate, ai sensi degli articoli 132 del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'articolo 144-bis e ss. del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modificazioni, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli azionisti.

Pertanto, gli acquisti saranno effettuati esclusivamente, ed anche in più volte per ciascuna modalità, sui mercati regolamentati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., secondo modalità operative stabilite da quest'ultima che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita.

Le azioni che verranno acquistate in esecuzione dell'autorizzazione assembleare potranno formare oggetto di atti di disposizione e, in contesto, essere altresì cedute, anche prima di tale aver esaurito il quantitativo degli acquisti oggetto della presente autorizzazione, in una o più volte, senza limiti temporali, nei modi ritenuti più opportuni nell'interesse della Società, ivi compresa l'alienazione in borsa e/o fuori borsa, sul mercato dei blocchi, con un collocamento istituzionale, attraverso il collocamento di titoli strutturati di qualsiasi genere e natura ovvero come corrispettivo di acquisizioni di partecipazioni societarie e/o beni e/o attività.

In caso di disposizione di azioni proprie per asservimento a piani di stock option, l'operazione sarà effettuata secondo il Piano di Stock Option approvato dalla Assemblea dei Soci.

In caso di disposizione di azioni proprie per asservimento a piani di incentivazione, l'operazione sarà effettuata secondo lo specifico piano approvato dalla Assemblea dei Soci.

Molfetta, li 15 marzo 2018

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

La presente Relazione è disponibile presso la sede sociale in Molfetta (BA), Viale Adriano Olivetti 11, presso Borsa Italiana S.p.A. in Piazza Affari 6, Milano e sul sito web Exprivia all'indirizzo [www.exprivia.it](http://www.exprivia.it) nella sezione "Corporate > Corporate Governance > Assemblee > Assemblea Ordinaria del 27-30 Aprile 2018".

