

ALLEGATO "D"  
All'atto n. 9882  
della raccolta

**exprivia**

# Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Emittente: Exprivia S.p.A.  
Sito Web: [www.exprivia.it](http://www.exprivia.it)  
Esercizi di riferimento: 2019 e 2020  
Sottoposta all'Assemblea di approvazione  
dei bilanci al 31.12.2019 e al 31.12.2020



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 – Borsa Italiana S.p.A.

<b>Premessa</b>	<b>3</b>
<b>Sezione 1 - Informazioni riguardo alla politica retributiva di Exprivia esercizio 2021</b>	<b>4</b>
<b>Principali caratteristiche della Politica sulle Remunerazioni, possibili deroghe, principi di sostenibilità e trasparenza</b>	<b>4</b>
<b>Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le nomine e remunerazioni</b>	<b>5</b>
<b>Finalità della politica e cambiamenti rispetto agli esercizi 2019 e 2020</b>	<b>6</b>
<b>Il Compenso degli Amministratori, Dirigenti Strategici e organi di controllo</b>	<b>9</b>
<b>Sezione 2 - Informazioni analitiche sui compensi relativi agli esercizi 2019 e 2020</b>	<b>11</b>
<b>Compensi fissi e variabili</b>	<b>11</b>
<b>Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e Dirigenti Strategici</b>	<b>40</b>



## Premessa

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

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

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

Di seguito il quadro normativo di riferimento:

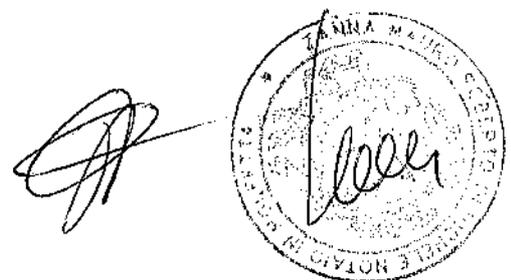
- Decreto Legislativo n.58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico della Finanza o TUF) art. 123-ter
- Codice di Autodisciplina art. 6 (politica 2020)
- Codice di Corporate Governance art. 5 (politica 2021)
- Regolamento Consob n. 11971/1999 (Emittenti), art. 84-quater (**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti**) e Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter
- Regolamento Consob n. 17221/2010 (Operazioni con parti correlate), artt. 6 e 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 con riferimento all'esercizio 2021**, compresi ruoli e responsabilità riguardo alla redazione, approvazione, comunicazione e relativa attuazione. Tale politica vale solo per il 2021.

**Sezione 2** - riporta una **rappresentazione analitica** delle singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategica, un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti a tali soggetti negli **esercizi 2019 e 2020**, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate.

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



## Sezione 1 - Informazioni riguardo alla politica retributiva di Exprivia esercizio 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

## Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le nomine e remunerazioni

In conformità con quanto raccomandato dall'art. 6.C.5 del Codice di Autodisciplina e dalla Raccomandazione 25 del Codice di *Corporate Governance*, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni valuta l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori, Dirigenti strategici ed Organi di Controllo, nonché verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* ed assicura che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite e conformi alle regole di trasparenza e di disciplina dei potenziali conflitti di interesse.

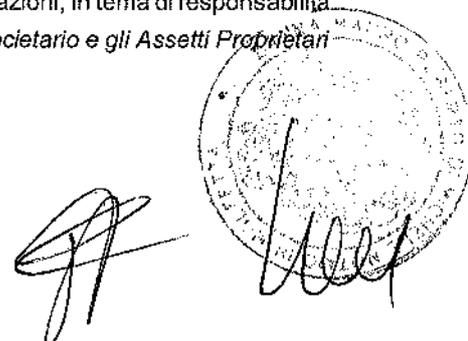
La politica della remunerazione degli Amministratori, Dirigenti strategici ed Organi di Controllo è definita in linea con le norme di legge e le previsioni statutarie in base alle quali:

- il Comitato 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 vincolante sulla politica della remunerazione relativamente alla prima sezione, voto consultivo non vincolante sulla seconda sezione.

Alla data della presente Relazione il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni 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)
- 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. Le informazioni specifiche del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, 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 2020).

Specificamente in materia di remunerazione, il Comitato:

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

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato si avvale della collaborazione delle competenti strutture della Società e può avvalersi del supporto di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. Tale requisito viene garantito dal fatto che la società accede esclusivamente a fornitori di rilievo nel panorama della Executive Compensation, con mandato conferito in osservanza delle Procedure di Acquisto interne alla Società. Non sono comunque intervenuti esperti indipendenti per la predisposizione della politica delle remunerazioni 2021. Su richiesta del Presidente del Comitato, possono partecipare alle riunioni Dirigenti della Società o altri soggetti al fine di fornire informazioni e valutazioni su singoli punti all'ordine del giorno. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono definite proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Di seguito sono evidenziati gli altri ruoli coinvolti:

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

## Finalità della politica e cambiamenti rispetto agli esercizi 2019 e 2020

La politica della remunerazione in Exprivia per il 2021 è formulata in linea con obiettivi di competitività, attrattività ed *engagement* indicati nel paragrafo 'Principali caratteristiche della Politica sulle Remunerazioni' del presente documento. Al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a lungo termine della Società, la politica per la remunerazione di Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche ed Organi di Controllo prevede che:

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



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

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

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

In particolare, per quanto riguarda la componente LTI, l'Assemblea del 27 aprile 2018 ha approvato il Piano LTI 2018-2020 basato su veicolo *equity 'Performance Share'* (Rif. Relazione Remunerazioni 2017-2018), messo in esecuzione nel corso del 2018.

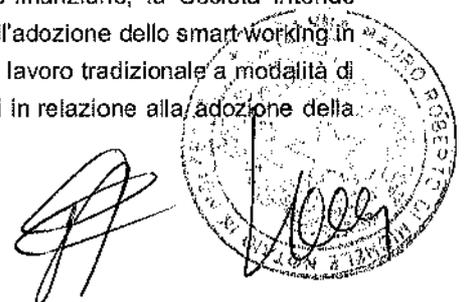
Il successivo Piano LTI 2019-2021, approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2019, basato su veicolo *equity 'Performance Share'* (Rif. Relazione Remunerazioni 2018-2019), non è stato messo in esecuzione poiché il Consiglio di Amministrazione della Società (nella riunione del 18 maggio 2020) ha preso atto dell'andamento dell'esercizio 2019, che ha inciso sui risultati, e il permanere delle incertezze sul perimetro della Società.

Per le stesse ragioni il Consiglio di Amministrazione ha deciso di non adottare ulteriori Piani LTI nel corso del 2020. Inoltre, visto il perdurare delle incertezze legate alla pandemia in corso, appena si ripristineranno le condizioni di stabilità del mercato verrà prodotto un nuovo piano industriale e di conseguenza la Società intende riattivare lo strumento LTI così come previsto nella politica.

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

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

Per quanto riguarda obiettivi e relativi *target* per la politica 2021, in continuità con quanto avvenuto nel 2019 e 2020, si fa riferimento ai seguenti KPI: Valore della produzione, EBIT, Utile Ante Imposte, con riferimento alle previsioni economico-finanziarie di Exprivia senza Italtel, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 11 maggio 2020. Inoltre, per la politica 2021 allo scopo del perseguimento di risultati legati ad obiettivi di tipo economico-finanziario, la Società intende completare, per il 2021, la valutazione inserendo un obiettivo non finanziario collegato all'adozione dello *smart-working* in azienda. Infatti, vista l'importanza della transizione in corso nella Società da modalità di lavoro tradizionale a modalità di lavoro agile (*smart working*), la Società intende monitorare il gradimento dei dipendenti in relazione alla adozione della



modalità di lavoro agile, anche dopo la situazione emergenziale, a garanzia dell'attenzione riposta dalla Società verso le politiche di worklife balance dei propri dipendenti.

Per lo STIP 2019 i KPI (Valore della produzione, EBIT, Utile Ante Imposte) sono stati valutati con riferimento ai risultati di Exprivia proforma, tenuto conto delle sinergie previste per il 2019 Exprivia|Italtel, come da approvazione del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019.

Per lo STIP 2020 i KPI (Valore della produzione, EBIT, Utile Ante Imposte) sono stati valutati con riferimento a previsioni economico finanziarie di Exprivia senza Italtel, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 11 maggio 2020.

Anche per il 2021 (in continuità con gli anni precedenti) a ciascuno dei KPI è attribuito un peso; la somma ponderata delle percentuali di raggiungimento dei singoli KPI rappresenta il risultato dell'MBO in base al quale viene valutato il premio individuale.

Per lo STIP 2019 la soglia cancello di accesso al sistema premiante ha fatto riferimento al consuntivo anno precedente.

Per lo STIP 2020 la soglia cancello, di accesso al sistema premiante, è stata individuata con riferimento ad una differente modalità di calcolo: ottenuta moltiplicando ciascun KPI della Target Performance 2020 (Valore della produzione, EBIT, Utile ante imposte) per la % media dei rapporti tra Soglia Cancelli e Target registrati negli anni di valutazione 2017, 2018, 2019. Questo perché i risultati consuntivo 2019, considerate le sinergie Exprivia|Italtel, non rendevano il sistema consistente e sfidante.

Per la politica 2021 il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2021, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni ha deliberato di considerare come soglia cancello dello STIP 2021 il medesimo criterio individuato nel 2020; quindi la soglia cancello 2020 sarà ottenuta moltiplicando ciascun KPI della Target Performance 2021 (Valore della produzione, EBIT, Utile ante imposte) per la % media dei rapporti tra Soglia Cancelli e Target registrati negli anni di valutazione 2018, 2019, 2020. Questa scelta, dato il permanere della instabilità della situazione attuale, consente di ottenere una soglia cancello anno su anno normalizzata in base alla media delle performance del triennio precedente, conferendo al sistema maggiore stabilità e indipendenza dai soli risultati dell'anno precedente.

In continuità, anche per il 2021 i *payout* erogabili sono modulati tra *entry level* e *overperformance*; oltre l'*overperformance* (120%) non vi è alcun ulteriore *payout*. Al di sotto dell'*entry level* non c'è alcuna erogazione.

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

Infine, la società attribuisce compensi agli Amministratori, Organi di Controllo e Dirigenti Strategici solo in conformità con la politica di remunerazione da ultimo approvata dai soci. In presenza di circostanze eccezionali la società può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, in caso di deroga si rimanda all'applicazione della procedura operazioni con parti correlate previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni. I casi di deroga riguardano la composizione del

pacchetto retributivo tra componente fissa e variabile (in relazione alle relative percentuali rispetto al pacchetto globale) nonché cap massimi previsti per le componenti variabili. Tali deroghe si applicano in circostanze eccezionali; per queste ultime si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato.

## Il Compenso degli Amministratori, Dirigenti Strategici e organi di controllo

I compensi di Presidente e Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari incarichi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, su proposta dell'apposito Comitato per le Nomine e le Remunerazioni all'uopo costituito. A fronte dei benchmark analizzati in letteratura, la Società ha ritenuto opportuno utilizzare un proprio modello per definire la propria politica retributiva.

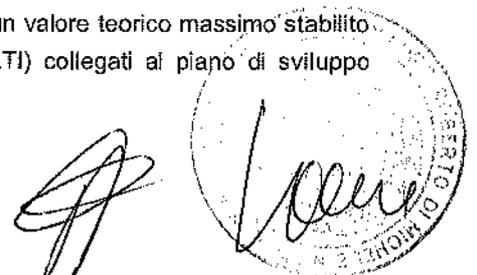
I compensi degli Amministratori sono fissati a norma di legge e di statuto dall'Assemblea dei soci. In particolare, l'art. 22 dello Statuto sociale prevede che: "l'Assemblea può assegnare al Consiglio una indennità in misura fissa, unica o periodica, anche eventualmente commisurata ai risultati della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

Al Presidente e Amministratore Delegato è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II) un compenso fisso come Presidente del CdA, (III); una componente variabile (Piano STI), fino ad un fissato cap coerente con la politica, legata ad obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società; (IV) una componente variabile correlata ad obiettivi pluriennali (Piano LTI) collegati al piano di sviluppo pluriennale; (V) una indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro, fino ad un fissato cap collegato ad un determinato importo di seguito definito. Si ricorda che l'avvio di un nuovo Piano LTI sarà valutato con la definizione di un nuovo Piano Industriale della Società (Rif. paragrafo **Finalità della politica e cambiamenti rispetto all'esercizio 2019 e 2020**).

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

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

Al Vice Presidente è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II) un compenso fisso come Vice Presidente del CdA, (III); una componente variabile (Piano STI), fino ad un fissato cap coerente con la politica, legata ad obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società e obiettivi collegati al budget di Struttura, entrambe le componenti variabili sono stabilite entro un valore teorico massimo stabilito per ruolo; (IV) una componente variabile correlata ad obiettivi pluriennali (Piano LTI) collegati al piano di sviluppo



pluriennale. Si ricorda che l'avvio di un nuovo Piano LTI sarà valutato con la definizione di un nuovo Piano Industriale della Società (Rif. paragrafo **Finalità della politica e cambiamenti rispetto all'esercizio 2019 e 2020**).

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

Sono inoltre riconosciuti compensi ai Consiglieri per la partecipazione ai Comitati (Rif. Note della Tabella 1 Compensi 2019 e 2020).

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

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

Ai Dirigenti strategici è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda, (II) una componente variabile (Piano STI), (III) una componente variabile legata ad obiettivi pluriennali (Piano LTI). Anche in questo caso si ricorda che l'avvio di un nuovo Piano LTI sarà valutato con la definizione di nuovo Piano Industriale della Società (Rif. paragrafo **Finalità della politica e cambiamenti rispetto all'esercizio 2019 e 2020**).

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

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

In data 30 aprile 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la presente "**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ad Amministratori, Organi di Controllo e Dirigenti Strategici**" redatta nell'ambito del quadro normativo cui si fa riferimento in premessa, inoltre con il parere positivo espresso dal Comitato 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 2021.

La Relazione sarà presentata dall'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019 e 2020.



## Sezione 2 - Informazioni analitiche sui compensi relativi agli esercizi 2019 e 2020

Nella presente sezione verranno riportate le informazioni analitiche riguardo ai compensi relativi sia all'esercizio 2019 che all'esercizio 2020.

Nel corso del 2019 il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si è riunito 2 volte con la partecipazione di almeno 4 dei suoi componenti e del Presidente del Collegio Sindacale o, in sua assenza, dei Sindaci effettivi. Per ogni altro dettaglio legato alle partecipazioni occorre fare riferimento alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari (esercizio di riferimento 2019).

Nel corso del 2020 il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si è riunito 3 volte con la partecipazione di almeno 4 su 5 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 2020).

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

Per quanto attiene ai temi retributivi, il Comitato ha provveduto a valutare la politica per la remunerazione attuata nel corso degli esercizi 2019 e 2020, anche alla luce dei risultati aziendali del 2019 e 2020 e a monitorare l'evoluzione del quadro normativo di riferimento. Per ulteriori informazioni sulle regole di composizione dello stesso Comitato, le risorse finanziarie disponibili, le specificità degli incarichi assegnati, si rinvia alla *Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari* (esercizi di riferimento 2019 e 2020).

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 esercizio 2019 ed esercizio 2020.

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale nella Tabella 1 esercizio 2019 sono riportati i compensi erogati nell'esercizio 2019 mentre nella Tabella 1 esercizio 2020 quelli erogati nell'esercizio 2020.

### Compensi fissi e variabili

Aderendo alle raccomandazioni emanate da Consob (indicate in premessa) in merito all'informativa sui compensi prevista dall'art. Art. 84-quater (Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti) e in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter, si riportano: a) i compensi lordi riconosciuti per l'esercizio 2019 e 2020 agli



Amministratori della Capogruppo e della Società Italtel (pro quota per incarico nel 2019 e residuo nel 2020) per lo svolgimento delle proprie funzioni anche nelle altre società del Gruppo; b) non si rilevano, e quindi non saranno tracciati, Dirigenti con responsabilità strategiche per i quali i compensi percepiti, nel corso dell'esercizio (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari), siano maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) le informazioni sono fornite a livello aggregato indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono; tali informazioni sono rappresentate nella **Tabella 1 Esercizio 2019 e nella Tabella 1 Esercizio 2020**.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, i Dirigenti della Società con responsabilità strategiche (esclusi gli Amministratori) hanno percepito un compenso fisso complessivo pari ad Euro 317.233,00.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, i Dirigenti della Società con responsabilità strategiche (esclusi gli Amministratori) hanno percepito un compenso fisso complessivo pari ad Euro 299.176,29.

Al Presidente e Amministratore Delegato nel 2019 e 2020 è stata riconosciuta una remunerazione complessiva fissa 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.

Al Vice Presidente nel 2019 e 2020 è stata riconosciuta una remunerazione complessiva fissa costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II) un compenso fisso come Vice Presidente del CDA (come stabilito da delibera del CDA di maggio 2017); (III) un compenso come Consigliere.

All'Amministratore Delegato della Società Italtel SpA è riconosciuta una remunerazione complessiva fissa costituita da: (I) una componente fissa annua lorda riconosciuta dalla controllata; (II) un compenso fisso come Consigliere del CDA riconosciuto dalla Emittente. Si ricorda che l'Amministratore si è dimesso dal ruolo di Consigliere della Società Emittente il 28 settembre 2020. Non è previsto un compenso per fine carica da parte della Emittente.

Nella presente Relazione non verrà rappresentata la Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, Organi di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche perché nell'esercizio 2019 e 2020 non è stato previsto alcun piano di Stock-option.

Nella presente relazione in collegamento al Piano LTI 2018 - 2020 (delibera assembleare del 27 aprile 2018) verranno riportate le seguenti tabelle:

**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, **in riferimento all'esercizio 2019**.

**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, **in riferimento all'esercizio 2020**.



Con riferimento al Piano LTI 2018 – 2020, approvato con Delibera dell'Assemblea del 27 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione in data 30 aprile 2021, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, accertato il mancato raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano LTI 2018-2020, ha quindi verificato la non attribuibilità delle azioni assegnate.

Pertanto, il valore del fair value 2019 e 2020, nelle tabelle di seguito indicate, è stato portato a zero in quanto il valore che era stato stanziato nel 2018 è stato successivamente stornato.

Nella presente Relazione in collegamento ai Piani STIP competenza 2018 e 2019 verranno riportate:

- **Tabella 3B esercizio 2019:** Piani di Incentivazione Monetari relativamente ad Amministratori e Dirigenti Strategici competenza 2018 erogati nel 2019.
- **Tabella 3B esercizio 2020:** Piani di Incentivazione Monetari relativamente ad Amministratori e Dirigenti Strategici; la tabella non riporta il compenso variabile STIP su obiettivi assegnati dal CDA in quanto nel 2020 non sono stati erogati compensi relativi al programma STIP competenza 2019.

Di seguito sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 - **Tabella 1 esercizio 2019** – ed i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 - **Tabella 1 esercizio 2020** - 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.

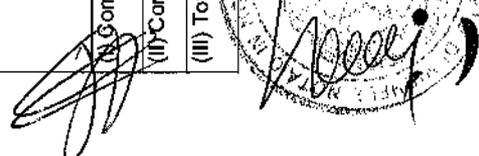
In coda alla relazione è riportata la **Tabella 1 Quadro 1 Sezione 1** per la rappresentazione degli strumenti Equity diversi dalle Stock Option, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari, con riferimento al Piano LTI 2018-2020 approvato con delibera di Assemblea il 27 aprile 2018. Tale tabella viene riportata ai sensi dell'art. 84 bis comma 5 del Regolamento Emittenti.



**TABELLA 1 Esecizio 2019 : 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 dei compensi equity	(8) 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	€ 370.000,00	€ -	€ 52.500,00	€ -	€ -	€ -	€ 422.500,00		€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 370.000,00	€ -	€ 52.500,00	€ -	€ -	€ -	€ 422.500,00		€ -
(II) Compensi dalla Società Italtel SpA (Presidente e Consigliere)				€ 83.945,00						€ 83.945,00		
(III) Totale				€ 453.945,00	€ -	€ 52.500,00	€ -	€ -	€ -	€ 506.445,00		€ -
Stefano Pileri	Amministratore Delegato di Italtel e Consigliere Esecutivo di Exprivia. Consigliere dal 14/3/2019 il compenso da consigliere è dovuto dal 1/4/2019	9 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 3.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.000,00		€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.000,00		€ -
(II) Compensi dalla Società Italtel SpA (Amministratore Esecutivo)				€ 483.000,00			€ 4.941,36			€ 487.941,36		
(III) Totale				€ 486.000,00	€ -	€ -	€ 4.941,36	€ -	€ -	€ 490.941,36		€ -
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 147.000,00		€ 5.775,00		€ 8.920,46	€ 15.000,00	€ 176.695,46		
(II) Compensi dalla Società Italtel SpA (Consigliere)				€ 26.233,00						€ 26.233,00		
(III) Totale				€ 173.233,00	€ -	€ 5.775,00	€ -	€ 8.920,46	€ 15.000,00	€ 202.928,46	€ -	€ -

(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					
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	€ 14.000,00	€ 20.000,00					€ 34.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Angela Stefania Bergantino	Consigliere Indipendente, Membro del Comitato Controllo e Rischi e Remunerazioni. Bergantino il 30 settembre 2019 comunica la rinuncia ai compensi dei 2 comitati che non sono più dovuti dal 1° ottobre 2019, compreso il compenso da consigliere. Dal 1 ottobre 2019 svolge il ruolo di consigliere e componente dei comitati senza compenso	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 14.000,00	€ 20.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 34.000,00	€ -	€ -
(IV) Compensi nella società che redige il bilancio												
(V) Compensi da controllate e collegate												
(VI) Totale												
				€ 3.000,00	€ 7.500,00					€ 10.500,00		
				€ 3.000,00	€ 7.500,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.500,00	€ -	€ -



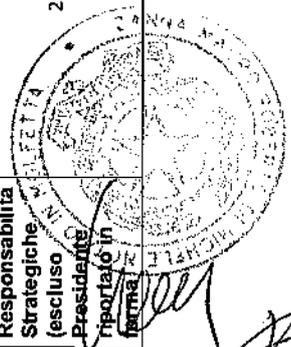
(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gianfranco Viesti	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 4.000,00	€ 10.000,00					€ 14.000,00		
(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	€ -	€ -
Eugenio Di Sciascio	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	9 mesi	Appr. Bilancio 2019									
Di Sciascio si dimette il 28/8/2019 tutti i compensi non sono più dovuti dal 1° settembre 2019. Abbiamo comunque erogato la mensilità di settembre 2019												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.000,00	€ 7.500,00					€ 10.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 3.000,00	€ 7.500,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.500,00	€ -	€ -
Marina Lalli	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 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													
(III) Totale													
Valeria Savelli	Consigliere non Esecutivo, Responsabile dell'Internal Audit		12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 4.000,00	€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000,00	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi dalla Società Italtel SpA (Consigliere)													
(III) Totale													
Filippo Giannelli	Consigliere esecutivo. Giannelli si dimette il 14/3/2019 (in sede di CDA) il compenso consigliere non è dovuto dal 1° aprile 2019		3 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 80.000,00	€ 35.000,00	€ -	€ -	€ 1.463,28	€ -	€ 116.463,28	€ -	€ -
(II) Compensi nella società che redige il bilancio													
(III) Totale													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
					€ 144.000,00	€ -	€ 4.331,25	€ -	€ 8.358,02	€ 10.000,00	€ 166.689,27	€ -	€ -
					€ 144.000,00	€ -	€ 4.331,25	€ -	€ 8.358,02	€ 10.000,00	€ 166.689,27	€ -	€ -



(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					
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari. In qualità di Dirigente preposto il CdA del 6/8/2019 ha riconosciuto, a decorrere dal 1° luglio 2019, un incremento del compenso da 5.000 euro a 10.000 euro	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 109.172,00	€ -	€ 9.598,75	€ 878,40	€ -	€ 119.649,15	€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Ignazio Pellecchia	Presidente del Collegio Sindacale			€ 109.172,00	€ -	€ 9.598,75	€ 878,40	€ -	€ 119.649,15	€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate Spegea Scart		12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 34.285,72					€ 34.285,72			
				€ 2.300,00					€ 2.300,00			
(III) Compensi dalla Società Italtel SpA (Sindaco effettivo)												
(IV) Totale				€ 58.425,72	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 58.425,72	€ -	€ -	€ -

(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					
Anna Lucia Musema	Sindaco Effettivo											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 23.045,00						€ 23.045,00		
(II) Compensi dalla Società Italtel SpA (Presidente OdV)				€ 11.400,00						€ 11.400,00		
(III) Totale				€ 34.445,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 34.445,00	€ -	€ -
Mauro Ferrante	Sindaco Effettivo	12 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 22.857,00						€ 22.857,00		
(II) Totale				€ 22.857,00						€ 22.857,00		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (escluso Presidente)		12 mesi										
riportato in forma												



(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				317.233,00	-	10.106,25	-	17.278,48	25.000,00	369.617,73	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				317.233,00	€	10.106,25	€	17.278,48	25.000,00	369.617,73	€	€

### 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 all'emolumento, 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). L'emolumento 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 Società Italtel comprende un importo fisso annuale a copertura di spese di stipula assicurazione sanitaria integrativa
- (3) Si precisa che i compensi erogati dalla Società Italtel di competenza 2019 ammontano a: Domenico Favuzzi EUR 80.000; Dante Atomare EUR 25.000; Valeria Savelli EUR 25.000  
La differenza rispetto alle somme riportate in tabella è dovuta al pagamento a marzo 2019 della quota di compenso prorata relativa al periodo 14-31 dicembre 2017, che era stata accertata nell'esercizio di competenza ma non ancora erogata.
- (4) 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).
- (5) Nella colonna "Bonus e altri incentivi" è indicato il compenso STI erogato nel 2019 di competenza 2018, non sono presenti incentivi non corrisposti per l'esercizio 2019, in quanto non noti alla data del consuntivo 2019.
- (6) Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore del fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) company car. Sono inoltre riportati benefici non monetari del tipo polizze assicurative e fondi pensione con criterio dell'imponibile fiscale.
- (7) Nella colonna "Altri compensi" è indicata, secondo un criterio di competenza, la tranche del patto di non concorrenza, competenza 2019.
- (8) I Dirigenti strategici (nella relativa sezione) in carica sono riportati in forma nominale nella parte degli Amministratori e Consiglieri.
- (9) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).
- (10) La colonna Fair Value non contiene l'accantonamento a bilancio per l'esercizio 2019 in quanto stornato, come indicato nelle specifiche del presente documento
- (11) Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

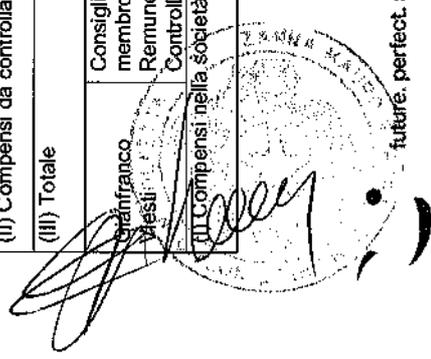


The image shows a handwritten signature in black ink over a circular stamp. The stamp is the official seal of Banca di Sicilia, featuring the bank's name and logo. The signature is written in a cursive style.

**TABELLA 1 Esecizio 2020: 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 dei compensi equity	(8) 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	€ 365.333,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 365.333,00		€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 365.333,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 365.333,00		€ -
(II) Compensi dalla Società Italtel SpA (Presidente e Consigliere)				€ 26.410,26	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.410,26		€ -
(III) Totale				€ 391.743,26	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 391.743,26		€ -
Stefano Pileri	Amministratore Delegato di Italtel e Consigliere Esecutivo di Exprivia. L'Amministratore si è dimesso il 28 settembre 2020	9 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 2.977,74	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.977,74		€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.977,74	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.977,74		€ -
(II) Compensi dalla Società Italtel SpA (Amministratore Esecutivo)				€ 343.749,46	€ -	€ -	€ 4.904,40	€ -	€ -	€ 348.653,86		€ -
(III) Totale				€ 346.727,20	€ -	€ -	€ 4.904,40	€ -	€ -	€ 351.631,60		€ -
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 147.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 4.000,00	€ -	€ 151.000,00		€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 147.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 4.000,00	€ -	€ 151.000,00		€ -
(II) Compensi dalla Società Italtel SpA (Consigliere)				€ 8.253,20	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.253,20		€ -

(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) Totale												
				€ 155.253,20	€ -	€ 4.000,00	€ -	€ 8.900,30	€ 15.000,00	€ 183.153,50	€ -	€ -
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	€ 14.000,00	€ 20.000,00					€ 34.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(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. Dal 1 ottobre 2019 svolge il ruolo di consigliere e componente dei comitati senza compenso	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ -	€ -					€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Manfranco Vjesti	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi	12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 4.000,00	€ 10.000,00					€ 14.000,00		
(II) Compensi nella società che redige il bilancio												



(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												
(III) Totale												
				€ 4.000,00	€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000,00	€ -	€ -
Giovanni Castellaneta	Consigliere Indipendente	8 mesi	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
				€ 333,33	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 333,33	€ -	€ -
Marina Lalli	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												
(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	Appr. Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da Società Italtel SpA (Consigliere)												
				€ 80.000,00	€ 35.000,00	€ -	€ 1.317,92	€ -	€ -	€ 116.317,92	€ -	€ -
				€ 8.253,20	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.253,20	€ -	€ -

(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) Totale				€ 88.253,20	€ 35.000,00	€ -	€ -	€ 1.317,92	€ -	€ 124.571,12	€ -	€ -
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	12 mesi	Appr. Bilancio 2019							€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 108.357,00		€ 4.000,00		€ 1.910,54	€ -	€ 114.267,54		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 108.357,00	€ -	€ 4.000,00		€ 1.910,54	€ -	€ 114.267,54		
Ignazio Pellecchia	Presidente del Collegio Sindacale											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 34.309,33						€ 34.309,33		
(II) Compensi da controllate e collegate Spegea Scart				€ 2.301,59						€ 2.301,59		
(III) Compensi dalla Società Italtel SpA (Sindaco effettivo)				€ 21.840,00						€ 21.840,00		
(IV) Totale				€ 58.450,92	€ -	€ -		€ -	€ -	€ 58.450,92	€ -	€ -
Anna Lucia Musera	Sindaco Effettivo											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		12 mesi	Appr. Bilancio 2019	€ 23.045,00						€ 23.045,00		

*[Handwritten signature]*

*[Circular stamp: SOCIETA' ITALTEL SPA - ROMA - ITALIA]*

*[Text: Nature perfect simple.]*

(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 dalla Società Italtel SpA (Presidente OdV)													
(II) Totale				€	7.203,28					€	7.203,28		
Mauro Ferrante	Sindaco Effettivo	12 mesi	Apr. Bilancio 2019	€	30.248,28			€	-	€	30.248,28		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Totale				€	22.857,16					€	22.857,16		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (escluso Presidente riportato in forma dettagliata e separata)	2	12 mesi											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate				€	299.176,29			€	16.473,21	€	24.076,89	€	343.726,39
(III) Totale				€	299.176,29			€	16.473,21	€	24.076,89	€	343.726,39

### Note esplicative Tabella 1:

- (12) 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 all'emolumento, 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). L'emolumento 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 trasferte.
- (13) Il compenso dell'Amministratore della Società Italtel comprende un importo fisso annuale a copertura di spese di stipula assicurazione sanitaria integrativa. Non è riportato, perché non previsto, emolumento per indennità di fine carica.
- (14) Si precisa che i compensi erogati dalla Società Italtel di competenza 2020 sono indicati pro quota con scadenza 5 maggio 2020
- (15) 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 Internal Auditor è riconosciuto un compenso di 35.000 euro (delibera del 12 maggio 2017).
- (16) Nella colonna "Bonus e altri incentivi" è indicato il compenso STI erogato nel 2020 per competenza 2019, non sono presenti incentivi di competenza dell'esercizio 2020, perché non noti alla data del consuntivo 2020.
- (17) Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore del fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) company car. Sono inoltre riportati benefici non monetari del tipo polizze assicurative e fondi pensione con criterio dell'imponibile fiscale
- (18) Nella colonna "Altri compensi" è indicata secondo un criterio di competenza la tranche del patto di non concorrenza, competenza 2020
- (19) I Dirigenti strategici (nella relativa sezione) in carica sono riportati anche in forma nominale nella parte degli Amministratori e Consiglieri.
- (20) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).
- (21) La colonna Fair Value non è riportato l'accantonamento del Piano LTI 2018-2020 perché per l'esercizio 2020 è stato stornato come indicato nelle specifiche del presente documento.
- (22) 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.



The image shows a handwritten signature in black ink on the left. To its right is a circular stamp with a textured border. The text inside the stamp is partially legible and appears to be the name of the company, 'TRANS VALIER PIRELLA'. The signature overlaps the bottom part of the stamp.

Di seguito sono rappresentate le tabelle relative al periodo 2018-2020 con: le variazioni percentuali tra retribuzione fissa totale assegnata ad Amministratori e Organi di controllo dalla Società Emittente (compresi emolumenti per le cariche, Rif. Tabella 1 colonna 1 schema 7 bis); le variazioni in riferimento alla media delle retribuzioni (retribuzione fissa annua lorda) percepite dai dipendenti Exprivia afferenti alle categorie: quadri e impiegati (full time equivalent esclusi apprendisti e operai); le variazioni relative ai dati di Performance.

#### Variazioni Amministratori e Organi di Controllo:

Valori in migliaia di euro

Cariche	Compenso fisso totale 2018	Compenso fisso totale 2019	Compenso fisso totale 2020	Variazione % 2019 su 2018	Variazione % 2020 su 2019
Domenico Favuzzi - Presidente e Amministratore Delegato	370,00 €	370,00 €	365,33 €	0,00%	-1,26%
Dante Altomare - Vice Presidente Esecutivo	147,00 €	147,00 €	147,00 €	0,00%	0,00%
Ignazio Pellecchia - Presidente del Collegio Sindacale	34,29 €	34,29 €	34,31 €	0,00%	0,07%
Anna Lucia Muserra - Sindaco Effettivo	23,05 €	23,05 €	23,05 €	0,00%	0,00%
Mauro Ferrante - Sindaco Effettivo (*)	5,45 €	22,86 €	22,86 €	n.a.	0,00%

(\*) il dato del 2018 è proquota in quanto il sindaco è subentrato da ottobre 2018 quindi la variazione 2019 su 2018 non si applica

#### Variazioni Retribuzioni medie dipendenti:

Valori in migliaia di euro

Media Dipendenti al 31.12.2018	Media Dipendenti al 31.12.2019	Media Dipendenti al 31.12.2020	Variazione % 2019 su 2018	Variazione % 2020 su 2019
31,79 €	32,47 €	33,18 €	2,12%	2,20%

#### Variazioni dati di Performance:

Dati in milioni di euro

	2018	2019	2020	Variazione % 2019 su 2018	Variazione % 2020 su 2019
Ricavi	142,4	148,3	151,6	4,13%	2,23%
Ebit adj	10,1	7,8	15,6	-23,57%	100,92%
Utile Netto	4,2	2,1	10,2	-49,57%	378,95%
Net Debt	45,4	45,7	40,0	0,49%	-12,46%

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



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

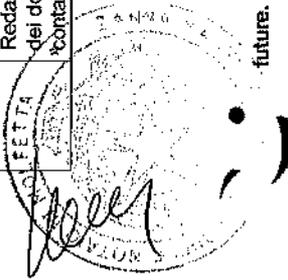
La presente Tabella non è rappresentata come da relative indicazioni nella presente sezione.

A handwritten signature in black ink is positioned to the left of a circular stamp. The stamp is a grey, textured seal with illegible text around its perimeter. The signature overlaps the bottom portion of the stamp.

**TABELLA 3 A Esercizio 2019: 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**

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio 2019			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio 2019						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio o e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)			
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore e Delegato, Amministratore e Esecutivo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018 - 2020	160.256 (azioni)	3 anni (2018-2020)					0	0	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate									0	0	€ -	€ -	
(III) Totale			160.256 (azioni)						0	0	€ -	€ -	
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018 - 2020	57.692 (azioni)	3 anni (2018-2020)					0	0	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate									0	0	€ -	€ -	
(III) Totale			57.692 (azioni)						0	0	€ -	€ -	

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio 2019			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio 2019					(9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		(12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(10)		(11)		
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
Stefano Pilleri	Amministratore e Delegato di Italtel e Consigliere Esecutivo di Expria													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										0	0	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano LTI 2018 - 2020	160.256 (azioni)	3 anni (2018-2020)						0	0	€ -	€ -	
(III) Totale			160.256 (azioni)							0	0	€ -	€ -	
Valerio Stea	Dirigente Preposto alla Redazione dei documenti contabili													

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio 2019			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio 2019					(9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		(11)	Strumenti finanziari competenz a dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(10)		(12)				
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018 - 2020	16.026 (azioni)	3 anni (2018-2020)					0	0	0	€ -	€ -			
(II) Compensi da controllate e collegate									0	0	0	€ -	€ -			
(III) Totale			16.026 (azioni)						0	0	0	€ -	€ -			
Valeria Savelli	Internal Auditor															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018 - 2020	16.026 (azioni)	3 anni (2018-2020)					0	0	0	€ -	€ -			
(II) Compensi da controllate e collegate									0	0	0	€ -	€ -			
(III) Totale			16.026 (azioni)						0	0	0	€ -	€ -			

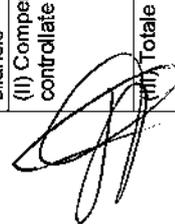
A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio 2019			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio 2019					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio o non attribuiti (9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili (10)		Strumenti finanziari di competenza a dell'esercizio (12)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(11)	(12)	
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Dirigenti Strategici (indicato solo 1 DIRS)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018 - 2020	57.692 (azioni)	3 anni (2018-2020)						0	0	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate										0	0	€ -	€ -
(III) Totale			57.692 (azioni)							0	0	€ -	€ -




**TABELLA 3 A Esercizio 2020: 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**

A	B	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio 2020						(9)	(10)	(11)	(12)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)				
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Esecutivo										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018 - 2020							160.256 (azioni)	0	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate											€ -
(III) Totale									160.256 (azioni)	0	€ -
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018 - 2020							57.692 (azioni)	0	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate											€ -
(III) Totale									57.692 (azioni)	0	€ -

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio 2020			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio 2020						(9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		(11)	(12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(10)	(11)					
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value				
Stefano Pileri	Amministratore e Delegato di Italtel e Consigliere Esecutivo di Exprivia															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano LTI 2018 - 2020														
Totale																
Valerio Stea	Dirigente Preposto alla Redazione dei documenti contabili															




A	B	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio 2020						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio o non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza a dell'esercizio o		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)				(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018 - 2020							16.026 (azioni)	0	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate											€ -	€ -
(III) Totale									16.026 (azioni)	0	€ -	€ -
Valeria Savelli	Internal Auditor											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018 - 2020							16.026 (azioni)	0	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate											€ -	€ -
(III) Totale									16.026 (azioni)	0	€ -	€ -

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio 2020			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio 2020					(9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		(11)	Strumenti finanziari di competenza a dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(10)		(12)				
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value				
	Dirigenti Strategici (indicato solo 1 DRS)															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2018 - 2020											0	€	-	€
(II) Compensi da controllate e collegate													0	€	-	€
(III) Totale													0	€	-	€



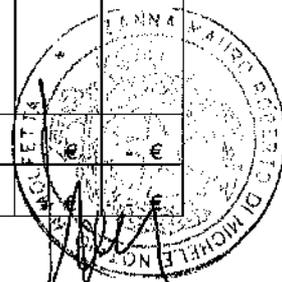
future: perfect. simple.

**TABELLA 3B Esercizio 2019: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'Anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore e Delegato, Amministratore e Esecutivo	Piano di Incentivazione e STIP CDA competenza 2018							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 52.500,00						
(III) Totale			€ 52.500,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	Piano di Incentivazione e STIP CDA competenza 2018							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 5.775,00						
(III) Totale			€ 5.775,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Stefano Pileri	Amministratore e Delegato di Italtel e Consigliere Esecutivo di Exprivia								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi dalla Società Italtel SpA (Amministratore Esecutivo)									
(III) Totale									
Filippo Giannelli	Consigliere esecutivo	Piano di Incentivazione e STIP CDA competenza 2018							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 4.331,25						
(III) Totale			€ 4.331,25			€ -	€ -	€ -	€ -
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano di Incentivazione e STIP CDA competenza 2018 + Piano Incentivazione Individuale							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 9.598,75						
(III) Totale			€ 9.598,75			€ -	€ -	€ -	€ -

**TABELLA 3B Esercizio 2020: 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)			(3)			(4) Altri Bonu s
			Bonus dell'Anno			Bonus di anni precedenti			
			(A) Erogabile/Er ogato	(B) Differit o	(C) Periodo di differiment o	(A) Non più erogabil i	(B) Erogabile/Erogat i	(C) Ancor a differiti	
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore e Delegato, Amministratore Esecutivo	Piano di Incentivazione STIP CDA competenza 2019							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ -			€ -	- €	- €	- €
(II) Totale			€ -			€ -	- €	- €	- €
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	Piano di Incentivazione STIP CDA competenza 2019							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ -			€ -	- €	- €	- €
(II) Totale			€ -			€ -	- €	- €	- €
		Piano di Incentivazione su obiettivi individuali							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 4.000,00			€ -	- €	- €	- €
(II) Totale			€ 4.000,00			€ -	- €	- €	- €
Stefano Pileri	Amministratore e Delegato di Italtel e Consigliere Esecutivo di Exprivia								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ -			€ -	- €	- €	- €
(II) Compensi dalla Società Italtel SpA (Amministratore Esecutivo)			€ -			€ -	- €	- €	- €
(III) Totale						€ -	- €	- €	- €
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano di Incentivazione STIP CDA competenza 2019							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ -			€ -	- €	- €	- €
(II) Totale			€ -			€ -	- €	- €	- €




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	
		Piano di Incentivazione su obiettivi individuali							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 4.000,00			€ -	- €	- €	- €
(III) Totale			€ 4.000,00			€ -	- €	- €	- €

## Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e Dirigenti Strategici

Il presente paragrafo riporta l'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, fornita in forma tabellare (rif. SCHEMA N. 7-ter) e nominativa (Tabella 1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione, controllo e Dirigenti Strategici). Di seguito verranno riportate sia la tabella **Esercizio 2019** che la Tabella **Esercizio 2020**.

**Tabella 1 Esercizio 2019. Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione, Controllo e Dirigenti Strategici**

	NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE nel corso del 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE nel corso del 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
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 Delegato 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. Si dimette il 28/8/2019	Exprivia S.p.A	0	0	0	0

Filippo Glannelli	Consigliere Esecutivo. Si dimette il 14/3/2019	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 Vlesti	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




Tabella 1 Esercizio 2020. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione, controllo e Dirigenti Strategici

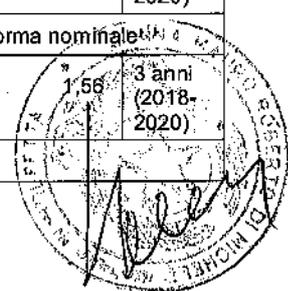
	NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE nel corso del 2020	NUMERO AZIONI VENDUTE nel corso del 2020	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020
Consiglio di Amministrazione	Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo e rischi.	Exprivia S.p.A	290.434	26.400	0	316.834
	Stefano Pileri	Amministratore Delegato Italtel. Si dimette da Consigliere di Exprivia il 28/09/2020	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
	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
	Giovanni Castellaneta	Consigliere non esecutivo. In carica dal 01/12/2020	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

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	Exprivia S.p.A	0	0	0	0

**Tabella 1 Quadro 1 Sezione 1 per la rappresentazione dei Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari**

Con riferimento al Piano LTI 2018 – 2020 approvato con Delibera dell'Assemblea del 27 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione in data 30 aprile 2021, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, accertato il mancato raggiungimento delle condizioni di performance previste dal Piano LTI 2018-2020, ha verificato la non attribuibilità delle azioni assegnate.

Nome e Cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Quadro 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Esecutivo	27-apr-18	Equity - Performance Share	160.256 (azioni)	03-ago-18		€ 1,56	3 anni (2018-2020)
note:								
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	27-apr-18	Equity - Performance Share	57.692 (azioni)	03-ago-18		€ 1,56	3 anni (2018-2020)
note:								
Stefano Pileri	Amministratore Delegato di Italtel e Consigliere Esecutivo di Exprivia	27-apr-18	Equity - Performance Share	160.256 (azioni)	03-ago-18		€ 1,56	3 anni (2018-2020)
note: il diritto a ricevere azioni è stato assegnato dalla Società Italtel S.p.A.								
	Dirigenti Strategici	27-apr-18	Equity - Performance Share	57.692 (azioni)	03-ago-18		€ 1,56	3 anni (2018-2020)
note: è stato indicato un solo Dirigente Strategico perché gli altri sono Presidente e Vice Presidente riportati in forma nominale								
	Dirigenti	27-apr-18	Equity - Performance Share	285.256 (azioni)	03-ago-18		€ 1,56	3 anni (2018-2020)
note: un Dirigente cessato in data 31 maggio 2020								





Nome e Cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Quadro 1							
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option							
		Sezione 1							
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari							
	Quadri	27-apr-18	Equity - Performance Share	48.076 (azioni)	03-ago-18		€	1,56	3 anni (2018-2020)
note: uno dei quadri è passato alla dirigenza dal 1 ottobre 2019									
	Collaboratori	27-apr-18	Equity - Performance Share	16.026 (azioni)	03-ago-18		€	1,56	3 anni (2018-2020)
note: un collaboratore cessato nel 2019									

Molfetta, 30 aprile 2021

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

