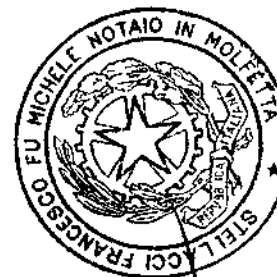


Allegato "e"

Rec n 13814



*Handwritten signature*

# expri<sup>via</sup>

Relazione tecnica sulla politica retributiva  
applicata ad Amministratori e Figure Apicali  
- Gruppo Exprivia -

*Handwritten signature*

## PREMESSA

Il presente documento è prodotto con lo scopo di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione ampia e dettagliata sulla Politica Retributiva applicata ad Amministratore e ruoli apicali chiave, dotati di responsabilità strategiche, in ossequio a quanto previsto dall'articolo 7 del Codice di Autodisciplina del 2006 in materia di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, modificato lo scorso 3 marzo 2010 dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, cui la Società aderisce.

Gli emittenti sono stati invitati ad applicare il nuovo articolo 7 entro la fine dell'esercizio che inizia nel 2011, informandone il mercato con la relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2012.

Le raccomandazioni di cui ai criteri 7.C.1, 7.C.2 e 7.C.3 si applicano comunque fatti salvi i diritti acquisiti derivanti da contratti stipulati o da regolamenti approvati prima del 31 marzo 2010. L'emittente informa il mercato attraverso relazione sul governo societario (o con le diverse modalità eventualmente previste dalla normativa applicabile) di eventuali casi ai quali le predette raccomandazioni non risultano applicabili per effetto delle disposizioni contrattuali di cui sopra.

Inoltre l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del presente documento e la sua coerente applicazione da parte dell'organo amministrativo costituisce causa di esclusione dall'applicazione della Procedura con Parti Correlate approvata dall'assemblea degli azionisti lo scorso 14 dicembre 2010, ai sensi dell'articolo 10 della stessa Procedura.

Tutto ciò premesso la Società ritiene opportuno proporre all'Assemblea degli azionisti l'approvazione della Politica Retributiva per il periodo 2011 - 2013 applicata a amministratore delegato e figure apicali chiave con responsabilità strategiche individuati dalla Società, definendo principi e i criteri della remunerazione variabile che costituisce un elemento essenziale dell'intera politica retributiva che verrà adottata dalla Società. Così facendo la Società, sin dal 2011, potrà essere allineata alle previste disposizioni regolamentari.

Taluni aspetti saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, in attuazione della delega che l'Assemblea della Società è stata chiamata a conferirgli e nel rispetto dei principi che saranno fissati dalla stessa.

## La remunerazione di Amministratore e Ruoli Apicali Chiave

### 1. La Politica di Remunerazione

Al fine di definire una politica per la remunerazione allineata ai Criteri Applicativi dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina, il Management della Società e il Comitato delle Remunerazioni hanno approvato l'adozione di nuovi ed adeguati sistemi di remunerazione con l'obiettivo di allineare il sistema delle remunerazioni ai nuovi requisiti regolamentari, conferendo al sistema l'appello necessario a garantire la competitività della società. La politica remunerativa ha, quindi, l'obiettivo di attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo dell'organizzazione, adeguate alla complessità e specializzazione del business. A tal riguardo grande attenzione è conferita al tema del Performance Management considerato il fondamento culturale di qualsiasi sistema di

rewarding. La politica della remunerazione è, quindi, legata alla valutazione di indicatori di performance individuali e aziendali al fine di creare un sistema integrato che misuri e premi la performance individuale in coerenza con indicatori economico finanziari di crescita aziendale. Il sistema diventa virtuoso se riconosce e premia le top performance, preservando la sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo, in un contesto di mercato competitivo allineato a standard internazionali. Il sistema di incentivazione, quindi, è finalizzato a stimolare il miglioramento dei risultati su obiettivi di breve periodo e di medio-lungo periodo. I risultati su obiettivi di breve periodo sono misurati da un sistema di valutazione e incentivazione annuale di tipo MBO (Management by Objectives), che dà origine a un sistema di incentivazione di tipo STI (Short Term Incentive); i risultati sul medio-lungo periodo (triennio di valutazione) sono misurati da un sistema di lungo periodo LTI (Long Term Incentive) riservato, quest'ultimo, a Amministratore e Ruoli Apicali con responsabilità strategiche. Il sistema LTI triennale è studiato in coerenza con quanto monitorato nel sistema annuale MBO, operando specificatamente su indicatori relativi a marginalità, produttività, crescita delle vendite, controllo dei costi e gestione finanziaria. L'intero sistema di incentivazione, basato su piani annuali e di medio-lungo periodo, è fondato su obiettivi di sostenibilità degli investimenti: il riscontro tra risultati pianificati e risultati ottenuti alla fine dell'anno di valutazione, o alla fine del triennio, consente di effettuare l'analisi del tradeoff tra costo del sistema e beneficio in termini di valore per l'impresa.

Gli obiettivi principali della politica remunerativa sono:

- coinvolgere e incentivare gli amministratori e il management la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo;
- comunicare la volontà della Società di condividere con le professionalità più elevate del Gruppo l'incremento previsto di valore della Società medesima;
- favorire la fidelizzazione delle risorse chiave del Gruppo, incentivandone la permanenza all'interno dello stesso;
- supportare la realizzazione del Piano Industriale Triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione di Exprivia e presentato al mercato nel mese di ottobre 2010
- motivare la crescita remunerativa secondo parametri comparativi di mercato (paniere di società similari ad Exprivia per settore e dimensioni utilizzato come benchmark di mercato);
- strutturare un sistema di remunerazione articolato in una componente fissa e una componente aggiuntiva variabile correlata al raggiungimento di specifici obiettivi strategici conseguiti nel breve e medio-lungo termine.

*Handwritten signature*



*Handwritten signature*

## 2. Indicazione dei destinatari della politica retributiva che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Exprivia e di talune società del Gruppo

Tra i destinatari sono presenti consiglieri non indipendenti, esecutivi e non esecutivi. Nel corso della durata del sistema di remunerazione, quale conseguenza dell'avvicinarsi o del conferimento di particolari cariche societarie in Exprivia o in Società Controllate, non è escluso che si aggiungano o subentrino altri soggetti. La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è – se non per una parte non significativa – legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente. Tale disposizione non si applica nel caso di amministratori non esecutivi che siano anche Dirigenti della Società.

## 3. Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Exprivia e del Gruppo che sono destinatari della politica retributiva

I destinatari della politica retributiva e del relativo sistema di remunerazione sono Dirigenti e Ruoli Apicali chiave (anche componenti del Consiglio di Amministrazione di Exprivia e di talune società del Gruppo, o categorie simili secondo la normativa applicabile nei paesi in cui hanno sede le società del Gruppo) di Exprivia e/o delle società del Gruppo. Nel corso dell'applicazione della politica di remunerazione, quale conseguenza dell'avvicinarsi o della nomina di nuovi dirigenti o Ruoli Apicali in Exprivia o in Società Controllate, non è escluso che ai ruoli ad oggi identificati subentrino o si aggiungano altri soggetti sino, comunque, ad un numero totale di possibili destinatari pari a circa 25 Dirigenti e Ruoli Apicali, oltre all'Amministratore Delegato della Società. Di seguito i ruoli organizzativi identificati come primo set dei destinatari:

<b>Ruolo organizzativo</b>	<b>Livello Organizzativo</b>
Presidente e/o Amministratore Delegato	RL1
Direttore Produzione Mercati	RL2
Direttore Commerciale	RL2
Direttore Risorse Umane	RL2
Direttore Servizi Centrali	RL2
Direttore di Business Unit	RL2
Affari Societari e Svil. Internazionale	RL2
Business Line Manager	RL3
Responsabile Qualità, Processi, SI	RL3
Direttore Area di Produzione	RL3

Ruolo organizzativo	Livello Organizzativo
Direttore Amministrazione del Personale e Relazioni Sindacali	RL3
Responsabile Pianificazione e Controllo	RL3
Direttore Amministrazione e Finanza	RL3
Direttore Delivery e Produzione	RL3
Direttore Marketing e Gare	RL3

Nella colonna **Livello Organizzativo** sono individuati i riporti organizzativi in riferimento all'organigramma della società:

**RL1** : Presidente e/o Amministratore Delegato

**RL2**: Ruoli di seconda linea in organigramma, primi riporti del livello RL1

**RL3**: Ruoli di terza linea in organigramma , primi riporti del livello RL2.

#### 4. Analisi Retributiva

La Società, al fine di valutare il posizionamento del pacchetto retributivo riconosciuto ad Amministratore e Ruoli Apicali con responsabilità strategiche, rispetto al mercato delle retribuzioni, ha affidato alla società di consulenza Towers Watson, esperta in executive compensation, l'analisi retributiva comparando la Retribuzione Totale (Retribuzione fissa, STI e LTI) alle prassi di mercato nel settore. Obiettivo dell'analisi è valutare la competitività dell'attuale sistema di compensation al fine di strutturare una nuova offerta remunerativa che trattenga ruoli chiave apicali nel Gruppo grazie a remunerazioni non solo adeguate, ma anche competitive rispetto al mercato del lavoro nel rispetto di predeterminati livelli di rischio, e sia attrattiva per professionisti di alto profilo manageriale. La struttura retributiva su cui si basa l'indagine è basata su due componenti che definiscono la **Retribuzione Totale**:

- **Retribuzione Fissa**: determinata generalmente dalla specializzazione professionale del ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità.
- **Retribuzione Variabile** : determinata al fine di premiare i risultati raggiunti, sulla base di obiettivi individuali assegnati annualmente e obiettivi di medio-lungo termine misurati attraverso indicatori aziendali di natura economico finanziaria e validi per Amministratore e Ruoli Apicali con responsabilità strategiche. In entrambi i casi costituisce un importante elemento motivazionale e di chiarezza degli obiettivi che traducono le sfide aziendali, in un'ottica di creazione del valore nel tempo. Tale compensation è legata a sistemi di remunerazione di tipo Short Term Incentive (STI), sistemi di Long Term Incentive (LTI) riconosciuti, questi ultimi, ad Amministratore e Ruoli Apicali con responsabilità strategiche.

L'analisi è stata condotta rispetto al mercato IT italiano, considerando un paniere di aziende comparabili per settore di business, per dati dimensionali - in termini di fatturato e numero di dipendenti, per tipologia/caratteristiche e peso del ruolo (definito attraverso l'analisi delle job description - finalità e responsabilità del ruolo), in modo da rendere omogeneo il confronto anche tra aziende differenti. Di seguito il paniere delle Aziende utilizzato per l'analisi di benchmarking: Accenture, Altran, Avanade, Axa Technology Services, CA, Consip, CSC, CSC

Piemonte, Deloitte, Easynet, EMC, Ericsson, Ernst & Young, Hewlett-Packard, HR Access, IBM, Indra, KPMG, Microsoft, Parametric Technology, Pride - Gruppo Ericsson, PWC, SAS Institute, Sempla, Siemens IT Solutions and Services, T- Systems, Unisys.

L'analisi dei livelli retributivi risponde ai criteri classici di ripartizione delle distribuzioni statistiche ed è mirata a favorire un immediato confronto tra il mercato e la posizione in esame. A tal riguardo la Retribuzione Totale, parte fissa e parte variabile (STI, LTI), è espressa attraverso la terminologia di seguito:

**Base Salary**, che comprende tutte le voci "fisse" (minimo, superminimo, emolumenti, altri compensi fissi);

**Target Bonus**, che rappresenta la forma di retribuzione variabile target, espressa come percentuale del Base Salary, al raggiungimento del 100% degli obiettivi definiti per l'anno solare o fiscale in corso;

**Target Total Cash**, inteso come la somma del Base Salary più l'ammontare del Target Bonus;

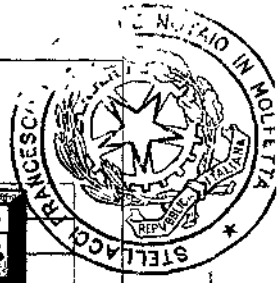
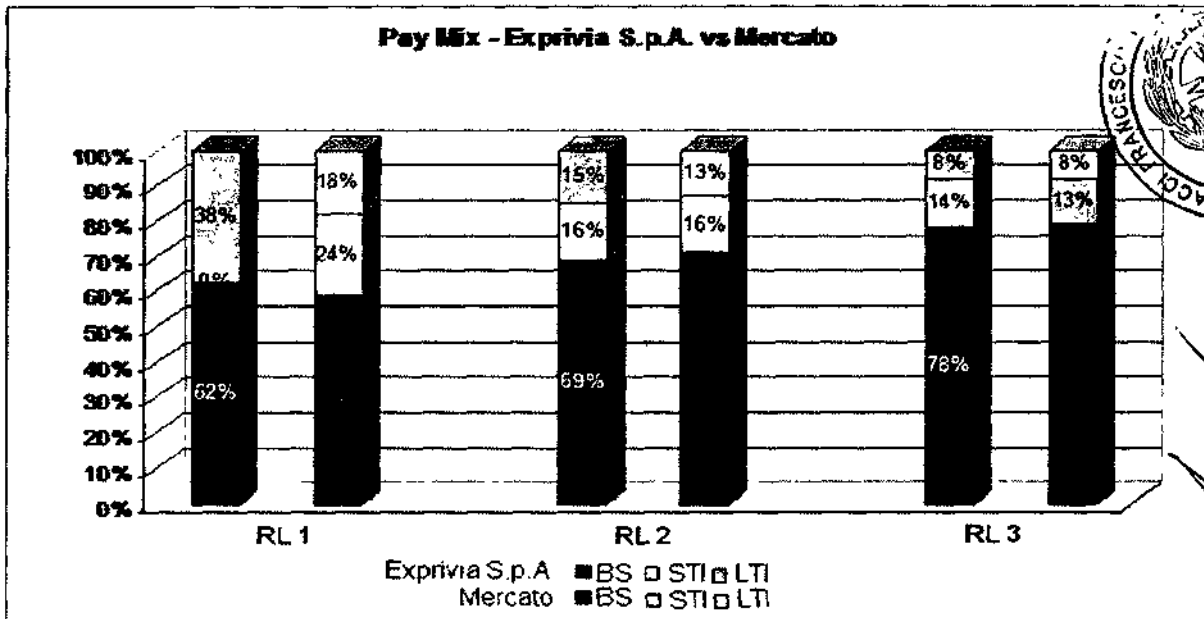
**Long Term Incentive (LTI)**, che indica per il ruolo in esame il valore annualizzato previsto dell'incentivo a medio-lungo termine (cash o stock), espresso come percentuale del Base Salary;

**Total Direct Compensation**, inteso come la somma del Total Target Cash più l'ammontare dei Long Term Incentive.

Per ogni ruolo in analisi vengono forniti i dati di mercato secondo i seguenti indicatori statistici:

- Primo Quartile (25%ile), il valore retributivo al di sotto del quale si colloca il 25% dei casi del campione con una retribuzione inferiore al valore indicato e al di sopra del quale si colloca il 75% dei casi del campione con una retribuzione superiore al valore indicato;
- Mediana, il valore retributivo al di sotto del quale si colloca il 50% dei casi del campione con una retribuzione inferiore al valore indicato e al di sopra del quale si colloca il 50% dei casi del campione con una retribuzione superiore al valore indicato;
- Terzo Quartile (75%ile), il valore retributivo al di sotto del quale si colloca il 75% dei casi del campione con una retribuzione inferiore al valore indicato e al di sopra del quale si colloca il 25% dei casi del campione con una retribuzione superiore al valore indicato.

Di seguito l'analisi del compensation mix (il peso di ciascuna componente della retribuzione - base salary, short term incentive e long term incentive) sull'intero pacchetto retributivo offerto per Livello Organizzativo del Ruolo (RL1, RL2, RL3) oggetto di indagine:



*[Handwritten signature]*

Complessivamente a livello di **retribuzione fissa** Exprivia risulta essere posizionata tra il primo quartile e la mediana; in particolare risulta essere sotto la mediana di mercato del 4%.

Anche per quanto riguarda il **target total cash** (retribuzione fissa + retribuzione variabile a breve termine) Exprivia si posiziona complessivamente sotto la mediana di mercato del 5%.

Per quanto riguarda il **total direct compensation** (retribuzione fissa + retribuzione variabile a breve termine + retribuzione variabile sistema LTI) Exprivia recupera competitività e si posiziona complessivamente sotto la mediana di mercato del 2%.

## 5. Struttura del Pacchetto Retributivo

Al fine di migliorare, nel periodo 2011 – 2013, il posizionamento retributivo di mercato in termini di Retribuzione Totale, per i ruoli oggetto di indagine, si è deciso di mantenere il **total direct compensation** del Gruppo a livello di mediana di mercato e di rivedere il valore minimo di incidenza della retribuzione fissa e il valore massimo di incidenza della retribuzione variabile rispetto alla Retribuzione Totale. In particolare :

- **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 legata al sistema STI non potrà essere superiore al 50% della Retribuzione Variabile, la parte variabile legata al sistema LTI non potrà essere superiore al 50% della Retribuzione Variabile.

*[Handwritten signature]*

## 6. Sistema di Incentivazione Annuale (STI)

Il sistema di incentivazione annuale è legato a MBO individuali applicando una metrica quantitativa su parametri di valutazione quali:

- il confronto con gli obiettivi di budget;
- lo sviluppo dell'offerta di prodotti e di nuovi business;
- l'attività di cross selling;
- l'innovazione dell'offerta;
- la qualità delle relazioni con la clientela;
- l'aggiornamento professionale delle risorse;
- lo sviluppo su mercato internazionale.

L'allocazione del bonus pool (dal quale deriva la parte variabile annuale individuale) alle singole strutture operative avverrà sulla base del contributo generato dalle stesse ai risultati aziendali. La distribuzione a ciascun ruolo professionale, per struttura, si baserà su una valutazione delle performance in un'ottica di retention delle risorse/posizioni chiave che siano risultate particolarmente meritevoli.

In particolare, l'ammontare complessivo dei premi previsti a budget è fissato in misura percentuale rispetto ai Ricavi Netti. La misura in cui i premi previsti a budget saranno effettivamente erogati è dipendente dal grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali riflessi nel budget con riferimento ai parametri 'Ricavi Netti' e '% Margine Operativo Netto'. L'assegnazione dei premi a budget alle strutture aziendali e l'ammontare dei premi previsti a budget viene assegnato alle aree aziendali secondo specifiche percentuali per Area Produttiva, Area Commerciale, Area Amministrativa. Queste ultime tengono conto della numerosità di dipendenti nella struttura per profilo professionale.

Il sistema di incentivazione annuale è finalizzato a stimolare il miglioramento dei risultati su obiettivi annuali, pone in campo Key Performance Indicator (KPI), Obiettivi Quantitativi, Obiettivi Qualitativi. Il Sistema MBO si basa sui seguenti meccanismi:

- L'assegnazione degli obiettivi segue una logica di tipo cascading a partire dagli obiettivi assegnati al Top Management, delineato coerenti con quelli fissati nel Piano Industriale,
- E' definita una soglia minima per l'accesso all'incentivazione annuale. La soglia minima è coerente con gli indicatori 'Ricavi Netti' e '% Margine Operativo Netto' aziendali (per garantire sostenibilità al piano) ed è legata ai risultati individuali per profilo professionale (premiante rispetto alla top performance)
- Il sistema è stato progettato per consentire l'accesso all'incentivazione solo a circa il 25% della popolazione aziendale, ovvero i TOP PERFORMER dell'azienda



Il piano si sviluppa su un orizzonte temporale di un esercizio sociale, ha una erogazione di tipo one shot riconosciuta entro i primi 6 mesi dell'esercizio successivo a quello di valutazione dei target individuali.

## 7. Sistema di Incentivazione Triennale ( LTI)

Il sistema di incentivazione triennale LTI è finalizzato a:

- collegare una parte della retribuzione variabile dei destinatari (Amministratore e Ruoli Apicali con Responsabilità Strategiche) a risultati di medio-lungo termine della Società e delle Società Controllate
- stabilire sistemi variabili di remunerazione per i destinatari anche tenuto conto degli obiettivi specifici e individuali previsti nel piano MBO.

## 8. Variabili chiave e indicatori di performance nel Sistema LTI

Il riconoscimento dell'incentivo basato sul Sistema LTI è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance che saranno approvati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, tra quelli di seguito indicati:

- 1) Un KPI cancello quale condizione di accesso al piano di incentivazione (cosiddetta clausola on/off) legato al valore della produzione del Gruppo Exprivia nel periodo 2011-2013. Superata la condizione cancello il destinatario accede al sistema di incentivazione.
- 2) Un KPI legato all'EBIT / 'Revenues da crescita interna'
- 3) Un KPI legato all'EBIT / 'Revenues derivante da acquisizioni'
- 4) Un KPI legato al Capitale Circolante Netto (CCN) / 'Revenues Totali'
- 5) Un KPI legato a Indebitamento Finanziario Netto (PFN) / EBITDA totale

Superata la condizione cancello, misurata attraverso il KPI cancello di cui al punto 1), l'entità del premio erogabile sarà calcolata sulla base di un *Bonus Pool Individuale*, preventivamente individuato, che tenga conto dei riferimenti derivanti dal benchmarking retributivo per ruolo; il totale dei premi erogabili sarà pari alla somma di 1 anno di retribuzione fissa annua (RAL) di tutti i destinatari.

L'entità del premio potrà variare all'interno dei seguenti limiti:

- Il raggiungimento di una prefissata soglia minima dei KPI: *EBIT / 'Revenues da crescita interna'*, *EBIT / 'Revenues derivante da acquisizioni'* darà origine ad un incentivo al minimo pari al 50% del Bonus Pool Individuale. Al raggiungimento del target 100% dei KPI l'incentivo sarà pari al 100% del Bonus Pool Individuale. Dopo il valore target l'incremento del Bonus Pool Individuale sarà calcolato linearmente fino ad un prefissato



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

CAP, che darà origine ad una incentivazione pari al massimo al 150% del Bonus Pool Individuale

- Il raggiungimento di una prefissata soglia massima del KPI - CCN / 'Revenues Totali' e del KPI - PFN / EBITDA totale, darà origine ad un incentivo al minimo pari al 50% del Bonus Pool Individuale. Al raggiungimento del target 100% dei KPI l'incentivo sarà pari al 100% del Bonus Pool Individuale. Dopo il valore target l'incremento del Bonus Pool Individuale sarà calcolato linearmente fino ad un prefissato CAP, che darà origine ad una incentivazione pari al massimo al 150% del Bonus Pool Individuale.

Gli obiettivi saranno validi per tutti i soggetti destinatari del Sistema LTI e faranno riferimento ai risultati target aziendali individuati nel Piano Industriale 2011- 2013. L'incentivo minimo erogabile, al superamento della condizione cancello, avrà un controvalore minimo pari al 50% del Bonus Pool Individuale. L'incentivo erogabile al raggiungimento del 100% degli obiettivi avrà un controvalore massimo pari a una volta il Bonus Pool Individuale. Ciò si traduce in un valore annuo dell'incentivo target pari a circa il 30% del Bonus Pool Individuale.

## 9. Criteri per la determinazione dei Piani di Stock Grant

La società, a seguito dell'attività di benchmark, in considerazione dei benefici in termini di costi/fidelizzazione del management, ed avendo altresì preso visione dei criteri retributivi applicati da altre società di dimensioni equivalenti, propone di adottare il Sistema di Long Term Incentive basato su Piani di Stock Grant. Il Sistema LTI si svilupperà su un orizzonte temporale giudicato idoneo a conseguire gli obiettivi target individuati nel piano industriale 2010- 2013, in particolare il Periodo di Vesting avrà la durata di 3 anni e la Vesting Date coinciderà con la data dell'assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2013. Questo tipo di politica affidata a Sistema LTI permetterebbe alla società di posizionarsi a livello di **Total Direct Compensation** (retribuzione fissa + retribuzione variabile a breve termine STI + retribuzione variabile a lungo termine LTI) sulla mediana di mercato. L'effettiva consegna ad un destinatario delle Azioni oggetto dell'attribuzione di uno Stock Grant, sarà subordinata alla preventiva verifica, da parte del Consiglio di Amministrazione, del raggiungimento degli obiettivi indicati nel paragrafo *'Variabili chiave e indicatori di performance nel Sistema LTI'*. La determinazione del numero di Azioni da assegnare a ciascun destinatario sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, sulla base del bonus pool individuale. Il Consiglio di Amministrazione determinerà il numero massimo di azioni al servizio del piano. Tale valore massimo erogabile avrà un ammontare 'figurativo' pari alla somma del costo lordo di 1 anno di retribuzione di tutti i destinatari.

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano Stock Grant- fatte salve le prerogative dell'Assemblea dei soci - è il Consiglio di Amministrazione della Società, che sovrintende alla gestione operativa del Piano stesso.

## 10. Struttura retributiva delle figure di controllo

Il pacchetto retributivo delle risorse a capo delle funzioni preposte al controllo interno (internal auditor) e alla redazione dei documenti contabili societari è coerente con i compiti assegnati.

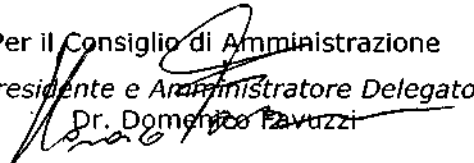

Alla funzione che si occupa della redazione dei documenti contabili almeno il 20% della retribuzione variabile sarà legata ai compiti suddetti.

## 11. Indennità eventualmente prevista per cessazione anticipata del rapporto di lavoro o mancato rinnovo

L'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro (escluse dimissioni) dell'amministratore e figure apicali, o per il loro mancato rinnovo, è definita: nel caso di inquadramento da Dirigente o Quadro nel rispetto del contratto collettivo, negli altri casi fino ad una annualità, ogni tre di attività svolta o comunque non superiore a 5 annualità. In quest'ultimo caso, tale indennità non sarà corrisposta se la cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al mancato raggiungimento degli obiettivi, nel caso di amministratore e figure apicali della capogruppo. Per amministratore e figure apicali nelle società controllate si applicherà la valutazione dei risultati fissati con obiettivi legati al sistema MBO e/o agli indicatori previsti nel piano LTI.

Molfetta, li 2 marzo 2011

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

La presente Relazione è disponibile presso la sede sociale in Molfetta (BA), Viale Adriano Olivetti 11/A, 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 Investor - Assemblee.




Allegato "D"

Recc. n. 13819



*[Handwritten signature]*

# expri<sup>o</sup>ia

Relazione illustrativa del Consiglio di  
Amministrazione

ai sensi degli artt. 73 e 93 e dell'allegato 3A  
della deliberazione CONSOB 11971/99 (come  
successivamente modificata e integrata) sulla  
proposta di

"autorizzazione all'acquisto e disposizione di  
azioni proprie ai sensi degli artt. 2357 e 2357  
ter Codice Civile, previa revoca della delibera  
assunta dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti  
del 20 Aprile 2010",

per l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti  
del 28 -29 Aprile 2011.

*[Handwritten signature]*

Signori Azionisti,

viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria della Società del 28 - 29 aprile 2011 una proposta di revoca della delibera di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie adottata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti in data 20 aprile 2010, per quanto non utilizzata, e il contestuale 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'esigenza di prolungare al mese di ottobre 2012 la scadenza della autorizzazione oggi in essere che scadrebbe invece nel mese di ottobre 2011.

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;
- ✓ eventuale asservimento a piani di stock option;
- ✓ operazioni di trading sulle azioni proprie, nel rispetto della nuova formulazione 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 seicentocinquantotto virgola sedici) ed è costituito da 51.883.958 (cinquantunomilioni ottocentottantatremila novecento cinquantotto) 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) ulteriormente diminuite delle azioni alla data eventualmente 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 agli artt. 2357 e 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 2010, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2011 e sottoposto ad approvazione alla Assemblea degli Azionisti in data odierna (il "Bilancio 2010"), tra l'altro, le seguenti poste patrimoniali:

- ✓ Riserva Sovrapprezzo azioni per Euro 15.707.637,00 (quindicimilioni settecentosette seicentotrentasette /00);
- ✓ Altre riserve per Euro 2.091.750,00 (duemilioni novantunomila settecentocinquanta /00).

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

Inoltre, il Consiglio evidenzia la necessità di formare, contestualmente all'Acquisto, una riserva indisponibile per un ammontare pari alle Azioni Proprie iscritte nell'attivo di bilancio, ai sensi dell'articolo 2357-ter, comma 3, del Codice Civile (la "Riserva per Azioni Proprie in Portafoglio"), prelevandola dalle riserve disponibili. In caso di successivo trasferimento, permuta, conferimento, annullamento o svalutazione del valore di carico delle Azioni Proprie oggetto di Acquisto, la Riserva per Azioni Proprie in Portafoglio riconfluirà nelle riserve disponibili per un valore pari al valore di carico delle Azioni Proprie trasferite, permutate, conferite, annullate o svalutate. Il Consiglio chiarisce che la modalità operativa innanzi indicata dovrà essere seguita fino alla decorrenza del termine che sarà accordato dall'Assemblea per procedere all'Acquisto e alla Vendita di Azioni Proprie.

### **4. Durata dell'autorizzazione**

L'autorizzazione all'acquisto è richiesta per un periodo di 18 mesi dalla data della delibera assembleare.

L'autorizzazione all'alienazione è richiesta senza limiti temporali.

### **5. Corrispettivo minimo d'acquisto**

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.

### **6. Corrispettivo massimo d'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.

### **7. Corrispettivo di alienazione**

Le operazioni di alienazione 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.

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

Le operazioni di alienazione per asservimento a piani di *stock option*, saranno effettuate alle condizioni previste dal Piano di *Stock Option* approvato dall'Assemblea dei Soci.

## 8. Modalità di acquisto e alienazione

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, comma 1, lettera b) e c) 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.

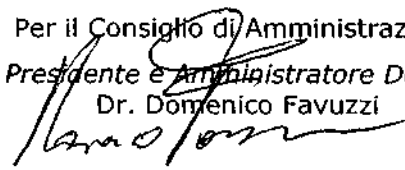
Pertanto, gli acquisti saranno effettuati esclusivamente, ed anche in più volte per ciascuna modalità, sui mercati regolamentati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., secondo modalità operative stabilite da quest'ultima che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione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

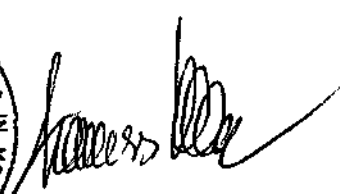
In caso di alienazione per asservimento a piani di *stock option*, l'operazione sarà effettuata secondo il Piano di *Stock Option* approvato dall'Assemblea dei Soci.

Molfetta, li 2 marzo 2011

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/A, 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 Investor - Assemblee.

Allegato "E"

Recc M 13814

Spett. Exprivia S.p.A.

Viale Adriano Olivetti

Molfetta (BA)

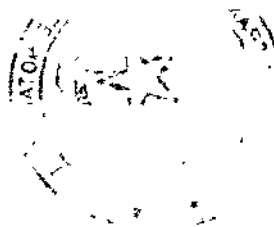
Alla cortese attenzione del Presidente e dell' Amministratore Delegato

Oggetto: acquisto azioni proprie

In merito all'operazione di acquisto di azioni proprie da parte di Exprivia S.p.a. emarginata all'oggetto, ed. in particolare, relativamente all'utilizzo della riserva c.d. di "sovrapprezzo di azioni", il Collegio Sindacale esprime parere favorevole al compimento dell'operazione secondo le modalità prospettate dal C.d.A dd. 2 marzo 2011.

Si ribadisce in proposito quanto già espresso con le nostre comunicazioni del 18/07/2006 e 10/04/2007 in merito alle medesime operazioni poi deliberate dalle assemblee di Exprivia Spa in data 03/08/2006, 27/04/2007 e 13.10.2008. Le osservazioni allora espresse, possono essere così riassunte.

A tenore dell'art. 2431 C.C., le somme percepite dalla società per l'emissione di azioni a prezzo superiore al valore nominale non possono essere **distribuite** fino a che la riserva legale non abbia raggiunto il limite stabilito dall'articolo 2430 C.C. (id est: il quinto del capitale sociale). Tuttavia, accedendo all'interpretazione della norma offerta da nota ed autorevole dottrina (interpretazione laterale: veggasi Grande Stevens, Allegri, Balzarini), il vincolo di "indistribuibilità" impresso alla riserva de qua deve necessariamente essere inteso in senso limitato, ossia esso è posto solo ed esclusivamente in relazione alla distribuzione della riserva ai soci e non riguarda pertanto l'utilizzo della medesima per il compimento di "operazioni sociali" di altra natura quali ad esempio l'eventuale copertura delle perdite, l'imputazione della



M



riserva a capitale a titolo gratuito, l'aumento della riserva legale ed anche l'acquisto di azioni proprie.

Nel caso di specie quindi, pur in assenza di formale riserva legale nel bilancio chiuso al 31/12/2010, l'utilizzo della riserva per sovrapprezzo azioni per l'acquisto di azioni proprie non costituisce, in senso tecnico, "distribuzione" ai soci dell'importo così accantonato, legittimandosi pertanto l'operazione di acquisto di azioni proprie mediante l'impiego di detta riserva.

Nella Relazione del Consiglio di Amministrazione del 02/03/2011, alla luce degli Art. 2357 e 2357 Ter C.C. ed ai sensi degli Art. 73 e 93 e All. 3A della delibera CONSOB 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni, sono espressamente ed analiticamente indicate le motivazioni, le modalità operative, la quantità delle azioni e la durata scadente il 28/10/2012 della delibera proposta in approvazione alla prossima Assemblea Ordinaria dei soci, convocata per il 28 - 29 aprile 2011.

In particolare, il Collegio conferma che al 31/12/2010:

- il Capitale Sociale ammonta ad € 26.979.658,16, costituito da n° 51.883.958 azioni del V.N. di € 0,52 Cd. interamente liberate;
- la Riserva Straordinaria disponibile ammonta ad € 2.091.750,00;
- la Riserva Sovraprezzo Azioni disponibile ammonta ad € 15.707.637,00;
- il totale delle riserve disponibili per l'acquisto Azioni Proprie ammonta ad € 17.799.387.

Pertanto, per il Collegio, nulla osta alla richiesta che il Consiglio di Amministrazione proporrà all'Assemblea Ordinaria dei Soci del 28 - 29 aprile 2011.

Brescia, 15 marzo 2011

Per il Collegio sindacale

Il Presidente

  
Renato Beltrami



