



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Emittente: Exprivia S.p.A

Sito Web: www.exprivia.it

Esercizio di riferimento: 2011

Sottoposta all'approvazione dell'Assemblea del 19 – 20 aprile 2012

PREMESSA

Il presente documento recepisce le disposizioni del Regolamento Emittenti Consob (ai sensi dell'articolo 123-ter TUF) adottato con delibera n.11971 del 14 maggio 2009, aggiornato all'8 febbraio 2012, art. 84 quater 'Relazione sulla Remunerazione'. Le informazioni di dettaglio sono indicate in linea con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A (Schema 7-bis e Schema 7-ter) conferendo trasparenza su remunerazioni e partecipazioni detenute, nella società emittente e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche. Di seguito il quadro normativo di riferimento:

- Dlg. N.58 del 24 febbraio 1998 TUF (Testo Unico per la Finanza)
- Dlg. N.259 del 30 ottobre 2010 che recepisce:
 - raccomandazione 2004/913/CE
 - raccomandazione 2009/385/CE
 - art. 123 ter al Dlg. N.58 del 24 febbraio 1998
- Codice di Autodisciplina art. 6 approvato nel dicembre 2011 che modifica art. 7 approvato nel 2010
- Regolamento Emittenti Consob adottato con delibera n.11971 del 14 maggio 2009 aggiornato all'8 febbraio 2012 – delibere nn.18079 e 18098
- Allegato 3A al Regolamento Emittenti Consob n. 11971, delibera n. 18079, Schema 7-bis e Schema 7-ter (Relazione sulla Remunerazione)
- Regolamento operazioni con parti correlate del 12/3/2010, art. 13: casi e facoltà di esclusione, nel quale si esclude la competenza dei contenuti della presente al regolamento operazioni con parti correlate.

La **Relazione sulla Remunerazione** è articolata in due sezioni:

- **Sezione 1** - riporta informazioni riguardo alla politica retributiva, competenza esercizio 2012, compresi ruoli e responsabilità riguardo alla redazione, approvazione, comunicazione e relativa attuazione.
- **Sezione 2** - riporta le informazioni analitiche, competenza esercizio 2011, relative ai compensi rivolti ad Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché i compensi riconosciuti a fronte di specifici incarichi.

Sezione 1

Il Consiglio di Amministrazione è supportato, nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, anche dal Comitato per le Remunerazioni.

Tale Comitato ha il compito di formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, d'intesa con il Collegio Sindacale (in assenza dei diretti interessati), per la remunerazione, ivi compresi gli eventuali piani equity, degli Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché, su indicazione degli Amministratori Delegati, per la determinazione dei criteri di remunerazione dell'alta direzione della Società.

Il Comitato ha il compito di approfondire, inoltre, le tematiche riguardanti la definizione degli indirizzi generali per le politiche retributive e gestionali del management, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei funzionari apicali.

Il Comitato per le remunerazioni è attualmente composto da:

- ✓ ing. Giorgio De Porcellinis (Consigliere Indipendente, Presidente del Comitato);
- ✓ dott. Alessandro Laterza (Consigliere Indipendente);
- ✓ sig.ra Valeria Savelli (Consigliere non esecutivo).

Nel corso dell'esercizio 2011, il Comitato per le Remunerazioni si è riunito 4 volte; in tutte le riunioni il Comitato ha svolto i propri lavori con la partecipazione di tutti i suoi membri, del Presidente del Collegio Sindacale e, invitato, del Responsabile degli Affari Societari.

Alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni hanno partecipato anche altri soggetti, su invito del Comitato stesso, per relazionare su singoli punti all'ordine del giorno.

Il Comitato non ha a propria disposizione delle risorse finanziarie specifiche, ma nello svolgimento delle sue funzioni ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'assolvimento dei propri compiti e di avvalersi di consulenti esterni (Rif. *Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011 – Società Towers Watson*).

Il Consiglio di Amministrazione della Società riunitosi il 2 marzo 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha definito una politica generale per la remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Gli Amministratori hanno presentato tale politica all'Assemblea degli azionisti, chiamata ad approvare il Bilancio 2010, che in data 28 aprile 2011 ha approvato la politica per la remunerazione.

1. La Politica per la Remunerazione

La politica per la remunerazione (Rif. *Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011*) di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha l'obiettivo di: attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo dell'organizzazione; favorire il coinvolgimento di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche al perseguimento degli obiettivi fissati nel Piano Industriale 2011- 2013; strutturare un'offerta remunerativa competitiva rispetto al mercato del lavoro.

La Politica applicata ad Amministratori e Figure Apicali 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 per la remunerazione del Gruppo Exprivia è implementata mediante un Piano di Short Term Incentive (STIP), basato su MBO (Management by Objective) annuale, e un Piano di Long Term Incentive (LTIP) basato sulla valutazione di obiettivi aziendali misurati su un orizzonte temporale triennale.

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

In riferimento alla politica per la remunerazione (Rif. *Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011 -*) entrambi gli strumenti garantiscono congiuntamente una componente variabile (Variabile STI e Variabile LTI) non superiore al 60% della Retribuzione Totale (componente fissa e componente variabile):

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

Il sistema di incentivazione STIP si attiva al superamento di un obiettivo cancello aziendale K Aziendale che garantisce la sostenibilità del piano, tale obiettivo è legato a '*Ricavi Netti*' e '*% Margine Operativo Netto*' del Gruppo Exprivia ed è basato su obiettivi assegnati in coerenza con i target di crescita annuali.

Il modello di attribuzione degli obiettivi del modello MBO, a cui è collegato il piano STI, è di tipo cascading top down. In particolare, ad inizio anno il Top Management aziendale riceve, dall'Amministratore Delegato, obiettivi target individuali, tali obiettivi sono legati a indicatori economico-finanziari di struttura : *Utile Netto, Ricavi Netti, Ricavi Lordi, Costi di Struttura, Posizione Finanziaria*. Gli obiettivi sono fissati specificando opportuni requisiti: valore soglia minima e peso (es. obiettivo utile netto assegnato con peso 50% e valore soglia minima 95%); tali requisiti consentono di calcolare, a consuntivo, la valutazione totale individuale (somma pesata delle percentuali di raggiungimento del valore target – in caso di superamento della soglia minima - per il relativo peso).

Il valore del bonus individuale, legato al piano STI, è correlato a tale valutazione, una volta che questa abbia superato una prefissata soglia minima. Al superamento di tale soglia il valore del bonus individuale cresce linearmente fino ad un massimo cap, fissato per ruolo professionale, coerente con le percentuali fissate dalla politica; la coerenza dei valori consente al sistema di trarre gli obiettivi di mercato e la crescita del valore dell'azienda, restando sostenibile nel costo.

Tali obiettivi, assegnati al Top Management, discendono verso tutti gli altri strati dell'organizzazione in maniera declinata e coerente con le funzioni svolte.

Il sistema di incentivazione LTI 2011–2013 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione consiliare del 21 dicembre 2011 ed è rivolto ad un'ampia schiera di figure apicali. Sarà indetta successiva Assemblea per deliberare il relativo piano delle Stock Grant.

Il sistema LTI è legato ad obiettivi di performance nel triennio 2011-2013, con periodo di Vesting della durata massima di 3 anni e la Vesting Date coincide con la data dell'assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2013.

La presente relazione riferisce del sistema di incentivazione LTI 2011 – 2013 applicato ad Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, questi ultimi sono stati individuati nell'ambito delle figure apicali a cui è destinato il sistema di incentivazione LTI 2011 – 2013 (*Rif. Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011*), scelti secondo una rigorosa interpretazione della normativa di riferimento (I Dirigenti con responsabilità strategiche - IAS. 24, par.9 - sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori - esecutivi o meno - della società stessa) ed in linea con un cambio organizzativo, nel Gruppo Exprivia, che prevede l'attribuzione di una maggiore rilevanza ai ruoli che impattano, in misura determinante, sulle strategie dell'azienda.

L'assegnazione del Premio Pluriennale, legato al piano LTI, è soggetto al superamento di un obiettivo cancello e l'erogazione del Premio Pluriennale è legata a specifiche condizioni di performance così come dettagliato nella Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011.

Gli obiettivi che determinano la condizione cancello di attivazione del piano sono i seguenti:

KPI CANCELLO : 1) AND 2)	
1)	Fatturato 2013
2)	Cumulata dei fatturati previsti dal piano industriale per gli anni 2011 - 2013

Alla condizione cancello è legato un valore soglia (percentuale minima di raggiungimento) al superamento della quale il piano LTI si attiva. Gli obiettivi alla cui percentuale di raggiungimento è legato il Premio Pluriennale sono:

	KPI - OBIETTIVI DI PERFORMANCE	PESO
1)	EBIT / 'Revenues da crescita interna'	40%
2)	EBIT / 'Revenues derivante da acquisizioni'	30%
3)	Capitale Circolante Netto (CCN) / 'Revenues Totali'	15%
4)	Indebitamento Finanziario Netto (PFN) / EBITDA Totale	15%

A ciascun obiettivo (KPI – OBIETTIVI DI PERFORMANCE) è assegnato: un peso (PESO) e un target di raggiungimento in linea con quanto stabilito nel piano industriale 2011 – 2013. Il valore del Premio Pluriennale, al termine del Piano LTI, per ciascun Partecipante, dipenderà dalle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi (KPI – OBIETTIVI DI PERFORMANCE) considerando i pesi assegnati. L'entità del Premio Pluriennale sarà calcolata sulla base di un Bonus Pool Individuale (rif. Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011). L'entità minima erogabile nel triennio, al superamento della condizione cancello, avrà un controvalore minimo pari al 50% del Bonus Pool Individuale. L'entità 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 (entità del Premio Pluriennale) pari a circa il 30% del Bonus Pool Individuale/RAL.*

Per quanto riguarda eventuali meccanismi ex-post, da applicare al sistema LTI, l'Assemblea che delibererà il piano delle Stock Grant, potrà decidere se gestire eventuali malus o claw-back idonei a riflettere i livelli di performance al netto di rischi assunti dall'impresa. Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione anche se tali clausole saranno comunque riconsiderate al momento della prossima delibera di Assemblea.

La politica preannunciata con la Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011 – recupera, in parte, prassi adottate in anni precedenti nella progettazione dei piani di compensation. In particolare, la logica del perseguimento di obiettivi di lungo periodo per molti Manager e Collaboratori era già legata, in passato, a piani pluriennali gestiti attraverso piani di stock option. Tali piani sono stati avviati con delibera 3 agosto 2006 (emissione di n. 3.300.000 nuove azioni ordinarie di nominali Euro 0,52 cadauna, aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione e con godimento regolare, da offrire in sottoscrizione a Presidenti, Amministratori Delegati, Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori della Società Exprivia S.p.A. e delle Società dalla stessa controllate). Le assegnazioni di stock option sono state effettuate nel dicembre 2006, febbraio 2008, aprile 2008, con vesting period tre anni. Il prezzo e le modalità sono state stabilite dal Consiglio di Amministrazione in esecuzione del piano di incentivazione azionaria e, ai sensi dell'art. 2439 comma secondo, del Codice Civile, il termine ultimo per la sottoscrizione è stato fissato alla data del 30 giugno 2011.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile, legata ad obiettivi di breve periodo, nel 2010 si è adottato un piano di incentivazione individuale utilizzando il meccanismo del differimento del bonus annuale, al fine di garantire la valutazione dei livelli di performance garantendo i profili di rischio dell'impresa (erogazione bonus 2010 a settembre 2011).

La politica del Gruppo Exprivia non è ispirata alle politiche retributive di alcuna altra società nel panorama di riferimento in cui opera il Gruppo Exprivia.

La politica dei benefici non monetari si esprime per Amministratori e Dirigenti attraverso l'assegnazione di company car (fringe benefit riportato in Tabella 1 – Sezione 2 - gestito secondo un criterio di imponibilità fiscale) e polizze assicurative integrative rispetto a quelle previste da contratto di lavoro legate a :

- Responsabilità Amministratori
- Infortuni Professionali Dirigenti
- Infortuni Extraprofessionali Dirigenti
- Polizza Vita Dirigenti
- Copertura Rimborso Spese Mediche / Assidim

Ai Dirigenti sono riconosciute forme di compenso legate a **patti di non concorrenza**, tale informazione è inserita pro-quota nella parte altri compensi della Tabella 1 – Sezione 2 - .

2. II Compenso degli Amministratori e Dirigenti Strategici

I **compensi degli Amministratori Delegati** e degli Amministratori investiti di particolari incarichi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, su proposta dell'apposito Comitato Remunerazioni all'uopo costituito.

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

Al Presidente\Amministratore Delegato (compenso aggiornato con delibera del 13 maggio 2011) 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, legata al ruolo di Amministratore Delegato della società, in coerenza con quanto stabilito dalla Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011 - in tema di Short Term Incentive (Piano STI). Gli obiettivi a cui è legato il piano STI, stabiliti con delibera del CdA del 28/6/2011, sono: rapporto PFN/EBITDA, Ricavi Netti, Margine Operativo Netto (in coerenza con gli obiettivi numerici assegnati ai dirigenti strategici aziendali). L'ammontare dell'incentivo da riconoscere sarà calcolato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, in coerenza con la Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali, (IV) una componente variabile, legata al ruolo di Amministratore Delegato della società, correlata ad obiettivi pluriennali previsti nel piano industriale 2011-2013, in coerenza con quanto stabilito dalla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali in tema di Long Term Incentive (piano LTI).

Al Presidente\Amministratore Delegato è riconosciuta una indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro; in caso di revoca e/o mancato rinnovo dell'incarico di Amministratore, malgrado il raggiungimento di 'risultati obiettivamente adeguati', al Presidente\Amministratore Delegato viene corrisposta una parte fissa e, per ogni frazione del mandato a decorrere dall'ultima nomina, una parte variabile fino ad un fissato valore massimo cap. La quantificazione dei 'risultati obiettivamente adeguati' è legata al valore del patrimonio netto della società fissate opportune soglie minime. L'indennità non è corrisposta in caso di dimissioni volontarie.

All'Amministratore Delegato (nomina al 1 gennaio 2012, con delibera del 15 dicembre 2011) è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda, (II) una componente fissa lorda annua a titolo di patto di non concorrenza; per il ruolo di Amministratore Delegato il Consiglio di Amministrazione di Exprivia delibererà: (III) una componente fissa lorda annua per il ruolo di Amministratore, (IV) una componente variabile in coerenza con quanto stabilito dalla Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011 - in tema di Short Term Incentive (Piano STI); saranno opportunamente definiti gli obiettivi ai quali correlare il piano STI, (V) una componente variabile legata ad obiettivi pluriennali in coerenza con quanto stabilito dalla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali in tema di Long Term Incentive (piano LTI).

All'Amministratore Delegato è riconosciuta una indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro pari a n.6 mensilità del compenso pattuito, sono inoltre riconosciuti i compensi variabili eventualmente maturati.

Ai Dirigenti Strategici è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda, (II) una componente variabile in coerenza con quanto stabilito dalla Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011 - in tema di Short Term Incentive (Piano STI), legata al sistema MBO aziendale, (III) una componente variabile legata ad obiettivi pluriennali in coerenza con quanto stabilito dalla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali in tema di Long Term Incentive (piano LTI).

Il pacchetto retributivo di Amministratori e Dirigenti Strategici, in relazione alla percentuale assegnata alla componente fissa e componenti variabili (legate a STIP e LTIP), rispetta limiti e valori percentuali stabiliti dalla Relazione Tecnica sulla Politica Retributiva Applicata ad Amministratori e Figure Apicali - Marzo 2011 –

Sezione 2

L'Assemblea del 28 aprile 2011 che ha nominato il Consiglio di Amministrazione, in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.2013, ha deliberato di attribuire al Consiglio una indennità annuale complessiva di € 140.000,00 la cui ripartizione è stata deliberata dallo stesso Consiglio di Amministrazione il 13 maggio 2011 su proposta del Comitato Remunerazioni. Tale informazione è riportata in maniera dettagliata e 'pro-quota' nella parte 'compensi fissi' della Tabella 1. Gli Amministratori hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni occasionate dalla carica rivestita.

Aderendo alle raccomandazioni emanate da Consob con delibera n.11971 del 14 maggio 1999 con aggiornamenti all'8 febbraio 2012 in merito all'informativa sui compensi prevista dall'art. Art. 84-quater (Relazione sulla Remunerazione), in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter, si riportano: a) i compensi lordi riconosciuti per l'esercizio 2011 agli amministratori della Capogruppo per lo svolgimento delle proprie funzioni anche nelle altre società incluse nell'area di consolidamento; 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.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011, i Dirigenti della Società con responsabilità strategiche hanno percepito un compenso fisso complessivo pari ad Euro 382.359,00.

In coerenza con le azioni riferite nella politica sezione 1 non si registrano, nell'esercizio 2011, effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa.

Non sono presenti accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Sono previsti compensi per impegni di non concorrenza: nella Tabella 1 (altri compensi) sono valorizzati 'pro-quota'.

In coerenza con quanto riferito nella Sezione 1 in tema di indennità di fine carica, non sono presenti Amministratori che abbiano cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio 2011, per tale ragione, non sono riportati i valori delle relative indennità. Non essendosi verificati casi specifici, vale quanto evidenziato in politica (Sezione 1) ma non si riportano evidenze nella determinazione delle indennità perché non occorse nell'esercizio 2011.

Di seguito, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle opportunamente predisposte nel Regolamento Emittenti Consob.

Le informazioni di cui alle Tabelle: 1, 2 e 3B sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non. Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o Dirigente con responsabilità strategiche.

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo.	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 328.333,00		€ -		€ -		€ 328.333,00	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 328.333,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 328.333,00	€ -	€ -
Pierfilippo Roggero	Consigliere Indipendente Non Esecutivo Presidente del Comitato di Controllo Interno	8 mesi	27/09/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 7.083,00	€ 9.583,00					€ 16.666,00		€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 7.083,00	€ 9.583,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 16.666,00	€ -	€ -
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo.	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 84.020,00		€ -		€ 218,00		€ 84.238,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Laterza Alessandro	Consigliere Indipendente, Lead Independent Director, Presidente del Comitato Controllo Interno, membro Comitato Remunerazioni	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.416,67	€ 11.666,67					€ 18.083,34		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 6.416,67	€ 11.666,67	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.083,34	€ -	€ -
De Porcellinis Giorgio	Consigliere Indipendente, Presidente del Comitato Remunerazioni, membro Comitato Controllo Interno	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.499,97	€ 9.583,34					€ 13.083,31		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 3.499,97	€ 9.583,34	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.083,31	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Di Paola Giancarlo	Consigliere Esecutivo	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 46.000,00						€ 46.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 46.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.000,00	€ -	€ -
Marco Forneris	Consigliere Esecutivo	8 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 41.000,33		€ -			€ 1.333,00	€ 42.333,33		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 41.000,33	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.333,00	€ 42.333,33	€ -	€ -
Daliso Rosa	Consigliere non esecutivo - Internal Auditor	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 47.057,00		€ 4.000,00		€ 442,00		€ 51.499,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 47.057,00	€ -	€ 4.000,00	€ -	€ 442,00	€ -	€ 51.499,00	€ -	€ -
Valeria Savelli	Consigliere non esecutivo, membro dei Comitati Remunerazioni e Controllo Interno	8 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 33.561,67	€ 833,00	€ 1.700,00		€ 2.100,00		€ 38.194,67		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 33.561,67	€ 833,00	€ 1.700,00	€ -	€ 2.100,00	€ -	€ 38.194,67	€ -	€ -
De Palma Angelantonio	Presidente Organismo di Vigilanza EX. D.LGS 231/2001	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									€ 6.032,00	€ 6.032,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.032,00	€ 6.032,00	€ -	€ -
Guarino Giulio	Componente Organismo di Vigilanza EX. D.LGS 231/2001	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.481,44					€ 2.600,00	€ 15.081,44		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 12.481,44	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.600,00	€ 15.081,44	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Guglielmi Maria Cecilia	Componente Organismo di Vigilanza EX. D.LGS 231/2001	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									€ 2.500,00	€ 2.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate(Svimservice)				€ 44.404,00		€ 3.500,00				€ 47.904,00		
(III) Totale				€ 44.404,00	€ -	€ 3.500,00	€ -	€ -	€ 2.500,00	€ 50.404,00	€ -	€ -
Renato Beltrami	Presidente del Collegio Sindacale	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 62.281,14						€ 62.281,14		
(II) Compensi da controllate e collegate (GST)				€ 10.768,20						€ 10.768,20		
(II) Compensi da controllate e collegate(Svimservice)				€ 13.608,36						€ 13.608,36		
(II) Compensi da controllate e collegate(Wel.network)				€ 11.008,28						€ 11.008,28		
(II) Compensi da controllate e collegate(Realtch)				€ 7.030,20						€ 7.030,20		
(II) Compensi da controllate e collegate(Sispa)				€ 3.966,44						€ 3.966,44		
(III) Totale				€ 108.662,62	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 108.662,62	€ -	€ -
Gaetano Samarelli	Sindaco Effettivo	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 37.244,86						€ 37.244,86		
(II) Compensi da controllate e collegate (Solutions)				€ 4.640,21						€ 4.640,21		
(II) Compensi da controllate e collegate (Svimservice)				€ 12.729,03						€ 12.729,03		
(II) Compensi da controllate e collegate(Wel.network)				€ 8.931,00						€ 8.931,00		
(II) Compensi da controllate e collegate(Spegea)				€ 6.933,90						€ 6.933,90		
(III) Totale				€ 70.479,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 70.479,00	€ -	€ -
Ignazio Pellecchia	Sindaco Effettivo	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 37.244,86						€ 37.244,86		
(II) Compensi da controllate e collegate (Svimservice)				€ 12.380,69						€ 12.380,69		
(II) Compensi da controllate e collegate(Spegea)				€ 5.031,16						€ 5.031,16		
(II) Compensi da controllate e collegate(Realtch)				€ 3.074,59						€ 3.074,59		
(III) Totale				€ 57.731,30	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 57.731,30	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Leonardo Giovanni Ciccolella	Sindaco Supplente	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate (Exprivia Projects)				€ 3.915,60						€ 3.915,60		
(III) Totale				€ 3.915,60	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.915,60	€ -	€ -
Mauro Ferrante	Sindaco Supplente	12 mesi	Appr. Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate(Exprivia Solutions)				€ 4.560,10						€ 4.560,10		
(II) Compensi da controllate e collegate(Exprivia Projects)				€ 5.325,50						€ 5.325,50		
(III) Totale				€ 9.885,60	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 9.885,60	€ -	€ -
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	5	-	Dirigenti a Tempo Indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 382.359,00		€ 98.140,00		€ 6.350,00		€ 486.849,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -		€ 50.000,00				€ 50.000,00		
(III) Totale				€ 382.359,00	€ -	€ 148.140,00	€ -	€ 6.350,00	€ -	€ 536.849,00	€ -	€ -

Note esplicative Tabella 1:

- (1) Di seguito vengono forniti i dettagli relativi ai compensi deliberati dal CdA articolo 2389, comma 3, codice civile: nel compenso dell'Amministratore Delegato è compreso l'emolumento deliberato dall'assemblea per il ruolo di Presidente del CdA pari a 35.000 euro; la quota riportata per competenza 2011 è considerata pro-quota essendo stata aggiornata con delibera 13 maggio 2011. Nel compenso del Vice Presidente è compresa la quota, pari a 10.000 euro, riconosciuta per i ruoli di Vice Presidente e Consigliere; la quota riportata per competenza 2011 è considerata pro-quota essendo stata aggiornata con delibera 13 maggio 2011. A ciascun Consigliere, indipendentemente da eventuali altri ruoli ricoperti è riconosciuta una indennità aggiuntiva di 4.000 euro su base annua, la quota riportata per competenza 2011 è considerata pro-quota essendo stata aggiornata con delibera 13 maggio 2011. Al Lead Independent Director è riconosciuta una indennità aggiuntiva di 5.000 euro su base annua, la quota riportata per competenza 2011 è considerata pro-quota essendo stata aggiornata con delibera 13 maggio 2011.
 - (2) I "Compensi per la partecipazione a comitati", Comitato Remunerazioni e/o Comitato Controllo Interno, sono stati aggiornati con delibera 13 maggio 2011 e sono indicati secondo un criterio di competenza: a ciascun componente del comitato di controllo interno è riconosciuta la quota di 5000 euro su base annua, a ciascun componente del comitato remunerazioni è riconosciuta una indennità aggiuntiva di 5000 euro su base annua, al Presidente di ciascun Comitato Tecnico una indennità aggiuntiva di 5000 euro su base annua.
 - (3) Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested a settembre 2011) per obiettivi realizzati nell'esercizio 2010, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario
 - (4) Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore del fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) company car.
 - (5) Nella colonna "Altri compensi" è indicata secondo un criterio di competenza la tranche del patto di non concorrenza, competenza 2011.
 - (6) Per gli organismi di vigilanza il compenso indicato è stato deliberato e riconfermato nel maggio 2011 (compresi i valori per cassa avvocati e per consulenza stragiudiziale nel caso del Presidente OdV).
- Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).
Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

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

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)= (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero di Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal- al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal- al)	Fair Value alla data di assegn.	Data di assegn.	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo.																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 3 agosto 2006)															
		Piano B (delibera 3 agosto 2006)	200000	1,6582	1/3/2011 al 30/6/2011	0	0	-	0	-	0	0	0	0	200000	0	0
		Piano C (delibera 3 agosto 2006)	200000	1,577	1/3/2011 al 30/6/2011	0	0	-	0	-	0	0	0	0	200000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)				0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0
		Piano B (data relativa delibera)				0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale			400000			0			0			0			400000	0	0
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 3 agosto 2006)															
		Piano B (delibera 3 agosto 2006)	35000	1,6582	1/3/2011 al 30/6/2011	0	0	-	0	-	0	0	0	0	35000	0	0
		Piano C (delibera 3 agosto 2006)	40000	1,577	1/3/2011 al 30/6/2011	0	0	-	0	-	0	0	0	0	40000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)				0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0
		Piano B (data relativa delibera)				0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale			75000			0			0			0			75000	0	0

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)= (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero di Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal- al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal- al)	Fair Value alla data di assegn.	Data di assegn.	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Rosa Daloso	Consigliere non esecutivo - Internal Auditor																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 3 agosto 2006)															
		Piano B (delibera 3 agosto 2006)	6000	1,6582	1/3/2011 al 30/6/2011	0	0	-	0	-	0	0	0	0	6000	0	0
		Piano C (delibera 3 agosto 2006)	6000	1,577	1/3/2011 al 30/6/2011	0	0	-	0	-	0	0	0	0	6000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)				0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0
		Piano B (data relativa delibera)				0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale			12000			0			0			0			12000	0	0
Valeria Savelli	Consigliere non esecutivo, membro dei Comitati Remunerazioni e Controllo Interno																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 3 agosto 2006)															
		Piano B (delibera 3 agosto 2006)	5000	1,6582	1/3/2011 al 30/6/2011	0	0	-	0	-	0	0	0	0	5000	0	0
		Piano C (delibera 3 agosto 2006)	5000	1,577	1/3/2011 al 30/6/2011	0	0	-	0	-	0	0	0	0	5000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)				0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0
		Piano B (data relativa delibera)				0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale																	

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio (14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15)= (2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero di Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal- al)	Fair Value alla data di assegn.	Data di assegn.	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value	
Dirigenti con Respons. Strategiche	5																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 3 agosto 2006)																
		Piano B (delibera 3 agosto 2006)	118400	1,6582	1/3/2011 al 30/6/2011	0	0	-	0	-	0	0	0	0	118400	0	0	
		Piano C (delibera 3 agosto 2006)	120000	1,577	1/3/2011 al 30/6/2011	0	0	-	0	-	0	0	0	0	120000	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)				0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0	
		Piano B (data relativa delibera)				0	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0	
(III) Totale			238400			0			0			0			238400	0	0	

Note esplicative Tabella 2:

Nella tabella sono riportate le informazioni relative al piano delle stock-option approvato con delibera 3 agosto 2006, in relazione ai componenti dell'organo di Amministrazione e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il termine ultimo per la sottoscrizione è stato fissato alla data del 30 giugno 2011.

- * _ * _ * _ * _ * _

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

La presente Tabella non viene rappresentata poiché, come evidenziato nella Sezione 1, il Piano LTI 2011 – 2013 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione consiliare del 21 dicembre 2011) necessita della costituenda Assemblea per l'approvazione del piano delle Stock Grant.

- * _ * _ * _ * _ * _

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

Nella tabella sono riportate le informazioni relative al Piano di Incentivazione Individuale 2010 erogato nel settembre 2011.

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	
Rosa Daliso	Consigliere non esecutivo - Internal Auditor								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Individuale (2010)				€ 4.000,00			
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ -	€ -		€ -	€ 4.000,00		€ -
Valeria Savelli	Consigliere non esecutivo, membro dei Comitati Remunerazioni e Controllo Interno								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Individuale (2010)				€ 1.700,00			
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ -	€ -		€ -	€ 1.700,00		€ -
Cecilia Guglielmi	Componente Organismo di Vigilanza EX. D.LGS 231/2001								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate (Swimservice)		Piano di Incentivazione Individuale (2010)				€ 3.500,00			
(III) Totale			€ -	€ -		€ -	€ 3.500,00		€ -

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	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	5								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Individuale (2010)					€ 98.140,00		
(II) Compensi da controllate e collegate (Svimservice)		Piano di Incentivazione Individuale (2010)					€ 50.000,00		
(III) Totale			€ -	€ -		€ -	€ 148.140,00		€ -

- * * * * *

L'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è fornita in forma tabellare (rif. SCHEMA N. 7-ter) nominativa (Tabella 1.) per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, cumulativa (Tabella 2.) per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Esecutivo incaricato di sovraintendere alla funzionalità del sistema di controllo	Exprivia S.p.A	267.734	0	0	267.734
Pierfilippo Roggero	Consigliere Indipendente Non Esecutivo Presidente del Comitato di Controllo Interno					
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	Exprivia S.p.A	10.000	6.900		16.900
Laterza Alessandro	Consigliere Indipendente, Lead Independent Director, Presidente del Comitato Controllo Interno, membro Comitato Remunerazioni					
De Porcellinis Giorgio	Consigliere Indipendente, Presidente del Comitato Remunerazioni, membro Comitato Controllo Interno	Exprivia S.p.A	134.998			134.998
Di Paola Giancarlo	Consigliere Esecutivo					
Marco Forneris	Consigliere Esecutivo					
Daloiso Rosa	Consigliere non esecutivo - Internal Auditor					
Valeria Savelli	Consigliere non esecutivo	Exprivia S.p.A	7.000	0	0	7.000

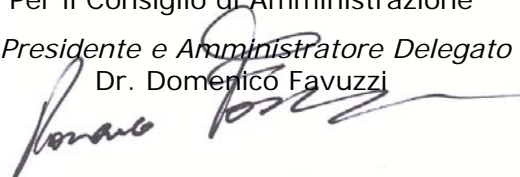
TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
5	Exprivia S.p.A	169900	0	30900	139000

Molfetta, li 13 marzo 2012

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