

ALLEGATO "G"  
All'atto n. 11.356  
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)  
Esercizio di riferimento: 2022

Sottoposta all'Assemblea di approvazione  
del bilancio al 31.12.2022



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 nel mercato Euronext Milan Borsa Italiana S.p.A.

<b>Premessa</b>	<b>3</b>
<b>Sezione 1 - Informazioni riguardo alla politica retributiva di Exprivia esercizio 2023</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 interno integrato</b>	<b>5</b>
<b>Finalità della politica e cambiamenti rispetto all'esercizio 2022</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 all'esercizio 2022</b>	<b>11</b>
<b>Compensi fissi e variabili</b>	<b>12</b>
<b>Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e Dirigenti Strategici</b>	<b>21</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 in adesione al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana.

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 Corporate Governance art. 5
- 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) e Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società

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 2023**, compresi ruoli e responsabilità riguardo alla redazione, approvazione, comunicazione e relativa attuazione. Tale politica vale solo per il 2023.

**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 nell'esercizio **2022**, 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 2023

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

In linea generale, ed a valere per l'intera organizzazione, crescita e sostenibilità sono tratti distintivi di Exprivia e sono parte integrante e fondamentale nella definizione delle strategie. 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 Interno Integrato.

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 interno integrato

In aderenza alla Raccomandazione 25 del Codice di *Corporate Governance*, il Comitato interno integrato valuta l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti strategici, monitora la concreta applicazione della politica stessa e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*, nonché 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 interno integrato, 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.

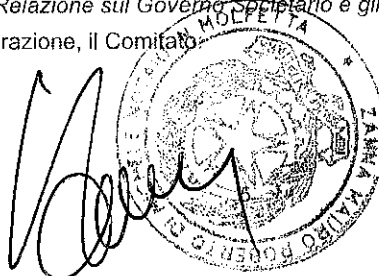
Alla data della presente Relazione le funzioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sono accorpate nel Comitato Interno Integrato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 23 giugno 2021; lo stesso è composto da Consiglieri indipendenti. Al suo interno sussistono specifiche conoscenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive, per lo svolgimento delle funzioni in materia di Nomine e Remunerazioni.

I componenti sono:

- Alessandro Laterza (Presidente - Lead Independent Director)
- Angela Stefania Bergantino (Consigliere Indipendente)
- Marina Lalli (Consigliere Indipendente)

Alle riunioni del Comitato interno integrato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco dallo stesso designato. Le informazioni specifiche del Comitato interno integrato, in tema di responsabilità e relazioni con gli altri organi della società, sono dettagliate nella *Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2023*.

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 2023. 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 (Finance, Control&Administration).
Finance, Control & Administration	Fornisce i dati per la verifica dei "gateways" e delle <i>performance</i> annuali e pluriennali.

## Finalità della politica e cambiamenti rispetto all'esercizio 2022

La politica della remunerazione in Exprivia per il 2023 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.

Per quanto riguarda la componente 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 sovraintende alla gestione operativa del Piano LTI, applicando le norme previste dal relativo regolamento di attuazione.

L'impostazione della politica del 2023, così come avvenuto per il 2022, è derivata da scelte strutturate negli anni precedenti, che hanno portato alla progettazione: del Piano LTI 2018-2020, avviato nel 2018, approvato dall'Assemblea del 27 aprile 2018, basato su veicolo equity 'Performance Share' (Rif. Relazione Remunerazioni 2017-2018); Piano LTI 2019-2021, approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2019, basato su veicolo equity 'Performance Share' (Rif. Relazione Remunerazioni 2018-2019), non attivato a causa delle incertezze derivanti dall'andamento dell'esercizio 2019 e relative al perimetro della Società. Per il 2023, così come avvenuto per il 2022, viste le incertezze derivanti dalla situazione geopolitica la Società dovrà rivedere il proprio nuovo piano industriale e di conseguenza, appena si ripristineranno le condizioni di stabilità geopolitica e di mercato, intende riattivare lo strumento LTI così come previsto nella politica.

Per quanto riguarda la **componente STI** il Comitato interno integrato 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 accertare il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Per quanto riguarda obiettivi e relativi target, per la politica 2023, nel caso di Amministratore e Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con quanto avvenuto nel 2022, si fa riferimento ai seguenti KPI: Valore della produzione, EBIT, Utile Ante Imposte, con riferimento a:

- previsioni economico finanziarie del 2023, così come approvate, ai fini dell'Impairment test, dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2023, nell'ambito del Piano Pluriennale (2023-2027);
- scostamento rispetto ai consuntivi riferiti al bilancio consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2022, il cui progetto di bilancio sarà sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2023.

Inoltre, per la politica 2023, allo scopo del perseguimento di risultati legati ad obiettivi di sviluppo sostenibile, la Società intende completare la valutazione inserendo obiettivi di carattere non finanziario. Per il 2023 l'obiettivo non finanziario



richiederà la produzione di un piano organico nel quale siano definiti gli obiettivi e i programmi della Società in tema ESG per il 2023.

Per lo STIP del 2023 (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 (Management by Objectives), strumento in base al quale viene valutato il premio individuale.

Per lo STIP 2023 (in continuità con il passato) la soglia cancello, di accesso al sistema premiante, è individuata moltiplicando ciascun KPI della Target Performance 2023 (Valore della produzione, EBIT, Utile ante imposte) per la % media dei rapporti tra Soglia Cancellato e Target registrati negli anni di valutazione 2020, 2021, 2022.

Inoltre, in continuità con gli anni precedenti, anche per il 2023 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.

Per quanto riguarda l'Amministratore con delega il KPI usato per il piano STI è l'EBIT, con riferimento a previsioni economiche e consuntivo come indicato per Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche. La differente scelta rispetto ai KPI assegnati agli altri Amministratori e Dirigenti strategici, deriva dalla necessità di valorizzare più efficacemente l'apporto dell'Amministratore al conseguimento dei risultati e degli obiettivi finalizzati a sviluppare il posizionamento di Exprivia nel mercato digitale internazionale.

Il sistema STI su enunciato, basato su obiettivi del Consiglio di Amministrazione, integra la proposta STI generale che coinvolge i *manager* aziendali. La proposta generale, infatti, prevede il collegamento del *budget bonus* al margine operativo aziendale; gli obiettivi sono collegati ai margini commerciale o di produzione. Il *payout* è funzione della percentuale di raggiungimento del margine commerciale o di produzione 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 interno integrato. 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 assicurarne 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 interno integrato all'uopo costituito. 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".

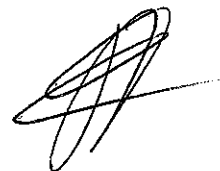
Al Presidente e Amministratore Delegato è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II) un compenso fisso come Presidente del CdA, (III); una componente variabile (Piano STI), fino ad un fissato cap coerente con la politica, legata ad obiettivi fissati 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 possibile solo dopo la riduzione delle rilevanti incertezze che caratterizzano in questo momento il contesto macro-economico e geopolitico.

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, fino ad un cap fissato dal Consiglio di Amministrazione, coerente con la politica (Piano STI). Tale componente variabile è composta da una percentuale riconosciuta al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società ed una percentuale riconosciuta al raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura di appartenenza. Si precisa che per il 2023 la somma delle due percentuali è pari al valore massimo del *premio teorico per ruolo* incrementato di 10.000 euro in ragione della nomina quali Dirigente con responsabilità strategiche. Questa variazione comunque non incrementa i massimali di riferimento per il calcolo dei premi rispetto al 2022; (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 possibile solo dopo la riduzione delle rilevanti incertezze che caratterizzano in questo momento il contesto macro-economico e geopolitico.

All'Amministratore con delega specifica allo sviluppo del business e degli affari internazionali è riconosciuta una remunerazione complessiva costituita da: (I) una componente fissa annua lorda collegata al ruolo di Consigliere; (II) una




componente fissa annua lorda collegata alla delega; (III) una componente variabile, in collegamento al raggiungimento di obiettivi oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

La proporzione tra componente fissa e componente variabile, nel caso dell'Amministratore con delega, è diversa rispetto a quella descritta, per gli altri Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche, nel paragrafo *Principali caratteristiche della Politica sulle Remunerazioni, possibili deroghe, principi di sostenibilità e trasparenza*, in ragione della specificità dell'incarico attribuito all'Amministratore per lo svolgimento della delega, che comporta il contributo da parte dello stesso in forma non esclusiva e a tempo parziale, diversamente dagli altri Amministratori e Dirigenti strategici.

Infine, in caso di uscita da Good Leaver, all'Amministratore sarà riconosciuto un indennizzo pari al 50% dell'ultima retribuzione (componente fissa) percepita, previa approvazione da parte degli organi sociali competenti.

Questa specifica remunerazione dell'Amministratore, con la suddetta delega, è parte integrante della politica 2023 sottoposta al voto vincolante dell'assemblea dei soci.

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 2022).

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, in aggiunta agli Amministratori Esecutivi della società stessa (riportati 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, fino ad un cap fissato dal Consiglio di Amministrazione, coerente con la politica (Piano STI). Tale componente variabile è composta da una percentuale riconosciuta in collegamento al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società ed una percentuale riconosciuta al raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura di appartenenza. Si precisa che per il 2023 la somma delle due percentuali è pari al valore massimo del *premio teorico per ruolo* incrementato di 10.000 euro in ragione della loro nomina quali Dirigenti con responsabilità strategiche. Questa variazione comunque non incrementa i massimali di riferimento per il calcolo dei premi rispetto al 2022; (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 possibile solo dopo la riduzione delle rilevanti incertezze che caratterizzano in questo momento il contesto macro-economico e geopolitico.

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 15 marzo 2023 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 Interno Integrato, ha definito la politica generale per la remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2023.

La Relazione sarà presentata dall'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022.

## Sezione 2 - Informazioni analitiche sui compensi relativi all'esercizio 2022

Nella presente sezione verranno riportate le informazioni analitiche riguardo ai compensi corrisposti relativi all'esercizio 2022.

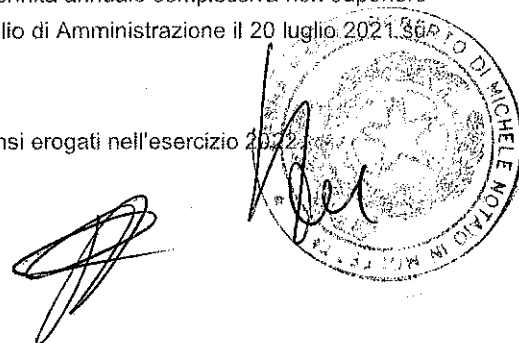
Nel corso del 2022 il Comitato Interno Integrato si è riunito 5 volte nello svolgimento delle funzioni Nomine e remunerazioni, con la partecipazione dei suoi componenti e del Collegio Sindacale. Per ogni altro dettaglio legato alle partecipazioni, occorre fare riferimento alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2023.

In 4 delle occasioni su indicate hanno partecipato il Direttore Risorse Umane e la Responsabile della Funzione Sviluppo e Organizzazione 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 dell'esercizio 2022 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 2023*.

L'Assemblea di approvazione del bilancio 2020, tenutasi il 23 giugno 2021, - che ha nominato il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica con durata fino all'approvazione del bilancio d'esercizio 2023 - ha deliberato di attribuire al Consiglio, ai sensi dell'art. 2389, primo Comma, Cod. Civ., una indennità annuale complessiva non superiore ad Euro 200.000 annui la cui ripartizione è stata deliberata dallo stesso Consiglio di Amministrazione il 20 luglio 2021, sulla proposta del Comitato interno integrato.

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale nella Tabella 1 sono riportati i compensi erogati nell'esercizio 2022.



## 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 2022 agli Amministratori della Capogruppo per lo svolgimento delle proprie funzioni anche nelle altre società del Gruppo; b) non si rilevano, e quindi non saranno tracciati, Dirigenti con responsabilità strategiche per i quali i compensi percepiti, nel corso dell'esercizio (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari), 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 2022**.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, i Dirigenti della Società con responsabilità strategiche (esclusi gli Amministratori riportati in tabella 1 in forma nominale) hanno percepito un compenso fisso complessivo pari ad € 397.012,85.

Al Presidente e Amministratore Delegato nel 2022 con delibera del CDA del 20 luglio 2021 è stata riconosciuta una remunerazione complessiva fissa costituita da: (I) una componente fissa annua lorda; (II) un compenso fisso come Presidente del CDA; (III) un compenso come Consigliere.

Al Vice Presidente nel 2022 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.

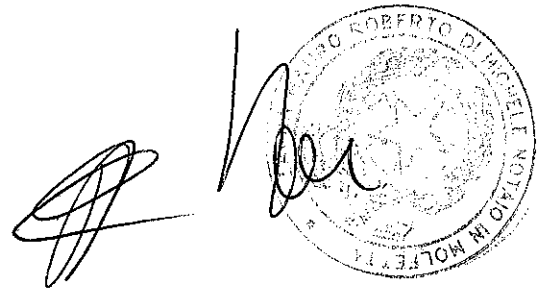
Nella presente Relazione non verrà rappresentata la Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, Organi di Controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche perché nell'esercizio 2022 non è stato previsto alcun piano di Stock-option.

Nella presente Relazione non verrà altresì riportata la Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option in quanto nel 2022 non è partito alcun piano LTI, così come specificato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti Esercizio di riferimento 2021 e politica 2022.

Nella presente Relazione in collegamento ai Piani STIP competenza 2021 verrà riportata la **Tabella 3B esercizio 2022**: Piani di Incentivazione Monetari relativamente ad Amministratori e Dirigenti Strategici.

Di seguito sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2022 - **Tabella 1 esercizio 2022** - 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.



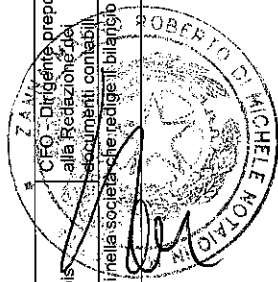
A handwritten signature in black ink is positioned to the left of a circular notary seal. The seal is embossed and contains the text "NOTAIO ROBERTO DI MICHEL" at the top and "NOTAIO IN MOLTA" at the bottom. The center of the seal features a coat of arms with a crown on top and a shield below, surrounded by a decorative border.

**TABELLA 1 Esecizio 2022: 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 data 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	2022	Approvazione bilancio 2023	€ 370.000,00	€ -	€ 150.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 520.000,00	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 370.000,00	€ -	€ 150.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 520.000,00	€ -	€ -
(III) Totale				€ 370.000,00	€ -	€ 150.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 520.000,00	€ -	€ -
Dante Altomare	Vice Presidente – Dirigente Strategico	2022	Approvazione bilancio 2023	€ 159.000,00	€ -	€ 19.800,00	€ -	€ 9.368,00	€ 15.000,00	€ 203.168,00	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 159.000,00	€ -	€ 19.800,00	€ -	€ 9.368,00	€ 15.000,00	€ 203.168,00	€ -	€ -
(III) Totale				€ 159.000,00	€ -	€ 19.800,00	€ -	€ 9.368,00	€ 15.000,00	€ 203.168,00	€ -	€ -
Laterza Alessandro	Consigliere Indipendente, Lead Independent Director, Presidente e membro del Comitato Interno Integrato	2022	Approvazione bilancio 2023	€ 24.000,00	€ 12.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 36.000,00	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 24.000,00	€ 12.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 36.000,00	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 24.000,00	€ 12.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 36.000,00	€ -	€ -
Angela Stefania Bergantino	Consigliere Indipendente, Membro del Comitato Interno Integrato. Dal 1° ottobre 2019 svolge il ruolo di consigliere e componente dei comitati senza compenso	2022	Approvazione bilancio 2023	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Giovanni Castellana	Consigliere Indipendente	2022	Approvazione bilancio 2023	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	Fair Value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Marina Lalli	Consigliere indipendente e membro del Comitato Interno Integrato	2022	Approvazione bilancio 2023	€ 50.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000,00	€ 180.000,00	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Valeria Savelli	Consigliere non esecutivo, Responsabile dell'Internal Audit	2022	Approvazione bilancio 2023	€ 12.000,00	€ 6.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.000,00	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Totale												
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	in carica fino al 19 dicembre 2022	in forza fino al 31 dicembre 2022	€ 88.000,00	€ 36.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 124.000,00	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Donato Dalbis	CEO - Dirigente preposto alla Redazione dei documenti contabili societari	Dal 20 dicembre 2022	Approvazione bilancio 2023	€ 108.036,28	€ -	€ 8.910,00	€ -	€ 9.368,00	€ -	€ 126.314,28	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
				€ 87.320,51	€ -	€ 20.410,00	€ -	€ 6.908,00	€ -	€ 114.638,51	€ -	€ -






*future. 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) Incidenza di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(III) Totale				€ 87.320,51		€ 20.410,00		€ 6.908,00		€ 114.638,51		
Dora Savino	Sindaco Effettivo	2022	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 34.285,72						€ 34.285,72		
(II) Totale				€ 34.285,72						€ 34.285,72		€ -
Mauro Ferrante	Sindaco Effettivo	2022	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 23.771,45						€ 23.771,45		
(II) Totale				€ 23.771,45						€ 23.771,45		
Andrea Delfino	Sindaco Effettivo	2022	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 23.771,45						€ 23.771,45		
(II) Totale				€ 23.771,45						€ 23.771,45		
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi gli Amministratori riportati in forma dettagliata e separata)</b>												
	3	2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 397.012,85	€ -	€ 76.435,00	€ -	€ 24.691,69	€ 25.000,00	€ 523.139,54	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 397.012,85	€ -	€ 76.435,00	€ -	€ 24.691,69	€ 25.000,00	€ 523.139,54	€ -	€ -



### Note esplicative Tabella 1:

- (1) Sono forniti i dettagli relativi ai compensi fissi deliberati dal CdA, articolo 2389, comma 3, codice civile. Al Presidente e Amministratore Delegato nel 2021 con delibera del CDA del 20 luglio 2021 è stata riconosciuta una remunerazione complessiva fissa costituita da: (I) una componente fissa annua lorda (compenso fisso AD eu. 322.000); (II) un compenso fisso come Presidente del CDA (eu 36000); (III) un compenso come Consigliere (eu 12000).
- (2) Con delibera del CdA del 20\_07\_21: 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 (l'emolumento fisso è incluso anche nella parte dedicata ai Dirigenti Strategici); a ciascun Consigliere, indipendentemente da eventuali altri ruoli ricoperti, è riconosciuta una indennità di 12.000 euro su base annua. Al Lead Independent Director è riconosciuta una indennità aggiuntiva di 12.000 euro su base annua. Nei compensi fissi dei Dirigenti sono inseriti i forfait trasferte.
- (3) I "Compensi per la partecipazione ai comitati", Comitato Interno Integrato (si ricorda che i Comitati Controllo e Rischi e Nomine e Remunerazioni dal 23 giugno 2021 sono stati accorpatis nel Comitato Interno Integrato (CII)), con delibera del 20\_07\_21 sono definiti come di seguito: a ciascun membro è riconosciuta la quota di 6.000 euro su base annua; al Presidente del CII una indennità aggiuntiva di 6.000 euro su base annua.
- (4) Il pacchetto retributivo dell'Internal Auditor è costituito da compenso fisso costituito da: 76.000 euro (RAL) e un compenso come consigliere pari a 12.000 euro; un compenso come Internal Auditor pari a 36.000. Si ricorda che il compenso da consigliere, pari a 12.000 euro, e il compenso da Internal Auditor, pari a 36.000 euro, sono stati riconosciuti con delibera del CDA del 20\_07\_21.
- (5) Nella colonna "Bonus e altri incentivi" è indicato il compenso STI erogato nel 2022 di competenza 2021.
- (6) Nella colonna "Benefici non monetari" non è indicato il valore del fringe benefit company car perché esente da imponibile fiscale per il 2022. 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 2022.
- (8) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).
- (9) La colonna Fair Value non contiene alcun accantonamento a bilancio per l'esercizio 2022 in quanto non è partito un nuovo programma LTI
- (10) Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.



Di seguito sono rappresentate le tabelle relative al periodo 2019-2022, per la società Exprivia S.p.A., 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 relative alla media delle retribuzioni lorde (comprendenti di tredicesima mensilità) erogate, calcolate su organico medio, escluse le retribuzioni di Amministratori, Dirigenti Strategici, Internal Auditor, Dirigente Preposto, per anno di riferimento; le variazioni relative ai dati di Performance.

#### Variations Amministratori e Organi di Controllo

	Cariche	Compenso fisso totale 2019	Compenso fisso totale 2020	Compenso fisso totale 2021	Compenso fisso totale 2022	Variazione % 2020 su 2019	Variazione % 2021 su 2020	Variazione % 2022 su 2021
Domenico Favuzzi	Presidente e Amministratore Delegato	370.000,00 €	365.333,00 €	366.177,76 €	370.000,00 €	-1,26%	0,23%	1,04%
Dante Altomare	Vice Presidente	147.000,00 €	147.000,00 €	153.266,66 €	159.000,00 €	0,00%	4,26%	3,74%
Dora Savino	Presidente del Collegio Sindacale dal 23 giugno 2021			17.894,33 €	34.285,72 €			91,60%
Mauro Ferrante	Sindaco Effettivo	22.857,00 €	22.857,16 €	22.857,16 €	23.771,45 €	0,00%	0,00%	4,00%
Andrea Delfino	Sindaco Effettivo dal 23 giugno 2021			11.866,93 €	23.771,45 €			100,32%
Ignazio Pellecchia	Presidente del Collegio Sindacale fino al 22 giugno 2021	34.285,72 €	34.309,33 €	16.322,86 €		0,07%	-52,42%	
Anna Lucia Muserra	Sindaco Effettivo fino al 22 giugno 2021	23.045,00 €	23.045,00 €	9.602,09 €		0,00%	-58,33%	

#### Variations Retribuzioni medie dipendenti:

Media dipendenti al 31_12_18	Media dipendenti al 31_12_19	Media dipendenti al 31_12_20	Media dipendenti al 31_12_21	Media dipendenti al 31_12_22	Variazione % 2019 su 2018	Variazione % 2020 su 2019	Variazione % 2021 su 2020	Variazione % 2022 su 2021
30.517,07 €	31.828,57 €	32.555,14 €	33.277,82 €	34.686,23 €	4,30%	2,28%	2,22%	4,23%

#### Variations dati di Performance (\*):

Dati in milioni di euro

	2018	2019	2020	2021	2022	Variazione % 2019 su 2018	Variazione % 2020 su 2019	Variazione % 2021 su 2020	Variazione % 2022 su 2021
Ricavi	142,6	148,8	151,2	164,3	164,2	4,36%	1,66%	8,63%	-0,06%
Ebit adj	10,1	7,8	15,6	17,9	18,8	-23,57%	100,92%	15,25%	4,72%
Utile Netto	4,2	2,1	10,2	10,2	12,0	-49,57%	378,95%	-0,61%	17,80%
Net Debt	45,4	45,7	40,0	29,2	20,1	0,49%	-12,46%	-27,01%	-30,96%

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



(\*) Il dato dell'esercizio 2022 si riferisce al progetto di bilancio soggetto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2023 e successiva approvazione della Assemblea dei Soci.

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

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



**TABELLA 3B Esercizio 2022: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

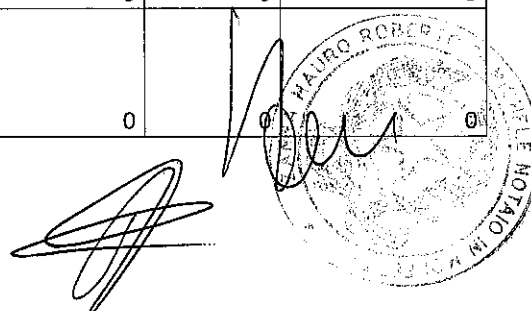
A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri Bonus
			Bonus dell'Anno			Bonus di anni precedenti			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo e rischi	Piano di Incentivazione Individuale competenza 2021 (componente STIP CDA)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 150.000,00						
(II) Totale			€ 150.000,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Dante Altomare	Vice Presidente – Dirigente Strategico	Piano di Incentivazione Individuale competenza 2021 (componente STIP CDA)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 19.800,00						
(II) Totale			€ 19.800,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Filippo Giannelli	Direttore Mercati Privati - Dirigente Strategico	Piano di Incentivazione Individuale competenza 2021 (componente STIP CDA e STIP di Struttura)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 36.225,00						
(II) Totale			€ 36.225,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Valerio Stea	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari fino al 19 dicembre 2022	Piano di Incentivazione Individuale competenza 2021 (componente STIP CDA)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 8.910,00						
(II) Totale			€ 8.910,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Donato Dalbis	CFO - Dirigente Strategico e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari dal 20 dicembre 2022	Piano di Incentivazione Individuale competenza 2021 (componente STIP CDA e STIP di Struttura)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 20.410,00						
(II) Totale			€ 20.410,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Giovanni Castellaneta	Consigliere Esecutivo	Piano di Incentivazione Individuale competenza 2021 (componente STIP CDA)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 120.000,00						
(II) Totale			€ 120.000,00			€ -	€ -	€ -	€ -

## 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 viene riportata la tabella **Esercizio 2022**.

**Tabella 1 Esercizio 2022. Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione, Controllo e altri Dirigenti con Responsabilità Strategica**

	Carica	Azioni EXP possedute alla fine dell'esercizio 2021	Azioni EXP acquistate nel 2022	Azioni EXP vendute nel 2022	Azioni EXP possedute alla fine dell'esercizio 2022
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, incaricato dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo e di gestione dei rischi	316.834	0	0	316.834
Dante Altomare	Vice Presidente – Dirigente Strategico	8.400	0	0	8.400
Valeria Savelli	Consigliere non esecutivo, Responsabile dell'Internal Audit	7.000	0	0	7.000
Giovanni Castellaneta	Consigliere Esecutivo	0	4.600	0	4.600
Angela Stefania Bergantino	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Interno Integrato	0	0	0	0
Marina Lalli	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Interno Integrato	0	0	0	0
Alessandro Laterza	Consigliere Indipendente, Lead Independent Director, Presidente e membro del Comitato Interno Integrato	0	0	0	0
Dora Savino	Presidente del CS	0	0	0	0
Andrea Delfino	Sindaco effettivo	0	0	0	0
Mauro Ferrante	Sindaco effettivo	0	0	0	0
Valerio Stea	Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari (dimesso con effetto al 20/12/2022)	0	0	0	0



	Carica	Azioni EXP possedute alla fine dell'esercizio 2021	Azioni EXP acquistate nel 2022	Azioni EXP vendute nel 2022	Azioni EXP possedute alla fine dell'esercizio 2022
Donato Dalbis	Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari (in carica dal 20/12/2022) - Dirigente con Responsabilità Strategica	0	0	0	0
Filippo Giannelli	Dirigente con Responsabilità Strategica	25.000	0	0	25.000

Molfetta, 15 marzo 2023

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

