



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Emittente: Exprivia S.p.A.
Sito Web: www.exprivia.it
Esercizio di riferimento: 2023

Sottoposta all'Assemblea di approvazione
del bilancio al 31.12.2023



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.

Premessa	3
Sezione 1 - Informazioni riguardo alla politica retributiva di Exprivia esercizio 2024	4
Principali caratteristiche della Politica sulle Remunerazioni, possibili deroghe, principi di sostenibilità e trasparenza	4
Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato interno integrato	5
Finalità della politica e cambiamenti rispetto all'esercizio 2024	6
Il Compenso degli Amministratori, Dirigenti Strategici e organi di controllo	9
Sezione 2 - Informazioni analitiche sui compensi relativi all'esercizio 2023	11
Compensi fissi e variabili	11
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e Dirigenti Strategici	21

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 2024**, compresi ruoli e responsabilità riguardo alla redazione, approvazione, comunicazione e relativa attuazione. Tale politica vale solo per il 2024.

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 **2023**, 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. Il documento è altresì consultabile sul sito internet della Società all'indirizzo www.exprivia.it.

Sezione 1 - Informazioni riguardo alla politica retributiva di Exprivia esercizio 2024

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 del valore per tutti gli stakeholder.

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

- una remunerazione complessiva per i 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 di 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 2024. 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, <i>Control&Administration</i>).
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 2024

La politica della remunerazione in Exprivia per il 2024 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 sovrintende alla gestione operativa del Piano LTI, applicando le norme previste dal relativo regolamento di attuazione.

L'impostazione della politica del 2024, così come avvenuto per il 2023, è derivata da scelte strutturate negli anni precedenti, che hanno portato alla progettazione dei Piani: LTI 2018-2020 e LTI 2019-2021 (Rif. Relazione Remunerazioni 2017-2018 e Relazione Remunerazioni 2018-2019).

Per il 2024, la continua situazione di incertezza geopolitica, che si riflette sulla stabilità dei mercati sia livello internazionale che nazionale, e le prospettate modifiche all'assetto societario, suggeriscono di sospendere l'applicazione del piano LTI, pur mantenendo l'intenzione della Società, non appena si ripristineranno le condizioni di stabilità di mercato e si addiverrà ad un assetto societario definitivo, di riattivare lo strumento LTI, considerato strumento strategico della politica retributiva. 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 2024, nel caso di Amministratore e Dirigenti con responsabilità strategiche si fa riferimento ai seguenti KPI:

- Valore della produzione
- EBIT
- PFN/Ebitda

con riferimento a:

- previsioni economico finanziarie del 2024, così come approvate, ai fini dell'Impairment test, dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2024, nell'ambito del Piano Pluriennale (2024-2028);

- scostamento rispetto ai consuntivi riferiti al bilancio consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2023, il cui progetto di bilancio sarà sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2024

Nella politica 2024 l'obiettivo Utile ante Imposte viene sostituito dall'obiettivo PFN/EBITDA allo scopo di aggiungere un elemento di valutazione riguardante anche l'andamento patrimoniale e finanziario della Società, misurando il ricorso ai

mezzi finanziari di terzi in rapporto al valore economico prodotto. L'obiettivo PFN/Ebitda sarà misurato al netto delle eventuali operazioni straordinarie che dovessero perfezionarsi nel corso del 2024.

Inoltre, per la politica 2024, per il perseguimento di risultati legati ad obiettivi di sviluppo sostenibile, la Società intende completare la valutazione inserendo obiettivi di carattere non finanziario. Per il 2024 l'obiettivo non finanziario richiederà la produzione di un piano organico nel quale siano definiti gli obiettivi e i programmi della Società in tema di piano strategico UNI PDR 125 per il 2024 (come da certificazione conseguita a dicembre 2023).

Per lo STIP del 2024 (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 2024 (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, PFN/EBITDA) per la % media dei rapporti tra Soglia Cannello e Target registrati negli anni di valutazione 2021, 2022, 2023.

Inoltre, in continuità con gli anni precedenti, anche per il 2024 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 la eventuale nomina di un 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. 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. Si ricorda che l'avvio di un nuovo Piano LTI sarà possibile solo dopo la riduzione delle incertezze che caratterizzano, in questo momento, il contesto di riferimento e le prospettate modifiche all'assetto societario.

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, fatti salvi eventuali altri compensi erogati dall'azienda a fronte della cessazione della collaborazione con lo stesso. 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 2024, così come avvenuto per il premio STIP su obiettivi fissati dal CDA 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; (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 incertezze che caratterizzano, in questo momento, il contesto di riferimento e le prospettate modifiche all'assetto societario.

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*; tale differenza è dovuta alla 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.

Questa specifica remunerazione dell'Amministratore, con la suddetta delega, è parte integrante della politica 2024 sottoposta al voto vincolante dell'assemblea dei soci.

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

Sono inoltre riconosciuti compensi ai Consiglieri per la partecipazione ai Comitati.

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.

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 2024, come 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; (III) una componente variabile legata ad obiettivi pluriennali (Piano LTI). Anche in questo caso l'avvio di un nuovo Piano LTI sarà possibile solo dopo la riduzione delle incertezze che caratterizzano, in questo momento, il contesto di riferimento e le prospettate modifiche all'assetto societario

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 11 marzo 2024 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 2024.

La Relazione sarà presentata dall’Assemblea di approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2023.

Sezione 2 - Informazioni analitiche sui compensi relativi all’esercizio 2023

Nella presente sezione verranno riportate le informazioni analitiche riguardo ai compensi corrisposti relativi all’esercizio 2023.

Nel corso del 2023 il Comitato Interno Integrato si è riunito 2 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 entrambe le 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 2023 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 su proposta del Comitato interno integrato.

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale nella Tabella 1 sono riportati i compensi erogati nell’esercizio 2023.

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 2023 agli

Amministratori della Capogruppo per lo svolgimento delle proprie funzioni anche dalle 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 2023**.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, 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 € 429.384,70.

Al Presidente e Amministratore Delegato nel 2023 (come da 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 2023 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 2023 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 2023 non è partito alcun piano LTI, così come specificato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti Esercizio di riferimento 2022 e politica 2023.

Nella presente Relazione in collegamento ai Piani STIP competenza 2022 verrà riportata la **Tabella 3B esercizio 2023**: Piani di Incentivazione Monetari relativamente ad Amministratori e Dirigenti Strategici.

Di seguito sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2023 - **Tabella 1 esercizio 2023** – 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 da questa controllate e collegate.

TABELLA 1 Esecizio 2023: 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 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 e rischi	2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 370.000,00	€ -	€ 150.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 520.000,00		€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 370.000,00	€ -	€ 150.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 520.000,00		€ -
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 159.000,00		€ 37.457,00		€ 9.566,24	€ 15.000,00	€ 221.023,24		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 159.000,00	€ -	€ 37.457,00	€ -	€ 9.566,24	€ 15.000,00	€ 221.023,24	€ -	€ -
Laterza Alessandro	Consigliere Indipendente, Lead Independent Director, Presidente e membro del Comitato Interno Integrato	2023	Approvazione bilancio 2023									
(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	2023	Approvazione bilancio 2023									



(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	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					
	comitati senza compenso											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -					€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Giovanni Castellaneta	Consigliere Indipendente	2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000,00	€ -	€ 120.000,00			€ 10.000,00	€ 180.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 50.000,00	€ -	€ 120.000,00	€ -	€ -	€ 10.000,00	€ 180.000,00	€ -	€ -
Marina Lalli	Consigliere Indipendente e membro del Comitato Interno Integrato	2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.000,00	€ 6.000,00					€ 18.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 12.000,00	€ 6.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.000,00	€ -	€ -
Valeria Savelli	Consigliere non esecutivo, Responsabile dell'Internal Audit	2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 88.000,00	€ 36.000,00	€ -	€ -	€ 1.121,64	€ -	€ 125.121,64		
(II) Compensi da controllate e collegate												

(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	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					
(III) Totale				€ 88.000,00	€ 36.000,00	€ -	€ -	€ 1.121,64	€ -	€ 125.121,64	€ -	€ -
Donato Dalbis	CFO - Dirigente Strategico e Dirigente preposto alla Redazione dei documenti contabili	2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 103.538,45		€ 25.775,00		€ 8.607,03	€ 10.000,00	€ 147.920,48		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 103.538,45	€ -	€ 25.775,00	€ -	€ 8.607,03	€ 10.000,00	€ 147.920,48		
Dora Savino	Sindaco Effettivo	2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 34.285,72						€ 34.285,72		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 34.285,72	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 34.285,72	€ -	€ -
Mauro Ferrante	Sindaco Effettivo	2023	Approvazione bilancio 2023	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 23.771,45	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.771,45		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -		
(III) Totale				€ 23.771,45	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.771,45		
Andrea Delfino	Sindaco Effettivo	2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 23.771,45	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.771,45		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -		
(III) Totale				€ 23.771,45	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.771,45	€ -	€ -

(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	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					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi gli Amministratori riportati in forma dettagliata e separata)	3	2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 429.384,70	€ -	€ 111.557,00	€ -	€ 27.324,44	€ 35.000,00	€ 603.266,14	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 429.384,70	€ -	€ 111.557,00	€ -	€ 27.324,44	€ 35.000,00	€ 603.266,14	€ -	€ -

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 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) Nel compenso del Vice Presidente Esecutivo (delibera del CdA del 20_07_21), oltre all'emolumento, è compresa la quota, pari a 12.000 euro, riconosciuta per il ruolo di Consigliere e Vice Presidente Esecutivo; 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" (con delibera del 20_07_21), relativi al Comitato Interno Integrato (CII), 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 2023 di competenza 2022.
- (6) Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore del fringe benefit company car. Sono inoltre riportati benefici non monetari del tipo polizze assicurative e fondi pensione, con criterio dell'imponibile fiscale.
- (7) Nella colonna "Altri compensi" è indicata, secondo un criterio di competenza, la tranche del patto di non concorrenza, competenza 2023.
- (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 2023 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 2019-2023, per la società Exprivia S.p.A., con: le variazioni percentuali tra le retribuzioni fisse 2019-2023 assegnate 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 (comprehensive 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.

Variazioni Amministratori e Organi di Controllo

	Cariche	Compenso fisso totale 2019	Compenso fisso totale 2020	Compenso fisso totale 2021	Compenso fisso totale 2022	Compenso fisso totale 2023	Variazione % 2020 su 2019	Variazione % 2021 su 2020	Variazione % 2022 su 2021	Variazione % 2023 su 2022
Domenico Favuzzi	Presidente e Amministratore Delegato	370.000,00 €	365.333,00 €	366.177,76 €	370.000,00 €	370.000,00 €	-1,26%	0,23%	1,04%	0,00%
Dante Altomare	Vice Presidente	147.000,00 €	147.000,00 €	153.266,66 €	159.000,00 €	159.000,00 €	0,00%	4,26%	3,74%	0,00%
Dora Savino	Presidente del Collegio Sindacale dal 23 giugno 2021			17.894,33 €	34.285,72 €	34.285,72 €			91,60%	0,00%
Mauro Ferrante	Sindaco Effettivo	22.857,00 €	22.857,16 €	22.857,16 €	23.771,45 €	23.771,45 €	0,00%	0,00%	4,00%	0,00%
Andrea Delfino	Sindaco Effettivo dal 23 giugno 2021			11.866,93 €	23.771,45 €	23.771,45 €			100,32%	0,00%
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%		

Variazioni Retribuzioni medie dipendenti:

Media dipendenti al 31_12_19	Media dipendenti al 31_12_20	Media dipendenti al 31_12_21	Media dipendenti al 31_12_22	Media dipendenti al 31_12_23	Variazione % 2020 su 2019	Variazione % 2021 su 2020	Variazione % 2022 su 2021	Variazione % 2023 su 2022
32.128,73 €	32.858,42 €	33.578,62 €	34.997,28 €	36.263,78 €	2,27%	2,19%	4,22%	3,62%

Variazioni dati di Performance (*):

Dati in milioni di euro

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variazione % 2019 su 2018	Variazione % 2020 su 2019	Variazione % 2021 su 2020	Variazione % 2022 su 2021	Variazione % 2023 su 2022
Ricavi	142,6	148,8	151,2	164,3	164,2	182,9	4,36%	1,66%	8,63%	-0,06%	11,36%
Ebit adj	10,1	7,8	15,6	17,9	18,8	20,1	-23,57%	100,92%	15,25%	4,72%	7,12%
Utile Netto	4,2	2,1	10,2	10,2	12,0	12,9	-49,57%	378,95%	-0,61%	17,80%	7,98%
Net Debt	45,4	45,7	40,0	29,2	20,1	10,7	0,49%	-12,46%	-27,01%	-30,96%	-46,95%

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

(*) Il dato dell'esercizio 2023 si riferisce al progetto di bilancio soggetto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2024 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 2023: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'Anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione l'competenza 2022							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 150.000,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 150.000,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	Piano di Incentivazione competenza 2022							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 37.457,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 37.457,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Filippo Giannelli	Direttore Mercati Privati - Dirigente Strategico	Piano di Incentivazione competenza 2022							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 48.325,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 48.325,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Donato Dalbis	CFO - Dirigente Strategico e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano di Incentivazione competenza 2022							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 25.775,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 25.775,00			€ -	€ -	€ -	€ -
Giovanni Castellaneta	Consigliere Esecutivo	Piano di Incentivazione competenza 2022							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 120.000,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) 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 2023**.

Tabella 1 Esercizio 2023. Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione, Controllo e altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

	Carica	Azioni EXP possedute alla fine dell'esercizio 2022	Azioni EXP acquistate nel 2023	Azioni EXP vendute nel 2023	Azioni EXP possedute alla fine dell'esercizio 2023
Domenico Favuzzi	Presidente, Amministratore Delegato, incaricato dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo e di gestione dei rischi	316.834	0	316.834	0
Dante Altomare	Vice Presidente Esecutivo	8.400	0	8.400	0
Valeria Savelli	Consigliere non esecutivo, Responsabile dell'Internal Audit	7.000	0	7.000	0
Giovanni Castellaneta	Consigliere Esecutivo	4.600	0	4.600	0
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
Mazzeo	Sindaco supplente	0	0	0	0
Ottaviano	Sindaco supplente	0	0	0	0

	Carica	Azioni EXP possedute alla fine dell'esercizio 2022	Azioni EXP acquistate nel 2023	Azioni EXP vendute nel 2023	Azioni EXP possedute alla fine dell'esercizio 2023
Donato Dalbis	Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari - Dirigente con Responsabilità Strategica	0	0	0	0
Filippo Giannelli	Dirigente con Responsabilità Strategica	25.000	0	25.000	0

Molfetta, 11 marzo 2024

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