



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

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

La remunerazione di Amministratore e Ruoli Apicali Chiave

1. La Politica di Remunerazione

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

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

Gli obiettivi principali della politica remunerativa sono:

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

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

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

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

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

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

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

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

RL1 : Presidente e/o Amministratore Delegato

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

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

4. Analisi Retributiva

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

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

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

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

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

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

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

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

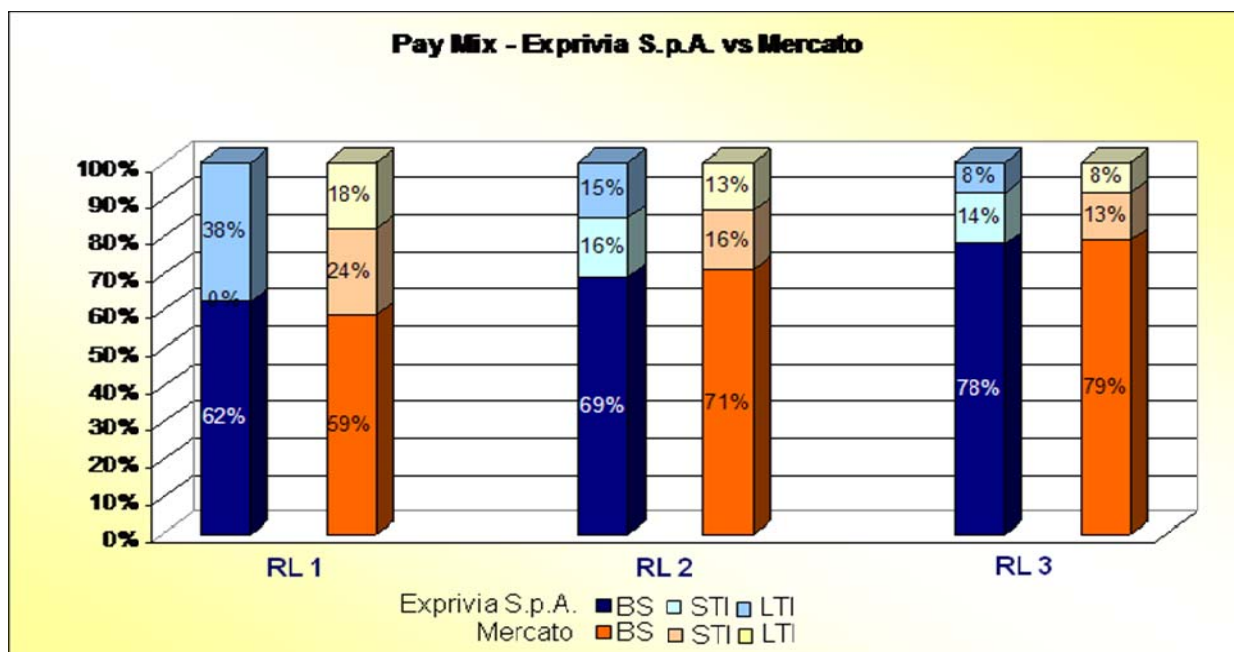
Long Term Incentive (LTI), che indica per il ruolo in esame il valore annualizzato previsto dell'incentivo a medio-lungo termine (cash o stock), espresso come percentuale del Base Salary;

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

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

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

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



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

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

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

5. Struttura del Pacchetto Retributivo

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

- **La Retribuzione Fissa** (Retribuzione Annuale Lorda) **non potrà essere inferiore al 40% della Retribuzione Totale.**
- **La Retribuzione Variabile** (generata da sistema STI e sistema LTI) **non potrà essere superiore al 60% della Retribuzione Totale.** In particolare, la parte variabile legata al sistema STI non potrà essere superiore al 50% della Retribuzione Variabile, la parte variabile legata al sistema LTI non potrà essere superiore al 50% della Retribuzione Variabile.

6. Sistema di Incentivazione Annuale (STI)

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

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

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

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

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

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

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

7. Sistema di Incentivazione Triennale (LTI)

Il sistema di incentivazione triennale LTI è finalizzato a:

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

8. Variabili chiave e indicatori di performance nel Sistema LTI

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Criteri per la determinazione dei Piani di Stock Grant

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

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

10. Struttura retributiva delle figure di controllo

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

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

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

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

Molfetta, li 2 marzo 2011

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

La presente Relazione è disponibile presso la sede sociale in Molfetta (BA), Viale Adriano Olivetti 11/A, presso Borsa Italiana S.p.A. in Piazza Affari 6, Milano e sul sito web Exprivia all'indirizzo www.exprivia.it nella sezione Investor - Assemblee.