

doValue

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO DEL GRUPPO BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

REDATTO AI SENSI DELL'ART. 84-BIS E
DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A
DEL REGOLAMENTO ADOTTATO CON
DELIBERAZIONE CONSOB 14 MAGGIO
1999 N. 11971 E SUCCESSIVE MODIFICHE
ED INTEGRAZIONI, IN ATTUAZIONE
DELL'ART. 114-BIS DEL DECRETO
LEGISLATIVO 24 FEBBRAIO 1998, N. 58

EMITTENTE: DOVALUE S.P.A.
SITO WEB: WWW.DOVALUE.IT
DATA DI APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO:
28 APRILE 2026

Sede Legale in Verona, Viale del Commercio, 47, 37135.
Iscrizione al Registro Imprese CCIAA di Verona CCIAA/NREA: VR/19260
Codice Fiscale n° 00390840239 e Partita IVA n° 15430061000 (Partita
IVA del Gruppo doValue).
Capitale Sociale €68.614.035,50 interamente versato.

Allegato H all'atto n. 23078/15053



Glossario

Azioni doValue	Indica le azioni ordinarie doValue.
Beneficiari del Piano	Identifica l'Amministratore Delegato del Gruppo.
Piano di Remunerazione o Piano	Indica il Piano di incentivazione azionario del CEO del Gruppo, soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2026.
Società controllante o Società o doValue	Indica doValue S.p.A.
Controllate	Indica le società controllate da doValue S.p.A.
Gruppo doValue o Gruppo	Indica il Gruppo doValue.
Lock-up	Indica il periodo successivo alla maturazione degli strumenti finanziari concessi a titolo di remunerazione variabile durante il quale essi non possono essere venduti o ceduti.
Data di maturazione	Indica il momento in cui un beneficiario del Piano diventa il legittimo titolare della remunerazione variabile corrisposta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o dal fatto che il pagamento sia soggetto a clausole di lock-up o clawback.
Periodo di performance	Indica il periodo al termine del quale verrà effettuata la valutazione degli obiettivi di performance utilizzati come base per l'assegnazione della componente variabile della retribuzione.
KPI (Key Performance Indicator) o Obiettivo di performance	Indica i parametri chiave utilizzati per misurare il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società.
Target	Indica i criteri di misurazione dell'indicatore KPI.
Regolamento Emittenti	Indica il regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivi aggiornamenti.

Introduzione



Il presente documento informativo (il "Documento Informativo"), redatto ai sensi delle disposizioni dell'articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF"), nonché ai sensi dell'articolo 84-bis e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "Regolamento Emittenti"), riguarda il piano di incentivazione a lungo termine denominato "Group CEO Share Value Incentive Plan " (il "Piano") ed è stato redatto in vista dell'Assemblea degli Azionisti di doValue S.p.A. (la "Società"), convocata per il 28 aprile 2026 dal Consiglio di Amministrazione riunitosi il 15 luglio 2025, per deliberare, tra l'altro, in merito all'approvazione del Piano, in linea con la Politica di Remunerazione 2025-2026 disponibile sul sito web di doValue.

Il presente Documento Informativo ha lo scopo di fornire agli Azionisti le informazioni necessarie per esercitare il proprio diritto di voto in modo informato durante l'Assemblea.

Si precisa che il Piano è considerato di "particolare rilevanza" ai sensi dell'articolo 114-bis, comma 3, del TUF e dell'articolo 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto è rivolto all'Amministratore Delegato del Gruppo della Società.

Le informazioni risultanti dalle deliberazioni che il Consiglio di Amministrazione adotterà in attuazione del Piano saranno fornite secondo le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lettera a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società al seguente link: dovaluet.it/it/governance/remunerazione.

1. Soggetti destinatari

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del Consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate:

I beneficiari del Piano includono l'Amministratore Delegato del Gruppo doValue S.p.A., la Dott.ssa Manuela Franchi.

1.2. Categorie di dipendenti dell'emittente degli strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente:

Criterio non applicabile.

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale dell'emittente degli strumenti finanziari.

Il modello di governance di doValue S.p.A. non prevede la figura del Direttore Generale.

b) Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'emittente degli strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai

componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del Consiglio di gestione, e ai Direttori Generali dell'emittente degli strumenti finanziari.

Criterio non applicabile, l'unico beneficiario del Piano è l'Amministratore Delegato del Gruppo doValue S.p.A., la Dott.ssa Manuela Franchi.

c) Persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.

Criterio non applicabile.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, suddivisa per categorie:

a) Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi da quelli indicati alla lettera b) del paragrafo 1.3.

Criterio non applicabile

b) Nel caso di "società minori" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera f), del Regolamento 17221 del 12 marzo 2010, indicazione complessiva di tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'emittente dello strumento finanziario:

Criterio non applicabile.

c) Eventuali altre categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti senior, quadri, impiegati, ecc.).

Criterio non applicabile.

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano

2.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano:

Il Consiglio di Amministrazione di doValue ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti che si terrà il 28 aprile 2026 il Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari per l'Amministratore Delegato del Gruppo, con l'obiettivo di garantire la competitività della struttura retributiva durante il percorso di trasformazione di doValue e, nel contempo, incentivare la creazione di valore per gli Azionisti, da misurarsi attraverso il raggiungimento di un obiettivo di prezzo azionario predefinito.

2.2. Variabili chiave, anche sotto forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'assegnazione dei piani basati su strumenti finanziari:

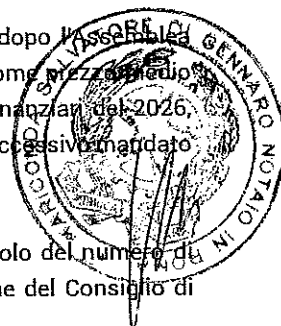
Il Piano prevede l'assegnazione al beneficiario di un incentivo pari a 3.000.000 €, dopo l'Assemblea degli Azionisti che si terrà nell'aprile 2027, se il beneficiario è attivo nella Società e viene raggiunto un obiettivo di prezzo dell'azione predefinito, misurato come prezzo medio nei 30 giorni successivi alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati finanziari del 2026.

L'incentivo sarà corrisposto in azioni.

Il prezzo di riferimento dell'azione per il calcolo del numero di azioni da assegnare è il prezzo medio dell'azione doValue nei 30 giorni successivi alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati finanziari del 2026.

Il prezzo target da raggiungere come condizione di performance è pari a 3,500 € come prezzo medio dei 30 giorni successivi alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati finanziari del 2026.

Il Piano conferisce al beneficiario il diritto di ricevere un incentivo aggiuntivo di 2.000.000 €, dopo l'Assemblea Generale che si terrà nell'aprile 2027, se il prezzo target predefinito di 3,500 € viene raggiunto come prezzo medio nei 30 giorni successivi alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati finanziari del 2026, subordinatamente alla nomina del beneficiario come Amministratore Generale del Gruppo per il successivo mandato triennale.



L'incentivo aggiuntivo sarà corrisposto in azioni. Il prezzo di riferimento dell'azione per il calcolo del numero di azioni da assegnare è il prezzo medio dell'azione doValue nei 30 giorni successivi alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati finanziari del 2026.

2.3. Elementi utilizzati come base per la determinazione dell'importo della remunerazione basata su strumenti finanziari, o i criteri per la sua determinazione:

La condizione di performance è il raggiungimento di un prezzo medio dell'azione doValue pari a 3,500 € nei 30 giorni successivi alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati finanziari del 2026.

Non viene corrisposto alcun incentivo se il prezzo medio dell'azione doValue nei 30 giorni successivi alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati finanziari del 2026 è inferiore a 3,500 €.

L'incentivo sarà corrisposto in azioni. Il prezzo di riferimento dell'azione per il calcolo del numero di azioni da assegnare è il prezzo medio dell'azione nei 30 giorni successivi alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati finanziari del 2026.

Il numero di azioni da assegnare sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, in base alle condizioni di maturazione e alle regole relative al prezzo di riferimento dell'azione.

2.4. Motivazioni alla base della decisione di assegnare piani di remunerazione basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, come ad esempio strumenti finanziari emessi da società controllate, o da società controllanti o da società terze rispetto allo specifico gruppo, se i suddetti strumenti non sono negoziati in mercati regolamentati, informazioni sui criteri utilizzati per determinare il valore ad essi assegnato:

Il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari non emessi dall'Emittente doValue S.p.A.

2.5. Valutazioni relative a implicazioni significative di natura fiscale e contabile che hanno avuto un impatto sulla definizione dei piani:

Sebbene doValue S.p.A. abbia effettuato valutazioni sull'impatto fiscale e contabile del Piano basato su azioni, tali implicazioni non sono state ritenute sufficientemente significative da influire sulla definizione del sistema stesso.

2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350:

Il sostegno del Piano non è previsto da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Procedura di approvazione e tempistica per l'assegnazione degli strumenti in

3.1. Ambito dei poteri e delle funzioni delegate dall'Assemblea degli Azionisti al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano:

L'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Piano attribuisce altresì al Consiglio di Amministrazione la facoltà di definire tutte le modalità tecniche di dettaglio funzionali all'attuazione del Piano, secondo i termini e

le condizioni stabilite dall'Assemblea degli Azionisti e descritti nel presente Documento Informativo, adottando le misure più idonee per l'efficace funzionamento del Piano. L'autorizzazione dell'Assemblea degli Azionisti comprende la facoltà di disporre, ai sensi dell'articolo 2357 ter del Codice Civile, di azioni in portafoglio per l'attuazione dei Piani mediante assegnazione gratuita ai beneficiari.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati di gestire il Piano e della loro funzione e responsabilità:

Fatte salve le competenze specifiche del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, alla funzione Group People è attribuita la gestione del Piano e il coordinamento con le altre funzioni (Finanza, Paghe, ecc.), ricorrendo se necessario a fornitori esterni.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani, anche in relazione a eventuali modifiche degli obiettivi di base:

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, può proporre modifiche ai Target in caso di modifiche significative al perimetro del Gruppo. Qualsiasi adeguamento di questo tipo avrà lo scopo di mantenere l'allineamento tra le ipotesi di performance iniziali e le condizioni effettive durante il Periodo di Performance, garantendo un adeguato equilibrio tra gli interessi dei Partecipanti e degli Azionisti nel perseguimento di una creazione di valore sostenibile a lungo termine.

Eventuali modifiche al Piano relative ai KPI o al loro peso, o eventuali ulteriori modifiche diverse dalle modifiche ai Target a seguito di operazioni straordinarie o modifiche significative al perimetro del Gruppo o in presenza di altre circostanze eccezionali, saranno gestite in conformità con le procedure di deroga previste dalla Politica di Remunerazione.

In caso di cambio di controllo della Società, il Consiglio di Amministrazione, dopo aver consultato il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, può includere clausole per accelerare i benefici del Piano per i beneficiari o, a titolo esemplificativo, un meccanismo di calcolo pro-rata del numero di azioni da assegnare, una valutazione anticipata del raggiungimento dei KPI o la sostituzione del Piano con altri strumenti equivalenti.

3.4. Descrizione delle procedure per determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari su cui si basano i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, emissione di azioni con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie):

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di azioni doValue S.p.A.

Le azioni destinate al Piano sono rese disponibili dalle azioni ordinarie di doValue S.p.A. già presenti nel portafoglio della Capogruppo o dall'acquisto di azioni proprie autorizzato dall'Assemblea degli Azionisti.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei suddetti piani; eventuale insorgenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori coinvolti:

Sulla base della proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Piano e ha elaborato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, tenendo conto delle attuali condizioni di mercato e delle disposizioni normative.

Poiché l'Amministratore Delegato del Gruppo doValue S.p.A. è beneficiario del Piano, non ha preso parte alla decisione del Consiglio.

3.6. Ai fini degli adempimenti previsti dall'articolo 84-bis, comma 1, la data della delibera dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea degli Azionisti e dell'eventuale proposta del Comitato per la Remunerazione, se presente:

Il Piano di incentivazione in strumenti finanziari per l'Amministratore Delegato del Gruppo, la cui attuazione prevede l'assegnazione di azioni doValue S.p.A., è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 luglio 2025,

14 luglio 2025 Il
nario 2025, previo
2025
sunta dall'organo
ata dal Comitato

Le informazioni richieste dall'articolo 84-bis, comma 5, lettera a), attualmente non disponibili, saranno fornite nelle modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente.

L'Assemblea degli Azionisti che approverà il Piano di incentivazione azionario del CEO del Gruppo si terrà il 28 aprile 2026.

Per quanto riguarda il prezzo di mercato dell'azione doValue alla data di assegnazione degli strumenti da parte del Consiglio di Amministrazione, questo sarà comunicato non appena disponibile con le modalità e i termini previsti dalla normativa vigente.

Il processo di assegnazione sarà condotto nel pieno rispetto degli obblighi di informativa della Società, in modo da garantire la trasparenza e la parità di informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure interne della Società e dei divieti di operare durante i periodi di blocco ai sensi dell'articolo 19, comma 11, del MAR e della procedura adottata in materia di Internal Dealing.

4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicando se il Piano si basa sull'assegnazione di: strumenti finanziari (assegnazione di restricted stock); aumento di valore di tali strumenti (phantom stock); diritti di opzione che consentono la successiva acquisizione di strumenti finanziari (option grant) con regolamento mediante consegna fisica (stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (stock appreciation right).

Per ulteriori informazioni si rimanda al paragrafo 2.2 del presente documento.

Un periodo di lock-up si applicano al Piano, secondo le condizioni descritte al paragrafo 4.6 del presente documento.

Considerato quanto specificato al punto precedente, il limite temporale del Piano è fissato al 2027 per quanto riguarda il periodo di maturazione, fino al 2029 compreso il periodo di lock-up.

4.4. Il numero massimo di strumenti finanziari, inclusi in forma di opzioni, assegnati in ciascun esercizio finanziario in relazione ai soggetti identificati per nome o categorie indicate:

Il numero massimo di azioni da assegnare alla fine del periodo di maturazione non può essere determinato alla data attuale.

Il numero di azioni sarà determinato in base ai criteri descritti al paragrafo 2.3: il prezzo di riferimento dell'azione per il calcolo del numero di azioni da assegnare è il prezzo medio dell'azione nei 30 giorni successivi alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati finanziari del 2026.

4.5. Procedure e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'effettiva assegnazione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni o al raggiungimento di determinati risultati, inclusi quelli di performance, con descrizione di tali condizioni e risultati:

Il Piano prevede che il beneficiario riceva un incentivo da corrispondersi in azioni qualora, al termine del periodo di maturazione, venga raggiunto un obiettivo di prezzo dell'azione predefinito, come descritto al paragrafo 2.2.

Il Piano prevede per il beneficiario un incentivo aggiuntivo da corrispondere in azioni nel caso in cui alla fine del periodo di maturazione sia raggiunto l'obiettivo di prezzo dell'azione predefinito e il mandato di Amministratore Delegato del Gruppo sia rinnovato per i tre anni successivi.

4.6. Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità sugli strumenti assegnati o sugli strumenti derivanti 'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali è consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi:

Il piano prevede una clausola di lock-up come segue:

1) In caso di mancato rinnovo dovuto alla decisione degli Azionisti:

In caso di mancato rinnovo del mandato dell'Amministratore Delegato per decisione degli Azionisti in circostanze definite come "Good Leaver": si applica un lock-up di 6 mesi sui 3 milioni di euro pagati in azioni.

In caso di mancato rinnovo del mandato dell'Amministratore Delegato per decisione degli Azionisti in circostanze definite come "Bad Leaver": si applica un lock-up di 18 mesi sui 3 milioni di euro pagati in azioni.

2) In caso di mancato rinnovo dovuto alla decisione dell'Amministratore Delegato:

Se l'Amministratore Delegato rifiuta il rinnovo del proprio mandato come Amministratore Delegato, nonostante le siano state offerte condizioni di rinnovo equivalenti al benchmark delle società comparabili utilizzate per valutare la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel 2025 o comunque non inferiori alla remunerazione attuale, si applica un lock-up di 18 mesi sui 3 milioni di euro pagati in azioni.

Se l'Amministratore Delegato rifiuta il rinnovo del proprio mandato in qualità di Amministratore Delegato, a causa di un'offerta a condizioni di rinnovo inferiori al benchmark delle società comparabili selezionate utilizzate per valutare la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel 2025 o comunque inferiori alla remunerazione attuale, si applica un lock-up di 6 mesi sui 3 milioni di euro pagati in azioni.

Le suddette disposizioni di lock-up saranno applicate alle azioni pagate, al netto delle imposte.

3) In caso di rinnovo del mandato:

Non si applica alcun vincolo di lock-up sui 3 milioni di euro in azioni.

Il Piano di incentivazione darà diritto all'Amministratore Delegato a ulteriori 2 milioni di euro in azioni, che saranno



interamente pagati dopo l'Assemblea degli Azionisti di aprile 2027 e non saranno soggetti a un periodo di lock-up, ma, nel caso in cui l'Amministratore Delegato rescinda il nuovo mandato, sarà tenuto a rimborsare alla società le azioni ricevute pro-rata temporis. Se il mandato viene risolto in circostanze di "Good Leaver", non è dovuto alcun rimborso.

Le disposizioni relative al "Good Leaver" e al "Bad Leaver" sono definite come segue:

- quali ipotesi di "Good Leaver" i casi di (i) recesso della Società in assenza di giusta causa o di motivi di carattere disciplinare (c.d. "giustificata soggettiva") e/o revoca della Carica ad iniziativa della Società in assenza di giusta causa; (ii) dimissioni della Manager dal Rapporto a seguito di riduzione sostanziale delle Mansioni o dei poteri, ovvero dimissioni della Manager a seguito della cessazione della Carica ante tempus rispetto alla naturale cessazione della Carica per ragioni diverse da una giusta causa di revoca; o (iii) morte; o (iv) invalidità incompatibile con la prosecuzione del Rapporto
- quali ipotesi di "Bad Leaver", tutti i casi diversi da quelli di Good Leaver, ivi inclusi a titolo esemplificativo i casi di (i) recesso o revoca dal Rapporto da parte della Società per giusta causa o per motivi di carattere disciplinare (c.d. "giustificata soggettiva"); o (ii) dimissioni volontarie della Manager dal Rapporto (e, dunque, beninteso, con esclusione delle ipotesi di dimissioni motivate ai sensi del punto (ii) della disposizione Good Leaver di cui sopra).

Le società comparabili selezionate per valutare la remunerazione dell'Amministratore Delegato per il 2025 e rilevanti ai fini della clausola di lock-up sono: Banca Ifis, Encore, HOIST Finance, Intrum, KRUK e PRA Group.

La Società si riserva il diritto, durante il periodo di maturazione ed entro cinque anni dalla data di assegnazione dell'incentivo a lungo termine e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o sia cessato, di annullare il Piano o di chiedere al beneficiario di restituire il bonus, in caso di comportamento fraudolento o grave negligenza da parte del beneficiario a danno del Gruppo.

4.7. Descrizione delle eventuali condizioni risolutive relative all'assegnazione dei piani qualora i beneficiari effettuino operazioni di copertura che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche sotto forma di opzioni, o degli strumenti finanziari derivanti dall'esercizio di tali opzioni:

In considerazione delle disposizioni di legge e della Politica di Remunerazione e incentivazione, è fatto divieto ai beneficiari di utilizzare strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione che possano invalidare gli effetti di allineamento alle performance insiti nei sistemi incentivanti.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro:

Alla data di assegnazione, il beneficiario deve essere attivo nella Società e non trovarsi in periodo di preavviso.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di maturazione a causa di pensionamento, decesso, invalidità che comporti un'incapacità lavorativa totale e permanente pari o superiore al 66%, il beneficiario conserva il diritto di partecipare al Piano in base al criterio pro-rata temporis.

4.9. Indicazione di eventuali altre cause di annullamento dei piani:

La clausola non è inclusa.

4.10. Motivazioni relative all'inclusione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari dei piani, istituiti ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del Codice Civile; i beneficiari del riscatto indicando se è destinato solo a categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su tale riscatto:

La clausola non è inclusa.

4.11. Eventuali prestiti o altri sussidi destinati all'acquisto delle azioni sono previsti dall'articolo 2358 del Codice Civile:

La clausola non è inclusa.

4.12. Indicazione delle valutazioni sulla spesa prevista per l'azienda alla data del relativo incarico, come determinabile sulla base delle condizioni già definite, per l'importo totale e in relazione a ciascun strumento del Piano:

Il costo stimato del Piano è di 3.000.000 € più ulteriori 2.000.000 € in caso di rinnovo del mandato dell'Amministratore Delegato.

4.13. Indicazione di eventuali effetti diluitivi sul capitale sociale determinati dai piani di remunerazione:

Considerato che il Piano prevede l'assegnazione di azioni già in portafoglio o acquistate sul mercato, il Piano non avrà effetti diluitivi sul capitale sociale di doValue S.p.A.

Con riferimento all'assegnazione delle azioni:

4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'assegnazione dei diritti di proprietà:

Non ci sono limiti all'esercizio dei diritti di voto in relazione alle azioni che verranno assegnate dopo il raggiungimento della condizione di maturazione. Le azioni saranno inalienabili e indisponibili fino alla fine del periodo di lock-up.

4.15. Se le azioni non sono negoziate in mercati regolamentati, tutte le informazioni utili per misurare il valore ad esse attribuibile:

Non applicabile.

Con riferimento alle stock option:

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti a ciascuna opzione:

Non applicabile.

4.17. Scadenza delle opzioni:

Non applicabile.

4.18. Procedura (americana/europea), tempistica (ad esempio periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole knock-in e knock-out):

Non applicabile.

4.19. Prezzo di esercizio dell'opzione o le modalità e i criteri per la sua determinazione, on particolare a:

a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione a un determinato prezzo di mercato (fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e

b) le modalità di determinazione del prezzo di mercato utilizzato come riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media giornaliera, media degli ultimi 30 giorni, ecc.)

Non applicabile.

4.20. Se il prezzo di esercizio non corrisponde al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 b (valore equo di mercato), le ragioni di questa differenza:

Non applicabile.



4.21. Criteri per i quali sono previsti prezzi di esercizio diversi in relazione a vari soggetti o a varie categorie di soggetti destinatari:
Non applicabile.

4.22. Se gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati su mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o dei criteri per determinare tale valore:
Non applicabile.

4.23. Criteri per gli aggiustamenti che si rendono necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale sociale e di altre operazioni che comportano una variazione del numero di strumenti sottostanti (emissione di azioni, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

In caso di aumenti di capitale della Società, gratuiti o a pagamento funzionali ad operazioni straordinarie ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore delle azioni doValue e più in generale sul contenuto economico del Piano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, e supportato dalle Funzioni Aziendali competenti, potrà apportare le modifiche necessarie o opportune per mantenere inalterate le caratteristiche sostanziali del Piano. In presenza di tali eventi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, delibera l'adeguamento del Piano al fine di mantenerne inalterato il contenuto economico utilizzando a tal fine la metodologia di adeguamento applicata da Borsa Italiana.

4.24. Gli emittenti di azioni aggiungono l'allegata tabella n. 1 al Documento Informativo inserendo:

- a) in ogni caso la sezione 1 delle caselle 1 e 2 nei campi di interesse specifico.
- b) sezione 2 nei riquadri 1 e 2, inserendo i campi di interesse specifico, sulla base delle caratteristiche già definite dal Consiglio di Amministrazione.

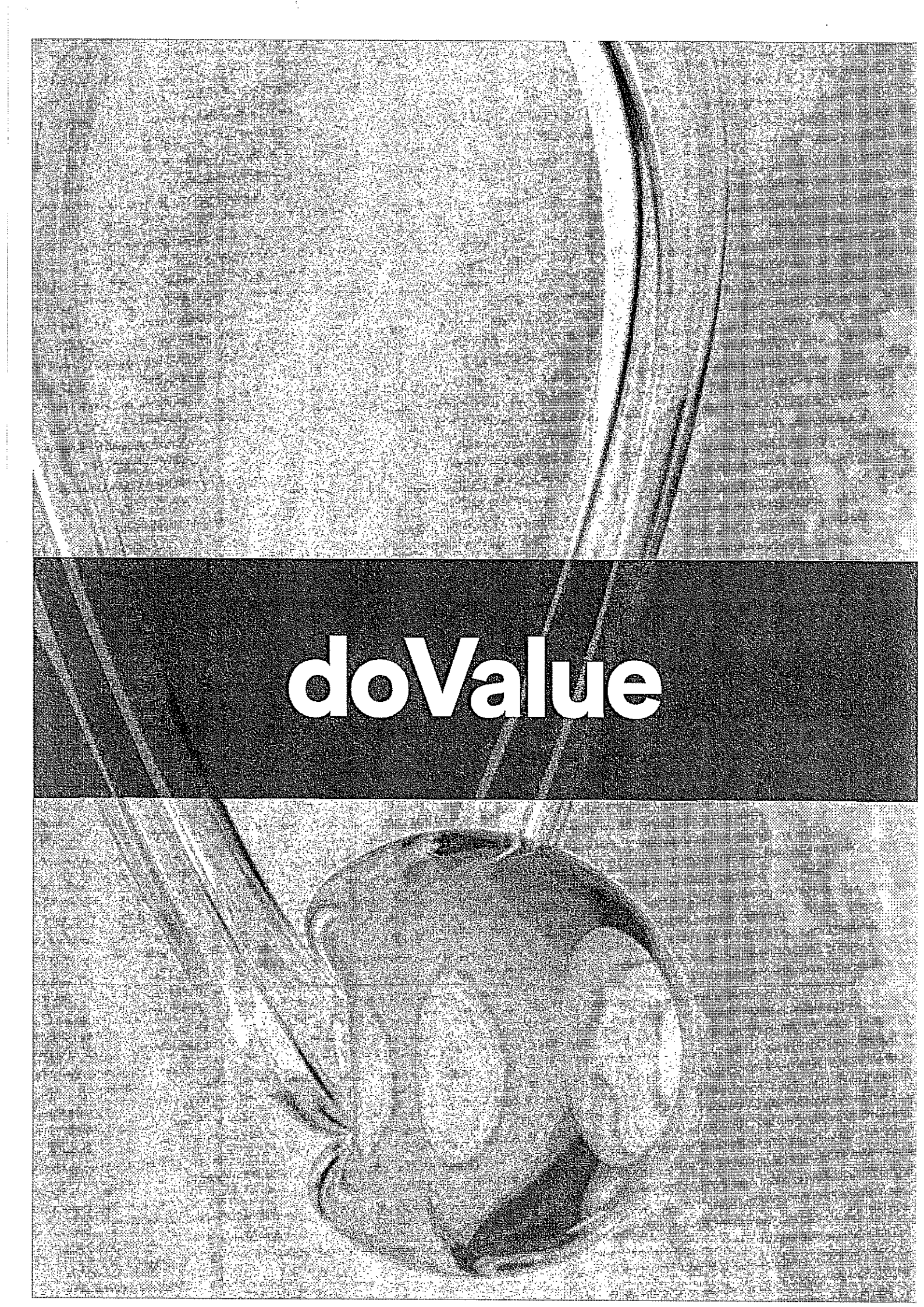
La tabella n. 1, prevista dal paragrafo 4.24 dell'Allegato 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita successivamente secondo le modalità previste dall'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti. Si allega il prospetto n. 1, casella n. 1, compilato nelle sezioni 1 e 2 in quanto di specifico interesse in considerazione della natura del Piano, oggetto della delibera assembleare o attualmente in vigore, relativo alla libera cessione di azioni. La casella n. 2 del suddetto prospetto non è pertinente alla natura del Piano basato su strumenti finanziari diversi dalle stock option (azioni gratuite) e non esistono piani di stock option approvati con precedenti delibere assembleari.

Name and surname or category (1)	Offices (only to indicate for subjects reported by name)	BOX 1						
		Financial instruments other than stock options						
		Section 2 Instruments of new assignment based on a decision: - of the Board of Directors to be submitted to the Shareholders' Meeting - the body responsible for implementing the resolution of the Shareholders' Meeting						
		Date of the Shareholders' Meeting resolution	Type of financial instruments (12)	Number of financial instruments	Assignment Date (10)	Purchase price of instruments (if any)	Market price	Vesting period (14)
(2) Manuela Franchi	doValue CEO	28 April 2026	doValue Ordinary Shares	ND	ND	ND	ND	1 year

*Il prezzo di riferimento delle azioni per il calcolo del numero di azioni da assegnare è il prezzo medio dell'azione nei 30 giorni successivi alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati finanziari del 2026.

F.ti: Alessandro RIVERA

Salvatore MARICONDA, Notaio

A black and white photograph of a car wheel, showing the spokes and the tire. A dark horizontal band is superimposed across the center of the wheel, containing the text 'doValue' in white. The overall image has a grainy, halftone texture.

doValue