



## Relazione sulla remunerazione

**ai sensi dell'art.123-ter TUF e dell'art. 84-quater Regolamento Emittenti**

Data di approvazione: 11 settembre 2015

**Digital Bros S.p.A.**  
Via Tortona, 37 – 20152 Milano, Italia  
Partita IVA e codice fiscale 09554160151  
Capitale Sociale: Euro 5.644.334,80 i.v.  
Reg. Soc. Trib. di Milano 290680-Vol. 7394 C.C.I.A.A. 1302132

La relazione è disponibile sul sito internet all'indirizzo [www.digitalbros.com](http://www.digitalbros.com)  
nella sezione Investitori

**(pagina volutamente lasciata in bianco)**

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’articolo 84-quater del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivamente modificato(“**Regolamento Emittenti**”).

La Relazione si compone di due sezioni:

- la sezione I che descrive la politica adottata in materia di remunerazione degli organi di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l’adozione di tale politica;
- la sezione II che illustra analiticamente ed in forma nominativa le voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione e degli organi di controllo nonché la retribuzione dei dirigenti con responsabilità strategica evidenziando la coerenza con la politica di remunerazione.

Alla Relazione sono state allegate le tabelle previste dal Regolamento Emittenti. Non sono state allegate le Tabelle 2, 3A previste dall’allegato 3A del Regolamento Emittenti poiché non sussistono piani di stock option deliberati..

## **SEZIONE I**

La prima sezione della Relazione descrive le linee della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la “**Politica di Remunerazione**”), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo Digital Bros nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di amministrazione del 11 settembre 2015 su proposta del Comitato per la remunerazione, in applicazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate come adottato dalla Società con riferimento alla presentazione all’Assemblea di una relazione sulla politica seguita dalla Società in materia di remunerazioni. Le Relazione sulla Remunerazione verrà posta all’esame ed al voto consultivo dell’Assemblea dei soci.

La procedura in materia di operazioni con parti correlate (di seguito la **Procedura**) adottata dalla Società ai sensi in particolare del Regolamento di cui alla Delibera Consob n. 17221/2010 e successive modifiche (consultabile sul sito internet [www.digital-bros.net](http://www.digital-bros.net)) prevede che le deliberazioni inerenti compensi di Amministratori investiti di particolari cariche nonché degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (considerati come tali dalla Procedura) siano esenti dall’applicazione della Procedura medesima, salvo per quanto attiene a possibili informative da rendersi in documenti di rendicontazione economico-finanziaria di periodo come ivi precisato, a condizione che:

- i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione;
- ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;

- iii) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'Assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione;
- iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

Nel corso dell'esercizio al 30 giugno 2015 la Società ha adottato una formale politica di remunerazione.

Nella predisposizione di proposte in materia di politica di remunerazione il Comitato per la remunerazione non ha ritenuto necessario avvalersi direttamente di esperti indipendenti. Sono state comunque effettuate analisi anche avendo a riferimento benchmark di mercato.

Fermo quanto di diretta competenza dell'Assemblea ai sensi di legge e dello Statuto sociale, l'attuazione della Politica sulla Remunerazione è responsabilità del Consiglio di Amministrazione, per quanto attiene alla definizione del compenso per la carica di Amministratore Delegato, nonché dell'Amministratore Delegato stesso con riferimento ai compensi da riconoscersi ad altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anche a titolo di indicazione e proposta ai competenti organi di società controllate).

## **1. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica di remunerazione**

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di amministrazione, il Comitato per la remunerazione ed il Collegio sindacale.

### **1.1 Consiglio di amministrazione**

Il Consiglio di amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la remunerazione;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla remunerazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

### **1.2 Comitato per la remunerazione**

Il Comitato per la remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è interamente composto da amministratori non esecutivi ed indipendenti.

Il Comitato per la remunerazione ha il compito di:

- presentare al Consiglio di amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche, monitorandone l'applicazione;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche ed assistere il Consiglio di amministrazione nell'individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- vigilare sull'applicazione dei detti criteri sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati;
- formulare al Consiglio di amministrazione raccomandazioni generali in materia di remunerazioni, nonché sulla determinazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della retribuzione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi;
- coadiuvare il Consiglio di amministrazione nella predisposizione e nell'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o su strumenti finanziari;
- coadiuvare il Consiglio di amministrazione nella redazione della Relazione sulla remunerazione.

La Politica di Remunerazione è stata pertanto delineata dal Comitato per la Remunerazione ed approvata dal Consiglio di Amministrazione.

### **1.3 Assemblea degli azionisti**

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3) del Codice Civile;
- esprime un parere consultivo sulla Relazione sulla Politica di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione);
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

Il Comitato per la remunerazione alla data della presente Relazione è composto da:

Guido Guetta – consigliere indipendente - presidente

Elena Morini – consigliere indipendente - membro

Bruno Soresina – consigliere indipendente – membro.

#### **1.4 Collegio sindacale**

Il Collegio sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di remunerazione.

#### **2. Principi e finalità della Politica di remunerazione**

La remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire una correlazione tra la retribuzione e specifici obiettivi di *performance*.

La politica intende motivare le risorse che possano svolgere gli incarichi ed adempiere alle responsabilità assegnate attraverso prestazioni di eccellenza, garantendo altresì un adeguato bilanciamento della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa e stabilendo un equilibrio tra i criteri di breve termine e medio-lungo termine, al fine di assicurare la sostenibilità della politica stessa in un orizzonte temporale di lungo periodo.

Le linee guida a cui è ispirata la politica sulla remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la componente variabile a breve termine ed a lungo termine è quantitativamente limitata e risulta maturata al solo raggiungimento di certi obiettivi (meccanismo “ON/OFF”);
- la componente variabile a breve termine è misurata in funzione principalmente di obiettivi di redditività annuale;
- la componente variabile a medio lungo termine tiene conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società e la maturazione è legata al raggiungimento di obiettivi contenuti nel piano strategico 2014-2017.

Gli obiettivi di *performance* sono:

- prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della società;
- specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
- misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
- realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
- definiti temporalmente.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti. Sebbene vi sia stata la formalizzazione della politica di gestione del rischio, non si è provveduto ad assegnare obiettivi di performance correlati alla stessa.

La componente variabile è suddivisa in una componente a breve termine ed una componente a medio-lungo termine. La prima è immutata rispetto agli esercizi precedenti e prevede l'erogazione di una quota variabile di un massimo del 15% per i due Amministratori delegati e di un massimo del 30% per il dirigente con responsabilità strategiche. Il meccanismo di maturazione è legato esclusivamente a parametri di redditività dell'esercizio e viene erogato successivamente all'approvazione del progetto di bilancio da parte del Consiglio.

A partire dall'anno in corso è stato introdotto per gli Amministratori delegati e per il dirigente con responsabilità strategiche un secondo obiettivo variabile a medio lungo termine in funzione del 12% della retribuzione annua lorda. Tale incentivo matura su base annua in funzione di obiettivi legati all'andamento dell'indebitamento medio lordo previsto nel piano strategico 2014-2017 approvato dal Consiglio di amministrazione del 12 settembre 2014. L'erogazione dell'incentivo è posticipata successivamente all'approvazione del progetto di bilancio al 30 giugno 2017.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, bonus specifici agli Amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Non sono state stipulate coperture assicurative, previdenziali e/o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie. I soli benefici non monetari erogati agli Amministratori delegati ed al dirigente con responsabilità strategiche sono la disponibilità di un'autovettura ciascuno ad uso promiscuo.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF. Non sono in corso piani di compensi basati su azioni (*stock options*) e/o opzioni o altri strumenti finanziari. Non sussistono pertanto termini di maturazione dei diritti (vesting period) e neppure clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

La Politica di remunerazione non prevede la sottoscrizione di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato né a favore degli amministratori e neppure dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella definizione della Politica di remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Gli amministratori non esecutivi non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria. La remunerazione degli amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa all'atto della delibera consiliare che attribuisce i compensi, ripartendo quanto stabilito dall'assemblea. La Politica di remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari.

## **SEZIONE II Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Le remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 14 novembre 2014, sentito il parere del Collegio sindacale e su proposta del Comitato per la remunerazione.

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di amministrazione e dai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'Organo di Amministrazione o di Direttore Generale.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche ad eccezione degli amministratori esecutivi del Consiglio di amministrazione.

### ***Compensi amministratori esecutivi***

Il Presidente e Amministratore delegato, Abramo Galante, e l'Amministratore delegato, Raffaele Galante, percepiscono entrambi i medesimi compensi annui:

<i>Importi in Euro</i>	30 giugno 2014	30 giugno 2015
Compensi fissi per il mandato	370.000	366.700
Compensi variabili per il mandato	62.450	112.450
<b>Totale compensi per il mandato</b>	<b>432.450</b>	<b>479.150</b>
Retribuzione fissa per impiego di dirigenza	59.360	59.360
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	0	0
Fringe benefit autovetture	3.962	3.917
Patto di non concorrenza	0	0
<b>Totale compensi per impiego di dirigenza</b>	<b>63.322</b>	<b>63.277</b>
Totale compensi altre società controllate	0	0
<b>Compensi totali</b>	<b>495.772</b>	<b>542.427</b>

I compensi variabili sono composti per 50.000 Euro da bonus su obiettivi a medio lungo termine e per 62.450 Euro da bonus su obiettivi a breve termine.

Non sussistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporti.

Il consigliere esecutivo Stefano Salbe non percepisce uno specifico compenso per il mandato di amministratore in quanto ricompreso nella retribuzione di dirigente della società Digital Bros. I suoi compensi totali sono stati:

<i>Importi in Euro</i>	30 giugno 2014	30 giugno 2015
Compensi fissi per il mandato	0	0
Compensi variabili per il mandato	0	0
<b>Totale compensi per il mandato</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Retribuzione fissa per impiego di dirigenza	181.391	181.391
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	64.685	90.810
Fringe benefit autovetture	3.824	3.713
Patto di non concorrenza	34.225	34.823
<b>Totale compensi per impiego di dirigenza</b>	<b>284.125</b>	<b>310.737</b>
Totale compensi altre società controllate	0	0
<b>Compensi totali</b>	<b>284.125</b>	<b>310.737</b>

I compensi variabili sono composti per 25.946 Euro da incentivi su obiettivi a medio e lungo termine e per 64.864 Euro da incentivi su obiettivi a breve termine.

Non sussistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto. Nel caso in cui vi sia una risoluzione anticipata del mandato e/o del rapporto di lavoro per iniziativa del dipendente o per iniziativa dell'azienda per giusta causa è prevista la perdita del diritto alla retribuzione variabile a medio-lungo termine anche se già maturata.

### **Compensi Amministratori non esecutivi**

All'amministratore non esecutivo Dario Treves spettano annualmente, come compenso per il mandato 6.600 Euro, mentre per l'attività professionale in campo contrattuale e legale svolta per conto del Gruppo lo stesso ha percepito 199.950 Euro.

L'Amministratore non esecutivo Davide Galante ha percepito come compenso per il mandato come amministratore 72.000 Euro, in virtù di alcuni incarichi specifici conferitigli dal Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore non esecutivo Lidia Florean ha percepito come compenso per il mandato come amministratore 6.600 Euro, mentre per l'attività svolta per conto della controllata 505 Games S.r.l. ha percepito 60.000 Euro.

Gli Amministratori non esecutivi non percepiscono compensi variabili né sussistono accordi che prevedano indennità in caso di anticipato scioglimento del rapporto.

### **Compensi Amministratori indipendenti**

I consiglieri indipendenti Guido Guetta, Elena Morini e Bruno Soresina percepiscono per il mandato i seguenti importi:

<b>Importi in Euro</b>	Guido Guetta	Elena Morini	Bruno Soresina
Compensi fissi per il mandato	10.000	10.000	10.000
Compensi fissi per il Comitato controllo e rischi	10.500	3.500	3.500
Compensi fissi per il Comitato remunerazione	5.000	2.000	2.000
<b>Totale Compensi amministratori indipendenti</b>	<b>25.500</b>	<b>15.500</b>	<b>15.500</b>

Il Consigliere Guido Guetta percepisce 7.000 Euro in qualità di Presidente e 3.000 Euro in qualità di Presidente dei Comitati in aggiunta ai 3.500 Euro e 2.000 Euro rispettivamente percepiti dagli altri due amministratori indipendenti in qualità di membri rispettivamente del Comitato per il controllo e rischi e del Comitato per la remunerazione.

Gli Amministratori indipendenti non percepiscono compensi variabili né sussistono accordi che prevedano indennità in caso di anticipato scioglimento del rapporto.

## Consiglio di Amministrazione e Dirigenti con responsabilità strategiche

Davide Galante	Amministratore	Dal 01/07/2014	Approvazione bilancio 2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				72.000						72.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				72.000						72.000		
Nome e cognome	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	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Bruno Soresina	Amministratore Indipendente	Dal 01/07/2014	Approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	5.500					15.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
III) Totale				10.000	5.500					15.500		
Guido Guetta	Amministratore Indipendente	Dal 01/07/2014	Approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	15.500					25.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	15.500					25.500		

<b>Elena Morini</b>	Amministratore Indipendente	Dal 01/07/2014	Approvazione bilancio 2017										
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	5.500				15.500				
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				10.000	5.500				15.500				
<b>Dario Treves</b>	Amministratore	Dal 01/07/2014	Approvazione bilancio 2017										
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.600					199.950	206.550			
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				6.600					199.950	206.550			
<b>Lidia Florean</b>	Amministratore Indipendente	Dal 01/07/2014	Approvazione bilancio 2017										
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.600					6.600				
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				6.600					6.600				

## Collegio sindacale:

Nome e cognome	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	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Sergio Amendola</b>	Presidente	Dal 01/07/2014	Approvazione bilancio 2017								
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.000					27.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000					10.000		
(III) Totale				37.000					37.000		
<b>Paolo Villa</b>	Sindaco Effettivo	Dal 01/07/2014	Approvazione bilancio 2017				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000					22.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000					10.000		
(III) Totale				32.000					32.000		
<b>Laura Guazzoni</b>	Sindaco Effettivo	Dal 01/07/2014	Approvazione bilancio 2017				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000					22.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000					22.000		
<b>Emanuela Maria Conti</b>	Sindaco Supplente	Dal 01/07/2014	Approvazione bilancio 2017				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											



**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
Galante Abramo	Presidente/AD		(A)	(B)	(C)				
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	62.450,00	50.000,00	3 anni					
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
(III) Totale									

Galante Raffaele AD		(A)	(B)	(C)				
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	62.450,00	50.000,00	3 anni				
	Piano B (data relativa delibera)							
	Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)							
	Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale								

Salbe Stefano	CFO/Consigliere Esecutivo	(A)	(B)	(C)				
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	64.864,00	25.946,00	3 anni				
	Piano B (data relativa delibera)							
	Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)							
	Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale								

**Schema 7-ter previsto dall'allegato 3A del Regolamento Emittenti**

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali					
Cognome e Nome	Società Partecipata	n. azioni possedute al 30/06/2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	n. azioni possedute al 30/06/2015
Galante Abramo	Digital Bros S.p.A.	4.904.267	-	-	4.904.267
Galante Davide	Digital Bros S.p.A.	253.728	-	-	253.728
Galante Raffaele	Digital Bros S.p.A.	4.678.736	-	-	4.678.736

Non viene riportato il medesimo schema per i dirigenti con responsabilità strategica in quanto non ve ne sono di ulteriori rispetto a quelli già appartenenti al Consiglio di Amministrazione.