



Relazione sulla remunerazione

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

Data di approvazione: 12 settembre 2017

Digital Bros S.p.A.

Via Tortona, 37 – 20144 Milano, Italia

Partita IVA e codice fiscale 09554160151

Capitale Sociale: Euro 6.024.344,8 di cui Euro 5.704.334,80 sottoscritto
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 nella sezione
Investitori

(pagina volutamente lasciata in bianco)

La 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 nominativamente 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.

SEZIONE I

La prima sezione della Relazione descrive le linee della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la “**Politica**” o la “**Politica di Remunerazione**”), che definisce i principi e le linee guida che il Gruppo Digital Bros utilizza per la determinazione ed il 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 12 settembre 2017 su proposta del Comitato per la remunerazione, in applicazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

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, adottata dalla Società ai sensi in particolare del Regolamento di cui alla Delibera Consob n. 17221/2010 e successive modifiche, prevede che siano escluse dall’applicazione della procedura le deliberazioni inerenti i compensi di Amministratori investiti di particolari cariche nonché degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, 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 predisposta da un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- ii) sia stata sottoposta all’approvazione o al voto consultivo dell’Assemblea dei soci una relazione che illustri la politica di remunerazione;
- iii) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

Nella predisposizione di proposte in materia di politica di remunerazione il Comitato per la remunerazione non ha ritenuto necessario avvalersi direttamente di esperti indipendenti.

Fermo quanto di diretta competenza dell'Assemblea ai sensi di legge e dello Statuto sociale, l'attuazione della Politica di 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 dal Consiglio di amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è interamente composto da amministratori non esecutivi ed indipendenti ed è rimasto immutato nel corso di tutto l'esercizio. Il comitato è formato da:

Guido Guetta – consigliere indipendente - presidente

Elena Morini – consigliere indipendente - membro

Bruno Soresina – consigliere indipendente – membro.

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 approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- 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.

1.4 Collegio sindacale

Il Collegio sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori e 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 in maniera tale da permettere lo svolgimento degli incarichi e l'assunzione delle 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.

Le linee guida a cui è ispirata la Politica di Remunerazione sono di seguito indicate:

- la componente fissa dev'essere 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 medio-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 d'esercizio;
- 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.

Le componenti variabili saranno erogate solo al raggiungimento dell'obiettivo prefissato. 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'esercizio al 30 giugno 2015 è stato introdotto per gli Amministratori delegati e per il dirigente con responsabilità strategiche un secondo obiettivo variabile a medio lungo termine pari ad un 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.

La Politica di Remunerazione disciplina, con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, che gli stessi possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*). Con riferimento al Piano di Stock Option in essere previsto dall'art. 114-bis del TUF, si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 pubblicato sul sito internet della Società, www.digitalbros.com, nella sezione "Investitori/Corporate Governance", così come previsto dall'art. 123-ter, comma 5, del TUF.

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 agli amministratori non esecutivi. Il compenso agli amministratori non esecutivi viene stabilito anche in funzione della partecipazione al Comitato di controllo e rischi e al Comitato di remunerazione con una maggiorazione prevista per il presidente del comitato.

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 13 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 la carica, anche per una frazione di periodo.

Alla data della Relazione, 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 2016	30 giugno 2017
Compensi fissi per il mandato	366.700	366.700
Compensi variabili per il mandato	81.225	112.450
Totale compensi per il mandato	447.925	479.150
Retribuzione fissa per impiego di dirigenza	59.360	59.920
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	0	0
Fringe benefit autovetture	3.883	3.892
Patto di non concorrenza	0	0
Totale compensi per impiego di dirigenza	63.243	63.812
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	511.168	542.962

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.

Il Presidente e Amministratore delegato, Abramo Galante, e l’Amministratore delegato, Raffaele Galante sono stati individuati quali beneficiari, nell’ambito del “Piano di Stock Option 2016/2026” della Società, approvato dall’Assemblea degli Azionisti in data 11 Gennaio 2017, di n. 200.000 opzioni ciascuno valide per la sottoscrizione di n. 200.000 azioni ordinarie Digital Bros (nel rapporto di n. 1 nuova azione ordinaria per ogni n. 1 opzione esercitata), ad un prezzo di sottoscrizione per ogni singola opzione pari ad Euro 10,61 corrispondente alla media aritmetica dei prezzi di riferimento delle Azioni fatte registrare sul mercato telematico segmento Star nel semestre antecedente la Data di Assegnazione.

Con riferimento al Piano di Stock Option in essere previsto dall’art. 114-bis del TUF, si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 pubblicato sul sito internet della Società, www.digitalbros.com, nella sezione “Investitori/Corporate Governance”, così come previsto dall’art. 123-ter, comma 5, del TUF.

Non sussistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro e neppure di cessazione della carica.

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 2016	30 giugno 2017
Compensi fissi per il mandato	0	0
Compensi variabili per il mandato	0	0
Totale compensi per il mandato	0	0
Retribuzione fissa per impiego di dirigenza	181.391	181.951
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	58.519	93.883
Fringe benefit autovetture	3.623	3.892
Patto di non concorrenza	35.345	35.928
Totale compensi per impiego di dirigenza	278.878	315.654
Totali compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	278.878	315.654

compensi variabili sono composti per 28.256 Euro da incentivi su obiettivi a medio-lungo termine e per 65.627 Euro da incentivi su obiettivi a breve termine.

Il Consigliere Stefano Salbe è stato individuato quale beneficiario, nell’ambito del “Piano di Stock Option 2016/2026” della Società, approvato dall’Assemblea degli Azionisti in data 11 Gennaio 2017, di n. 120.000 opzioni ciascuno valide

per la sottoscrizione di n. 120.000 azioni ordinarie Digital Bros (nel rapporto di n. 1 nuova azione ordinaria per ogni n. 1 opzione esercitata), ad un prezzo di sottoscrizione per ogni singola opzione pari ad Euro 10,61 corrispondente alla media aritmetica dei prezzi di riferimento delle Azioni fatte registrare sul mercato telematico segmento Star nel semestre antecedente la Data di Assegnazione.

Con riferimento al Piano di Stock Option in essere previsto dall'art. 114-bis del TUF, si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 pubblicato sul sito internet della Società, www.digitalbros.com, nella sezione “Investitori/Corporate Governance”, così come previsto dall'art. 123-ter, comma 5, del TUF.

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.

All'amministratore 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 spetta un compenso pari a 262.000 Euro.

Lo stesso amministratore esecutivo Dario Treves è stato individuato quale beneficiario, nell'ambito del “Piano di Stock Option 2016/2026” della Società, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 11 Gennaio 2017, di n. 50.000 opzioni ciascuno valide per la sottoscrizione di n. 50.000 azioni ordinarie Digital Bros (nel rapporto di n. 1 nuova azione ordinaria per ogni n. 1 opzione esercitata), ad un prezzo di sottoscrizione per ogni singola opzione pari ad Euro 10,61 corrispondente alla media aritmetica dei prezzi di riferimento delle Azioni fatte registrare sul mercato telematico segmento Star nel semestre antecedente la Data di Assegnazione.

Con riferimento al Piano di Stock Option in essere previsto dall'art. 114-bis del TUF, si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 pubblicato sul sito internet della Società, www.digitalbros.com, nella sezione “Investitori/Corporate Governance”, così come previsto dall'art. 123-ter, comma 5, del TUF.

Compensi Amministratori non esecutivi

L'Amministratore non esecutivo Davide Galante ha percepito come compenso per il mandato come amministratore 72.000 Euro, in virtù di alcuni incarichi specifici conferiti 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.p.A. ha percepito 60.000 Euro.

Gli Amministratori non esecutivi non percepiscono compensi variabili né sussistono accordi che prevedano indennità in caso di cessazione della carica.

Compensi Amministratori indipendenti

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

Importi in Euro	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
Totale Compensi amministratori indipendenti	25.500	15.500	15.500

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

Gli Amministratori indipendenti non percepiscono compensi variabili né sussistono accordi che prevedano indennità in caso di cessazione dalla carica.

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	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Bruno Soresina	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	
Guido Guetta	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	15.500					25.500	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10.000	15.500					25.500	

Elena Morini	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	
Dario Treves	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					262.000	268.600	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				6.600					262.000	268.600	
Lidia Florean	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					6.600		
(II) Compensi da controllate e collegate				60.000					60.000		
(III) Totale				66.600					66.600		

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
Paolo Villa	Sindaco Effettivo e Presidente	Dal 01/07/2016 al 30/06/2017	Approvazione bilancio 2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
<hr/>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.080						28.080	
(II) Compensi da controllate e collegate				10.400						10.400	
(III) Totale				38.480						38.480	
<hr/>											
Simone Luigi Dalle Donne	Sindaco Effettivo	Dal 01/07/2016 al 30/06/2017	Approvazione bilancio 2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.065						22.065	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.065						22.065	
<hr/>											
Emanuela Maria Conti	Sindaco Effettivo	Dal 01/07/2016 al 30/06/2017	Approvazione bilancio 2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.880						22.880	
(II) Compensi da controllate e collegate				10.400						10.400	
(III) Totale				33.280						33.280	

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio				
Galante Abramo	Presidente/AD																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026				60.000	10,61	dal 1 luglio 2019 al 30 giugno 2026	351.617	11/01/2017	14,29					60.000	30.000	
		Piano di Stock Option 2016/2026				60.000	10,61	dal 1 luglio 2022 al 30 giugno 2026	366.322	11/01/2017	14,29					60.000	30.000	
		Piano di Stock Option 2016/2026				80.000	10,61	dal 1 luglio 2025 al 30 giugno 2026	496.850	11/01/2017	14,29					80.000	40.000	
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale						200.000			1.214.789							200.000	100.000	
Galante Raffaele	AD																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026				60.000	10,61	dal 1 luglio 2019 al 30 giugno 2026	351.617	11/01/2017	14,29					60.000	30.000	
		Piano di Stock Option 2016/2026				60.000	10,61	dal 1 luglio 2022 al 30 giugno 2026	366.322	11/01/2017	14,29					60.000	30.000	
		Piano di Stock Option 2016/2026				80.000	10,61	dal 1 luglio 2025 al 30 giugno 2026	496.850	11/01/2017	14,29					80.000	40.000	
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale						200.000			1.214.789							200.000	100.000	

				Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Fair Value
Salbe Stefano	CFO																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026				36.000	10,61	dal 1 luglio 2019 al 30 giugno 2026	210.970	11/01/2017	14,29					36.000	18.000
		Piano di Stock Option 2016/2026				36.000	10,61	dal 1 luglio 2022 al 30 giugno 2026	219.793	11/01/2017	14,29					36.000	18.000
		Piano di Stock Option 2016/2026				48.000	10,61	dal 1 luglio 2025 al 30 giugno 2026	298.110	11/01/2017	14,29					48.000	24.000
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						120.000			728.873							120.000	60.000
Treves Dario	Amministratore																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026				15.000	10,61	dal 1 luglio 2019 al 30 giugno 2026	87.904	11/01/2017	14,29					15.000	7.500
		Piano di Stock Option 2016/2026				15.000	10,61	dal 1 luglio 2022 al 30 giugno 2026	91.580	11/01/2017	14,29					15.000	7.500
		Piano di Stock Option 2016/2026				20.000	10,61	dal 1 luglio 2025 al 30 giugno 2026	124.212	11/01/2017	14,29					20.000	10.000
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						50.000			303.697							50.000	25.000

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)				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti		
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (13/11/2014)	62.450	50.000	3 anni				100.000	
(III) Totale		62.450	50.000					100.000	

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Galante Raffaele	AD		(A)	(B)	(C)				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti		
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (13/11/2014)	62.450	50.000	3 anni				100.000	
(III) Totale		62.450	50.000					100.000	

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
	CFO/Consigliere Esecutivo		(A)	(B)	(C)				
Salbe Stefano		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (13/11/2014)	65.627	28.256	3 anni			56.512		
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A								
(III) Totale		32.511	26.008				56.512		

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 30/06/2016	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	n. azioni possedute al 30/06/2017
Galante Abramo	Digital Bros S.p.A.	4.904.267	-	-	4.904.267
Galante Davide	Digital Bros S.p.A.	253.728	-	10.000	243.728
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 appartenenti al Consiglio di amministrazione.