



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

Data di approvazione: 2 ottobre 2019

Digital Bros S.p.A.

Via Tortona, 37 – 20144 Milano, Italia

Partita IVA e codice fiscale 09554160151

Capitale Sociale: Euro 5.704.334,80 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
nella sezione Investitori

(pagina volutamente lasciata in bianco)

GLOSSARIO

Capogruppo o Emittente o Società: la Digital Bros S.p.A..

Codice/Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate modificato nel luglio 2018 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Cod. Civ. \ cod.civ \ c.c.: il codice civile.

Comitato Remunerazione e Nomine: Comitato costituito a supporto dell'attività del Consiglio di Amministrazione, con funzioni consultive, propositive e di controllo sui temi della remunerazione e delle nomine degli amministratori.

Consiglio: il Consiglio di amministrazione di Digital Bros S.p.A.

EBIT consolidato: risultante dal bilancio a fine anno fiscale (30 giugno).

Esercizio: l'esercizio al 30 giugno 2019 a cui si riferisce la Relazione.

Gruppo o Gruppo Digital Bros: collettivamente, l'Emittente e le società controllate ai sensi dell'art. 93 del Testo Unico.

Politica o Politica di Remunerazione: la politica di remunerazione approvata dal Consiglio del 02 ottobre 2019.

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n 11971 del 1999 in materia di emittenti e successive modifiche ed integrazioni.

Regolamento Mercati: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 20249 del 2017 in materia di mercati e successive modifiche ed integrazioni.

Regolamenti parti correlate: Il regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

TUF o Testo Unico: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) e successive integrazioni e modifiche.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: la Relazione prevista dall'art.123-ter del TUF, approvata dal Consiglio di amministrazione.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (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 2 ottobre 2019 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine in applicazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate. La Relazione verrà sottoposta all’esame ed al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti.

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 degli azionisti 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 Remunerazione e nomine non ha ritenuto necessario avvalersi 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 riconoscere 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 degli azionisti, il Consiglio di amministrazione, il Comitato Remunerazione e Nomine ed il Collegio sindacale.

1.1 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazione e Nomine;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine;
- definisce, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, la Politica di Remunerazione;
- approva e sottopone al voto dell'Assemblea la Relazione sulla remunerazione;
- valuta periodicamente, con l'assistenza del Comitato Remunerazione e Nomine, l'efficacia della Politica di remunerazione in particolare in merito all'allineamento degli obiettivi di creazione di valore nel medio lungo periodo degli Amministratori esecutivi;
- predisponde e cura l'attuazione degli 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 degli azionisti ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

1.2 Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine della Società, costituito dal Consiglio di amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è interamente composto da amministratori non esecutivi ed indipendenti. Il comitato alla data di redazione della presente relazione è formato da:

Luciana La Maida – presidente

Irene Longhin – membro

Susanna Pedretti – membro

Il Comitato Remunerazione e Nomine 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 Remunerazione e Nomine 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 voto consultivo sulla della Relazione 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 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 di remunerazione adottata ha il fine di 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 al fine di allineare gli interessi degli amministratori esecutivi con il perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione del valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

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

- 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;
- non è prevista una componente variabile a medio lungo termine per gli amministratori esecutivi in quanto si è ritenuto che il piano di stock option deliberato ottemperi a quanto richiesto dal Codice di Autodisciplina.

Gli obiettivi di *performance* sono:

- prioritari, poiché anche se di breve periodo sono comunque correlati alla strategia di medio-lungo periodo del Gruppo;
- 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.

2.1 I principi della politica di remunerazione

La Politica di Remunerazione è articolata secondo principi e modalità differenti in merito alle componenti fisse e alle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

La Politica di Remunerazione è stata definita utilizzando come riferimento le *best practice* presenti sul mercato senza, tuttavia, utilizzare come riferimento specifico la politica retributiva di altre società.

In linea con le *best practices*, è stata stipulata una polizza assicurativa c.d. D&O (*Directors & Officers*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti da eventuali risarcimenti, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

2.1.1 Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono identificati quali Amministratori privi di deleghe individuali di gestione e privi di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è, quindi, legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e comunque a obiettivi di *performance* in genere e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

2.1.2 Amministratori esecutivi

La remunerazione complessiva degli Amministratori esecutivi è definita ponendo particolare attenzione a un *benchmark* di mercato e anche a una pluralità di elementi, inclusa la capacità di contribuzione ai risultati, la *performance* lavorativa e la comparabilità con i livelli retributivi interni, in relazione con le attuali dimensioni del Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche nell'Emittente si compone di:

- una **componente fissa** definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche assunte;
- una **componente variabile**, di importo massimo prestabilito, legata a obiettivi **di breve periodo** (MBO);
- un **piano di stock option**;
- **altre componenti**.

Agli Amministratori esecutivi che rivestono anche incarichi dirigenziali o professionali nell'Emittente, oltre al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, è riconosciuto, su determinazione del Consiglio di Amministrazione, un pacchetto retributivo comprensivo di una componente variabile secondo i criteri riportati di seguito.

Remunerazione fissa

Agli Amministratori investiti di particolari cariche spetta un compenso fisso, determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, III comma c.c..

La componente fissa è definita in modo congruo rispetto alle deleghe, alle particolari cariche nonché al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite a ciascun Amministratore investito di particolari cariche.

Remunerazione variabile: MBO

La componente variabile della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

La componente variabile di breve periodo (MBO) è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati a indici di *performance* a livello consolidato di Gruppo. Tale componente viene erogata annualmente successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Remunerazione e Nomine. Gli obiettivi utilizzati sono commisurati sulla base dei dati di *budget* e sono esclusivamente di tipo quantitativo, mediante l'applicazione di indicatori oggettivi e indicatori di performance disponibili, così da minimizzare il rischio di discrezionalità valutativa e garantire al contempo un adeguato presidio dei principali aspetti della gestione.

Il meccanismo per il calcolo della retribuzione legata agli MBO annuali prevede il raggiungimento del 100% degli obiettivi quantitativi assegnati ed una integrale liquidazione del compenso massimo liquidabile. La componente variabile non può eccedere il 30% dell'emolumento come consigliere per gli amministratori delegati, del 30% della retribuzione annua fissa lorda (RAL) e del Patto di non concorrenza per gli amministratori esecutivi che hanno un rapporto contrattuale di tipo dirigenziale e/o professionale.

L'obiettivo di *performance* annuale è l'EBIT consolidato. Il solo obiettivo di redditività utilizzato per l'esercizio al 30 giugno 2020, dopo che il Gruppo ha registrato gli ultimi due esercizi con margini operativi negativi e in virtù del piano di lanci di nuovi prodotti previsti per l'esercizio in corso, viene ritenuto idoneo a:

- (i) premiare la crescita dei ricavi del Gruppo da cui dipende comunque il raggiungimento dell'obiettivo di EBIT;
- (ii) garantire il presidio e l'*accountability* individuale;
- (iii) comunicare senso di appartenenza e gioco di squadra.

Sono stati previsti meccanismi tali per cui la Società può richiedere la restituzione integrale della componente variabile per effetto di dati che si siano rilevati manifestamente errati.

A partire dall'esercizio al 30 giugno 2018, non è stata più prevista una componente variabile a medio lungo termine per gli amministratori esecutivi in quanto si è ritenuto che il piano di stock option deliberato a loro favore ottemperi a quanto richiesto dal Codice di Autodisciplina. Sebbene il valore di esercizio delle opzioni assegnate agli amministratori esecutivi sia superiore al valore di mercato che l'azione ordinaria ha registrato negli ultimi mesi, viene ritenuto che l'attuale piano di stock option a favore degli amministratori esecutivi continui a mantenere caratteristiche tali da garantire gli obiettivi previsti dal Codice di Autodisciplina, in quanto il calo registrato a partire dal mese di novembre 2018 è ritenuto solamente temporaneo.

Piano di Stock Option

In relazione ai piani di compensi basati sull’attribuzione di strumenti finanziari, da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti ai sensi dell’art. 114-bis del D. Lgs. n. 58/1998 e oggetto di specifica informativa al mercato in conformità alle vigenti disposizioni in materia, gli elementi di dettaglio e le modalità applicative vengono definite dal Consiglio di Amministrazione con il supporto consultivo e propositivo del Comitato Remunerazione e Nomine, anche in coerenza con il profilo di rischio della Società e con riferimento ai principi generali di:

- consolidamento del processo di creazione di valore sostenibile per la Società e il Gruppo nel medio-lungo periodo e di incentivazione e fidelizzazione del *management* attraverso la definizione di termini di durata e di *vesting* pluriennali;
- assegnazione o esercitabilità degli strumenti finanziari subordinata al conseguimento di obiettivi di *performance* aziendali e/o di mercato predefiniti e misurabili;
- vincoli alla permanenza dei beneficiari in azienda.

La Società si è avvalsa del supporto di primaria società di consulenza per definire e gestire i piani di incentivi basati su strumenti finanziari secondo *standard* di mercato per società quotate in analogo listino e per dimensioni simili.

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.

Altre componenti:

Operazioni straordinarie

In caso di operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo – quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni o cessioni societarie, cessazioni di attività, fusioni, scissioni o scorpori, trasferimenti e conferimenti di rami d’azienda, operazioni aventi ad oggetto il capitale sociale, operazioni finanziarie o azionarie – nonché in caso di modifiche legislative o regolamentari in grado di influire significativamente sugli obiettivi di *performance*, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Remunerazione e Nomine, ha facoltà di apportare, discrezionalmente, tutte le modifiche ed integrazioni necessarie per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici dei piani alla base dei sistemi di incentivazione di breve periodo riferiti agli Amministratori esecutivi.

Bonus straordinari una tantum

Possono essere previste dal Consiglio di Amministrazione erogazioni monetarie che premino occasionalmente gli Amministratori Esecutivi ed eventuali Dirigenti con Responsabilità strategiche, attraverso corresponsioni *una tantum* non incluse nelle componenti variabili della remunerazione. In un’ottica di *pay for performance*, si ritiene che l’erogazione di riconoscimenti *una tantum* agli Amministratori Esecutivi ed agli eventuali Dirigenti con Responsabilità strategiche che si siano distinti attraverso contributi individuali eccezionali, costituisca un importante meccanismo di

differenziazione e selettività e di *retention* delle risorse eccellenti. Ai fini dell'erogazione di bonus straordinari *una tantum* il Consiglio di amministrazione si avvale del supporto del Comitato Remunerazione e Nomine.

Benefici non monetari

Per gli Amministratori esecutivi sono inoltre previste delle componenti di retribuzione non monetaria stabilite dal C.C.N.L. Dirigenti Commercio e Terziario in materia previdenziale, assistenziale ed assicurativa; è altresì prevista la disponibilità di un'autovettura ad uso promiscuo.

Trattamento in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Per quanto riguarda gli Amministratori esecutivi la Società non ha previsto accordi *ex-ante* di cessazione della carica o risoluzione del rapporto.

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 18 dicembre 2018, sentito il parere del Collegio sindacale e su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

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 2018	30 giugno 2019
Compensi fissi per il mandato	400.000	400.000
Compensi variabili per il mandato	80.000	0
Totale compensi per il mandato	480.000	400.000
Retribuzione fissa per impiego di dirigenza	61.180	63.580
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	0	0
Fringe benefit autovetture	3.913	3.909
Patto di non concorrenza	0	0
Totale compensi per impiego di dirigenza	65.093	67.489
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	545.093	467.489

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.

A seguito dell'operazione straordinaria sul capitale sociale di Digital Bros del 13 marzo 2017 si è provveduto a rideterminare il prezzo di esercizio delle opzioni non esercitate in 10,50 Euro per azione.

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 percepisce uno specifico compenso per il mandato di amministratore di € 6.000. I suoi compensi totali sono stati:

<i>Importi in Euro</i>	30 giugno 2018	30 giugno 2019
Compensi fissi per il mandato	6.000	6.000
Compensi variabili per il mandato	0	0
Totale compensi per il mandato	6.000	6.000
Retribuzione fissa per impiego di dirigenza	202.572	204.378
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	71.760	0
Fringe benefit autovetture	3.617	3.644
Patto di non concorrenza	36.628	37.423
Totale compensi per impiego di dirigenza	314.577	245.445
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	320.577	251.445

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.

A seguito dell'operazione straordinaria sul capitale sociale di Digital Bros del 13 marzo 2017 si è provveduto a rideterminare il prezzo di esercizio delle opzioni non esercitate in 10,50 Euro per azione.

Non sussistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, ad eccezione di quanto previsto dal contratto di lavoro dipendente in essere.

All'amministratore esecutivo Dario Treves spettano annualmente, come compenso per il mandato 6.000 Euro, mentre per l'attività professionale in campo contrattuale e legale svolta per conto del Gruppo spetta un compenso totale indicato di seguito:

<i>Importi in Euro</i>	<i>30 giugno 2018</i>	<i>30 giugno 2019</i>
Compensi fissi per il mandato	6.000	6.000
Compensi variabili per il mandato	0	0
Totale compensi per il mandato	6.000	6.000
Compenso per prestazioni professionali	313.218	251.160
Retribuzione variabile su compensi per prestazioni professionali	21.840	0
Fringe benefit autovetture	0	0
Patto di non concorrenza	0	0
Totale compensi per impiego di dirigenza	335.058	251.160
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	341.058	257.160

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. A seguito dell’operazione straordinaria sul capitale sociale di Digital Bros del 13 marzo 2017 si è provveduto a rideterminare il prezzo di esercizio delle opzioni non esercitate in 10,50 Euro per azione.

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

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 conferitigli dal Consiglio di amministrazione.

L’Amministratore non esecutivo Lidia Florean ha percepito come compenso per il mandato come amministratore 6.000 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 (per il periodo 01/07/2018-08/11/2018), Paola Mignani (per il periodo 01/10/2018-06/06/2019), Bruno Soresina (per il periodo 01/07/2018-05/08/2018), Luciana La Maida, Irene Longhin, (per il periodo 01/07/2018-30/06/2019) Paola Carrara e Susanna Pedretti (per il periodo 07/06/2019-30/06/2019) percepiscono per il mandato i seguenti importi:

Importi in Euro	Compensi per il mandato	Compensi per il Comitato controllo e rischi	Compensi per il Comitato remunerazione	Compensi per il Comitato per le parti correlate	Totale Compensi
Paola Carrara	833	875	0	208	1.916
Guido Guetta	2.500	2.625	500	625	6.250
Luciana La Maida	10.000	2.333	5.000	667	18.000
Irene Longhin	10.000	2.042	1.333	583	13.958
Paola Mignani	5.833	6.125	1.167	1.458	14.583
Susanna Pedretti	833	292	167	83	1.375
Bruno Soresina	1.571	0	0	0	1.571

Compensi Collegio Sindacale

Il compenso al Collegio Sindacale è stato determinato direttamente in sede di nomina dall'Assemblea degli azionisti del 30 ottobre 2017. Al Presidente sono stati corrisposti compensi per 27 mila Euro mentre ai due sindaci effettivi 22 mila Euro ciascuno.

Consiglio di Amministrazione e Dirigenti con responsabilità strategiche

Dario Treves	Amministratore	01/07/2018 – 30/06/2019	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.000						251.160	257.160		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				6.000						251.160	257.160		
Lidia Florean	Amministratore	01/07/2018 – 30/06/2019	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.000						6.000			
(II) Compensi da controllate e collegate										60.000	60.000		
(III) Totale				6.000						60.000	66.000		
Davide Galante	Amministratore	01/07/2018 – 30/06/2019	Approvazione bilancio 2020			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			
Bruno Soresina	Amministratore Indipendente	01/07/2018 – 05/08/2018	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.571						1.571			
(II) Compensi da controllate e collegate													
III) Totale				1.571						1.571			

Guido Guetta	Amministratore Indipendente	01/07/2018 – 08/11/2018	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.500		3.750					6.250	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				2.500		3.750					6.250	
Paola Mignani	Amministratore Indipendente	01/10/2018 – 06/06/2019	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.833		8.750					14.583	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				5.833		8.750					14.583	

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
Luciana La Maida	Amministratore Indipendente	01/07/2018 – 30/06/2019	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000		8.000				18.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
III) Totale				10.000		8.000				18.000	

Irene Longhin	Amministratore Indipendente	01/07/2018 – 30/06/2019	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	3.958					13.958		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	3.958					13.958		

Paola Carrara	Amministratore Indipendente	07/06/2019 – 30/06/2019	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				833	1.083					1.916		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				833	1.083					1.916		

Susanna Pedretti	Amministratore Indipendente	07/06/2019 – 30/06/2019	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				833	542					1.375		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				833	542					1.375		

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 01/07/2018 al 30/06/2019	Approvazione bilancio 2020			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												
(III) Totale				27.000						27.000		
Luca Pizio	Sindaco Effettivo	Dal 01/07/2018 al 30/06/2019	Approvazione bilancio 2020			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		
Maria Pia Maspes	Sindaco Effettivo	Dal 01/07/2018 al 30/06/2019	Approvazione bilancio 2020			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		

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

			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 di 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	Numero opzioni	Fair Value
Galante Abramo	Presidente/AD																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026	60.000	10,50	dal 1/7/19 al 30/6/2026											60.000	0
		Piano di Stock option 2016/2026	60.000	10,50	dal 1/7/22 al 30/6/2026											60.000	0
		Piano di Stock option 2016/2026	80.000	10,50	dal 1/7/25 al 30/6/2026											80.000	0
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			200.000													200.000	0

			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 di 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	Numero opzioni	Fair Value	
Galante Raffaele	AD																	
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026	60.000	10,50	dal 1/7/19 al 30/6/2026										60.000	0		
		Piano di Stock option 2016/2026	60.000	10,50	dal 1/7/22 al 30/6/2026										60.000	0		
		Piano di Stock option 2016/2026	80.000	10,50	dal 1/7/25 al 30/6/2026										80.000	0		
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale			200.000												200.000	0		

			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 di 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	Numero opzioni	Fair Value
Salbe Stefano	CFO																
(III) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026	36.000	10,50	dal 1/7/19 al 30/6/2026											36.000	0
		Piano di Stock option 2016/2026	36.000	10,50	dal 1/7/22 al 30/6/2026											36.000	0
		Piano di Stock option 2016/2026	48.000	10,50	dal 1/7/25 al 30/6/2026											48.000	0
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			120.000													120.000	0

			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 di 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	Numero opzioni	Fair Value	
Treves Dario	Amministratore																	
(IV) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026	15.000	10,50	dal 1/7/19 al 30/6/2026											15.000	0	
		Piano di Stock option 2016/2026	15.000	10,50	dal 1/7/22 al 30/6/2026											15.000	0	
		Piano di Stock option 2016/2026	20.000	10,50	dal 1/7/25 al 30/6/2026											20.000	0	
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale			50.000													50.000	0	

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						80.000			
(III) Totale						80.000			

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						80.000			
(III) Totale						80.000			

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)				
Salbe Stefano	CFO/Consigliere Esecutivo								
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							71.760		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale							71.760		

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Treves Dario	Amministratore Esecutivo								
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							21.840		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale							21.840		

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 30/06/2018	n. azioni acquistate	n. azioni vendute	n. azioni possedute al 30/06/2019
Galante Abramo	Digital Bros S.p.A.	4.904.267	0	0	4.904.267
Galante Davide	Digital Bros S.p.A.	243.728	0	0	243.728
Galante Raffaele	Digital Bros S.p.A.	4.678.736	0	0	4.678.736
Stefano Salbe	Digital Bros S.p.A.	0	15.526	0	15.526

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.