



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: 6 ottobre 2021

Digital Bros S.p.A.

Via Tortona, 37 – 20144 Milano, Italia

Partita IVA e codice fiscale 09554160151

Capitale Sociale: Euro 6.024.334,8 di cui versato Euro 5.704.334,8

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 Governance/Remunerazione

(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.

Codice di Corporate Governance: il codice di Corporate Governance del gennaio 2020 redatto dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria nel gennaio 2020.

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

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

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

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

Esercizio: l'esercizio al 30 giugno 2021 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 dall'Assemblea del 28 ottobre 2020 e successivamente dall'Assemblea del 15 giugno 2021.

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.

Relazione o 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.

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

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'articolo 84-quater del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivamente modificato.

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 e soggetta a votazione vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti;
- 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 strategiche evidenziando la coerenza con la politica di remunerazione che viene sottoposta a votazione non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Alla Relazione sono state allegate le tabelle previste dal Regolamento Emittenti.

SEZIONE I (sottoposta a votazione vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo Art. 123-ter comma 3-ter del TUF)

La prima sezione della Relazione descrive le linee della politica di remunerazione adottata dalla Società, 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, da ultimo, dall'Assemblea degli Azionisti in data 15 giugno 2021 su proposta del Comitato Remunerazione in applicazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

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 si è avvalso di esperti indipendenti per la predisposizione della politica di remunerazione e per un'analisi di benchmarking condotta su società similari.

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 ed il Collegio sindacale.

1.1 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazione;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva e sottopone al voto dell'Assemblea degli azionisti la Relazione sulla remunerazione;
- valuta periodicamente, con l'assistenza del Comitato Remunerazione, 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;
- predispone 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

Il Comitato Remunerazione 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:

Susanna Pedretti – presidente

Laura Soifer – membro

Sylvia Anna Bartyan – membro.

Il Comitato 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 Remunerazione, sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti da parte 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 vincolante sulla prima sezione e consultivo sulla seconda sezione 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 composita e complessivamente in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti destinatari e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di contribuire alla definizione della strategia aziendale, a creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo, nonché alla sostenibilità del Gruppo.

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 e dei dirigenti con responsabilità strategiche con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione del valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e la sostenibilità nel tempo delle attività del Gruppo.

I principi che caratterizzano la Politica di Remunerazione sono:

- la componente fissa deve 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 è misurata in funzione principalmente di obiettivi di redditività dell'esercizio, prevede un *cap* ed una clausola di restituzione (*claw-back*) e di trattenimento (*malus*) così come raccomandato dal Codice di Corporate Governance;
- la componente variabile a medio-lungo termine è legata alla crescita della redditività aziendale rispetto ai valori realizzati nell'ultimo esercizio a livello di marginalità operativa in modo da non essere influenzata dalle politiche di finanziamento e/o distribuzione dei dividendi. La componente variabile a lungo termine non ha un *cap* in valori assoluti ma è comunque determinato percentualmente rispetto alla redditività operativa di Gruppo del periodo. Sono previste clausole di *claw-back* e *malus*, così come previsto dal Codice di Corporate Governance;
- il piano di *stock option* a pagamento deliberato dall'Assemblea degli azionisti.

Gli obiettivi di *performance* della componente a breve termine e della componente a medio lungo termine sono:

- prioritari, e 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 si fonda sulla volontà di una crescente adesione alle raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance in materia di chiarezza e completezza delle politiche per la remunerazione, di *pay-mix* tra fisso e variabile, di introduzione di clausole di *claw-back* e di *malus*, oltre che di miglior collegamento della remunerazione variabile a obiettivi di lungo termine.

Il Gruppo crede nella crescita e nella valorizzazione delle persone, quale elemento indispensabile per competere sul mercato e perseguire gli obiettivi di successo sostenibile. A tutte le risorse umane sono offerte opportunità di carriera sulla base del merito, delle competenze professionali e manageriali e della partecipazione attiva nei processi di sviluppo e miglioramento aziendali.

Le principali modifiche introdotte rispetto alla politica di remunerazione approvata dall'ultima Assemblea degli azionisti del 28 ottobre 2020, anche in ottica di piena adesione alle raccomandazioni del Codice per la Corporate Governance e del Comitato per la Corporate Governance, sono relative a quanto di seguito:

- introduzione di un obiettivo a medio-lungo termine (“**Obiettivo LTI**”), con la finalità di aumentare il livello di coinvolgimento degli Amministratori Esecutivi e del Management verso obiettivi di medio lungo periodo, nell’ottica di creazione di valore per gli azionisti nonché di sostenibilità delle attività svolte dal Gruppo. Tale Obiettivo LTI persegue la finalità di incrementare la capacità di “*retention*” della Società per un periodo che sia congruo con gli obiettivi di crescita e di sostenibilità che il Gruppo si è posto in sede di pianificazione strategica; ed
- eliminazione della possibilità del Consiglio di Amministrazione di erogazione di bonus straordinari una tantum.

La Politica di Remunerazione descrive le politiche in tema di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli amministratori non Esecutivi, ed anche delle dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione ha validità sino alla scadenza dell’attuale mandato del Consiglio di Amministrazione, e pertanto sino all’approvazione del bilancio al 30 giugno 2023.

3. Applicazione 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.

Amministratori Esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione complessiva degli Amministratori Esecutivi è definita ponendo particolare attenzione a *benchmark* di mercato e anche a una pluralità di elementi, quali la capacità di contribuzione ai risultati, la *performance* lavorativa e la comparabilità con i livelli retributivi interni, in relazione con le attuali e prospettiche dimensioni del Gruppo, sempre nell’ottica già rappresentata di perseguimento del successo sostenibile.

La remunerazione complessiva degli Amministratori Esecutivi così come la valutazione del *pay mix* è stata assoggettata ad analisi di *benchmarking* da parte del Comitato di Remunerazione che si è avvalso del supporto di consulenti esterni indipendenti.

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 breve termine, di importo massimo prestabilito in relazione alla componente fissa, legata a obiettivi di breve periodo (MBO);
- una componente variabile di medio lungo termine correlata alla crescita della marginalità operativa rispetto alla marginalità realizzata nell'ultimo esercizio (LTI);
- 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 dei soci 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 che è stata tenuta in considerazione ai fini dell'analisi del *pay-mix* che segue.

Remunerazione fissa

Agli Amministratori investiti di particolari cariche spetta un compenso fisso, determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, 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. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò, tra l'altro, al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa.

Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

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

Tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore della Società, in linea con gli interessi degli azionisti e nel rispetto ai piani strategici pluriennali del Gruppo.

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 da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Remunerazione. Gli obiettivi utilizzati sono commisurati ai 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. A seguito dell'introduzione dell'obiettivo a medio-lungo termine basato sulla crescita della redditività operativa diventa determinante a partire dal prossimo esercizio che una componente significativa dell'obiettivo MBO sia basata su obiettivi qualitativi determinabili su base annuale.

Il meccanismo per il calcolo della retribuzione legata agli MBO annuali prevede il raggiungimento del 100% degli obiettivi quantitativi assegnati ed una integrale erogazione del compenso massimo liquidabile. La componente variabile non può eccedere il 30% dell'emolumento come consigliere per gli amministratori delegati, o 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'MBO permette di:

- premiare la crescita dimensionale del Gruppo da cui dipende comunque il raggiungimento degli obiettivi di marginalità;
- comunicare senso di appartenenza e gioco di squadra;
- garantire il presidio e l'*accountability* individuale.

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

Considerata l'introduzione dell'obiettivo di medio-lungo termine LTI, che ha nel medesimo indicatore finanziario la base di calcolo, l'obiettivo MBO per l'esercizio al 30 giugno 2022, su proposta del Comitato di Remunerazione, è basato al 75% su parametri finanziari diversi dall'EBIT e per il 25% su obiettivi di Corporate Governance.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)

La presente Politica di Remunerazione prevede l'introduzione di un obiettivo LTI in aggiunta agli altri meccanismi di remunerazione già previsti precedentemente. Al momento di approvazione della presente Politica di Remunerazione, il Gruppo sta infatti attraversando un periodo di crescita e ritiene strategicamente importante mantenerla nel tempo, in misura da poter affrontare in maniera efficiente i concorrenti su scala internazionale, nel costante perseguimento di obiettivi di successo sostenibile. Per questi motivi, il Gruppo ha dato evidenza di voler mantenere il livello di autofinanziamento che ha caratterizzato l'ultimo decennio al fine di aumentare il numero e la qualità delle proprietà intellettuali detenute. Risulta in questo contesto determinante poter contare su una struttura manageriale stabile nel tempo, anche alla luce del fatto che le scelte editoriali che il Gruppo avvia oggi produrranno effetti solamente dopo alcuni anni.

L'introduzione di una remunerazione variabile a medio lungo termine è stata prevista per i quattro Amministratori Esecutivi. Il piano si articola su tre periodi:

- biennio 2021-2022
- biennio 2023-2024
- triennio 2025-2027.

Per ciascun periodo verrà erogato all'insieme degli Amministratori Esecutivi e degli altri beneficiari del Piano LTI un controvalore monetario percentuale rispetto all'EBIT consolidato realizzato nel periodo sulla quota eccedente 35 milioni di Euro per i primi due periodi e 52,5 milioni di Euro per l'ultimo periodo (equivalenti ad un EBIT consolidato medio per esercizio di 17,5 milioni di Euro). Le percentuali da applicare all'EBIT sono crescenti nel tempo e passano dal 6% del primo periodo, al 9% del secondo, al 12% dell'ultimo periodo. Tale percentuale costituirà un ammontare soggetto a suddivisione individuale in base a criteri predefiniti. Il costo totale dei bonus LTI non potrà eccedere il 5% del reddito operativo cumulato realizzato nei rispettivi periodi.

Tale componente viene erogata, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato di Remunerazione, entro 45 giorni dalla data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo anno di ciascun periodo di riferimento da parte dell'Assemblea degli azionisti, termine ritenuto adeguato con riferimento alle caratteristiche dell'attività di impresa e ai connessi profili di rischio.

L'erogazione dell'Obiettivo LTI è vincolata alla permanenza degli amministratori per singolo periodo, salvo ipotesi di *Good Leaver* previste dal piano di incentivazione, e prevede clausole di *claw-back* e di *malus* così come previsto dal Codice adottato.

Pay mix

La Politica di Remunerazione è stata sottoposta a *benchmarking* da parte del Comitato di Remunerazione assistito da esperto indipendente (Carter & Benson).

L'attività è stata effettuata per confrontare i livelli retributivi dei quattro Amministratori Esecutivi sia in termini di valutazione della retribuzione in valori assoluti sia in termini di *pay mix* rispetto ad un panel di società comparabili.

Considerando che l'Obiettivo LTI non presenta un limite massimo in valori assoluti, ma solamente come rapporto tra il costo totale dell'Obiettivo LTI ed il reddito operativo realizzato nel periodo, e che la percentuale dell'Obiettivo LTI varia nel periodo preso in esame, il *pay mix* risultante per il periodo 2021-2022 e per il periodo 2023 è stato ipotizzato considerando la completa erogazione dell'Obiettivo MBO e l'erogazione dell'Obiettivo LTI in funzione di una crescita del reddito operativo rispetto al dato di base di 17.5 milioni di Euro del 20% e del 50%.

Coerentemente con la durata della Politica di Remunerazione è stato riportato sotto l'impatto di ciascuna componente della remunerazione degli Amministratori Esecutivi nei vari scenari di crescita del reddito operativo del Gruppo:

Ipotesi di crescita del reddito operativo al 20% medio

2021-2022				
	Fissa	MBO	LTI 20% EBIT	TOTALE
CEO	76%	20%	4%	100%
CFO	72%	21%	7%	100%
General Counsel	77%	15%	8%	100%

2023-2024				
	Fissa	MBO	LTI 20% EBIT	TOTALE
CEO	74%	19%	6%	100%
CFO	70%	20%	10%	100%
General Counsel	75%	15%	11%	100%

Ipotesi di crescita del reddito operativo al 50% medio

2021-2022				
	Fissa	MBO	LTI 50% EBIT	TOTALE
CEO	71%	18%	10%	100%
CFO	65%	19%	16%	100%
General Counsel	69%	14%	17%	100%

2023-2024				
	Fissa	MBO	LTI 50% EBIT	TOTALE
CEO	68%	18%	15%	100%
CFO	60%	18%	22%	100%
General Counsel	64%	13%	23%	100%

Piano di Stock Option

In relazione ai piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'articolo 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 per la Remunerazione, 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;
- 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 solo Piano di Stock Option in essere e relativo al periodo 2016/2026, si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'articolo 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'articolo 123-*ter*, comma 5, del TUF.

Il piano di Stock option in essere prevede un differimento nella maturazione dei diritti spettanti agli Amministratori Esecutivi ed alle Figure Professionali (*vesting period*) che per singolo beneficiario risulta essere:

- 30% del numero di opzioni a partire dal 1 luglio 2019
- 30% a partire dal 1 luglio 2022
- 40% a partire dal 1 luglio 2025.

Il termine ultimo per l'esercizio delle opzioni sarà il 30 giugno 2026.

Per gli Amministratori Esecutivi è obbligo di detenere almeno sino al termine del mandato rispetto a ciascuno dei periodi di *vesting* il 20% delle azioni sottoscritte per effetto dall'esercizio delle opzioni.

Il Piano di Stock Option prevede clausole di *Bad Leaver* dove il beneficiario perderà definitivamente il diritto di esercitare le opzioni non ancora esercitate, mentre in caso di *Good Leaver* il singolo beneficiario manterrà il diritto all'esercizio delle opzioni già maturate.

Nel caso di decesso e/o invalidità permanente gli eredi e/o il beneficiario potranno richiedere l'esercizio di tutte le opzioni previste rispetto al singolo beneficiario anche se non ancora maturate.

Altre informazioni

Ulteriori obiettivi di performance

Non sono stati previsti obiettivi di *performance* in aggiunta a quanto descritto che prevedano l'assegnazione di azioni, opzioni e/o altri strumenti finanziari.

Con l'eccezione di quanto previsto relativamente al piano di *stock option* non esistono ulteriori previsioni circa il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari.

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 azionari, 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 per la Remunerazione, 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.

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. Viene altresì prevista la disponibilità di un'autovettura ad uso promiscuo.

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

Non sono stati stipulati accordi tra la società e gli amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni, licenziamento o revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro dovesse cessare a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, fatti salvi i periodi di preavviso previsti dal C.C.N.L. Dirigenti Commercio e Terziario.

Non sussistono previsioni di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Gli effetti della cessazione del rapporto in essere con un Amministratore sono descritti nei paragrafi descrittivi delle singole componenti in quanto differenti tra loro.

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 alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati interni al Consiglio di Amministrazione, e del ruolo di Presidente e/o di componente del comitato endo-consiliare.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è 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.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi viene assoggettata ad analisi di *benchmarking* su base ricorrente da parte del Comitato per la Remunerazione.

Coperture assicurative

In linea con le *best practice*, è stata stipulata una polizza assicurativa denominata 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.

Non esistono ulteriori coperture assicurative, previdenziali e/o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

Deroghe alla Politica di Remunerazione

Non sono ammesse deroghe alla Politica di Remunerazione.

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

(sottoposta a votazione consultiva da parte dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo Art. 123-ter comma 6 del TUF).

Le remunerazioni dei componenti del Consiglio di amministrazione sono state deliberate dal Consiglio di amministrazione tenutosi in data 12 novembre 2020, sentito il parere del Collegio sindacale e su proposta del Comitato 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 2020	30 giugno 2021
Compensi fissi per il mandato	400.000	400.000
Compensi variabili per il mandato	80.000	226.981
Totale compensi per il mandato	480.000	626.981
Retribuzione fissa per impiego di dirigenza	64,260	64,260
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	0	0
Fringe benefit autovetture	6.080	6.335
Patto di non concorrenza	0	0
Totale compensi per impiego di dirigenza	70.340	70.595
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	550.340	697.576

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. 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.

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 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 2020	30 giugno 2021
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	222.571	225.571
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	110.043	189.707
Fringe benefit autovetture	3.766	3.691
Patto di non concorrenza	44.239	50.183
Totale compensi per impiego di dirigenza	380.619	469.152
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	386.619	475.152

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>	30 giugno 2020	30 giugno 2021
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	269.867	282.900
Retribuzione variabile su compensi per prestazioni professionali	67.366	191.851
Fringe benefit autovetture	0	0
Patto di non concorrenza	0	0
Totale compensi per prestazioni professionali	337.233	474.751
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	343.233	480.751

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 di 72.000 Euro.

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 Luciana La Maida, Irene Longhin, (per il periodo 01/07/2020-30/10/2020), nonché Sylvia Anna Bartyan (per il periodo 01/11/2020-30/06/2021), e Susanna Pedretti e Laura Soifer (per il periodo 01/07/2020-30/06/2021) hanno percepito 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	Totale Compensi
Luciana La Maida	3.333	1.166	1.666	6.165
Irene Longhin	3.333	0	666	3.999
Sylvia Anna Bartyan	6.666	2.666	1.333	10.665
Susanna Pedretti	10.000	4.000	5.000	19.000
Laura Soifer	10.000	10.000	2.000	22.000

Compensi Collegio Sindacale

Il compenso al Collegio Sindacale è stato determinato direttamente in sede di nomina dall'Assemblea degli azionisti del 28 ottobre 2020. 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

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
Abramo Galante	Presidente/AD	01/07/2020 – 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				464.260		226.981		6.335		697.576		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				464.260		226.981		6.335		697.576		
Raffaele Galante	AD	01/07/2020 – 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				464.260		226.981		6.335		697.576		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				464.260		226.981		6.335		697.576		
Stefano Salbe	CFO	01/07/2020 – 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				281.754		189.707		3.691		475.152		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				281.754		189.707		3.691		475.152		

Dario Treves	Amministratore	01/07/2020 – 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.000		191.581			282.900	480.751		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				6.000		191.581			282.900	480.751		
Lidia Florean	Amministratore	01/07/2020 – 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			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	01/07/2020 – 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			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		
Laura Soifer	Amministratore Indipendente	01/07/2020 – 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	12.000					22.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	12.000					22.000		

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
Luciana La Maida	Amministratore Indipendente	Dal 01/07/2020 al 30/10/2020	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.333	2.832					6.165		
(II) Compensi da controllate e collegate												
III) Totale				3.333	2.832					6.165		
Irene Longhin	Amministratore Indipendente	Dal 01/07/2020 al 30/10/2020	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.333	666					3.999		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				3.333	666					3.999		
Susanna Pedretti	Amministratore Indipendente	01/07/2020 – 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	9.000					19.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	9.000					19.000		

Sylvia Anna Bartyan	Amministratore Indipendente	01/07/2020 – 30/06/2021	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.666	3.999					10.665		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				6.666	3.999					10.665		

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 01/07/2020 al 30/10/2020	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.000						9.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				12.000						12.000		
(III) Totale				21.000						21.000		
Luca Pizio	Sindaco Effettivo	Dal 01/07/2020 al 30/10/2020	Approvazione bilancio 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.333						7.333		
(II) Compensi da controllate e collegate				3.333						3.333		
(III) Totale				10.666						10.666		

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
Carlo Hassan	Sindaco Effettivo e Presidente	Dal 01/11/2020 al 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000						18.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				6.667						6.667		
(III) Totale				24.667						24.667		
Gianfranco Corrao	Sindaco Effettivo	Dal 01/11/2020 al 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.666						14.666		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				14.666						14.666		
Maria Pia Maspes	Sindaco Effettivo	Dal 01/07/2020 al 30/06/2021	Approvazione bilancio 2023			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		

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	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												60.000	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	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												60.000	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	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												36.000	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	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												15.000	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)				
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 10/20	120.000				80.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 06/21		106.981	2022				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			120.000	106.981			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)				
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 10/20	120.000				80.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 06/21		106.981	2022				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			120.000	106.981			80.000		

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
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		MBO 10/20	82.726				110.043		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 06/21		106.981	2022				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			82.726				110.043		

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Treves Dario	Amministratore 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		MBO 10/20	84.870				67.366		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 06/21		106.981	2022				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			84.870				67.366		

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 30/06/2020	n. azioni acquistate	n. azioni vendute	n. azioni possedute al 30/06/2021
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.	15.526	0	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.