



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti al 30 giugno 2024

ai sensi dell'art. 123-ter T.U.F. e dell'art. 84-quater Regolamento Emittenti

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 5.706.014,80 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)

Indice

GLOSSARIO.....	4
SEZIONE I.....	5
1. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica di remunerazione	6
2. Principi e finalità della Politica di Remunerazione	8
3. Applicazione della Politica di Remunerazione.....	9
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 non vincolante da parte dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo Art. 123-ter comma 6 del T.U.F.).....	16
Compensi degli amministratori esecutivi	16
Compensi amministratori non esecutivi	18
Compensi amministratori indipendenti.....	19
Compensi Collegio sindacale	19
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche	20
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Collegio sindacale	23
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche	24
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche:	28
Schema 7-ter previsto dall'allegato 3A del Regolamento Emittenti	30

GLOSSARIO

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

Codice di Corporate Governance/Codice: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance.

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

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

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione di Digital Bros S.p.A..

EBIT consolidato: margine operativo netto risultante dai bilanci consolidati a fine degli esercizi (30 giugno).

Esercizio: l'esercizio al 30 giugno 2024 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 degli azionisti del 27 ottobre 2023.

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 T.U.F. approvata dal Consiglio di Amministrazione.

T.U.F. 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 dei 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 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

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.

In data 27 ottobre 2023, l'Assemblea degli azionisti di Digital Bros ha approvato la Sezione I della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, e la politica di remunerazione ivi descritta ai sensi dell'art 123-ter comma 3 del T.U.F., con validità sino alla scadenza dell'attuale mandato del Consiglio di Amministrazione, e pertanto sino all'approvazione del bilancio al 30 giugno 2026.

Il Comitato Remunerazioni non ha suggerito modifiche alla Politica approvata, confermandone i principi, le finalità e le modalità di applicazione. Per effetto di ciò, la Politica di Remunerazione non verrà nuovamente sottoposta al voto vincolante 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 con il voto vincolante 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 Remunerazioni non 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 degli azionisti 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 Remunerazioni ed il Collegio sindacale.

1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazioni;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio sindacale, e su proposta del Comitato Remunerazioni;
- definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni, la Politica di Remunerazione;
- approva e sottopone al voto dell'Assemblea degli azionisti la Relazione sulla remunerazione;
- valuta periodicamente, con l'assistenza del Comitato Remunerazioni, 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;
- predisporre 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 T.U.F..

1.2 Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni della Società, costituito dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, è interamente composto da amministratori non esecutivi ed indipendenti. Il Comitato, alla data di redazione della presente Relazione, è formato da:

- Carlotta Ilaria D'Ercole – membro;
- Susanna Pedretti – Presidente;
- Laura Soifer – membro.

Il Comitato Remunerazioni 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 attualmente in vigore è stata pertanto delineata dal Comitato Remunerazioni, sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti da parte dal Consiglio di Amministrazione.

1.3 Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazione, 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 non vincolante sulla seconda sezione della Relazione 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 T.U.F..

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.

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, alla creazione di valore sostenibile nel medio e lungo periodo.

La Politica adottata ha il fine di motivare le figure professionali 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 marginalità operativa rispetto ai valori realizzati negli esercizi precedenti all'approvazione del piano LTI (descritto *infra*), così 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 determinata percentualmente rispetto in misura da non eccedere il 5% della marginalità operativa netta di Gruppo del periodo al quale il piano si riferisce. Sono previste clausole di *claw-back* e *malus*, così come previsto dal Codice di Corporate Governance;
- la presenza di un 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 risorse umane, quale elemento indispensabile per competere sul mercato e perseguire gli obiettivi di successo sostenibile. A tutte le figure professionali 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.

La Politica di Remunerazione attualmente in vigore è stata approvata dall'Assemblea degli azionisti del 27 ottobre 2023, in ottica di piena adesione alle raccomandazioni del Codice per la Corporate Governance, ed è in linea con la precedente politica di remunerazione.

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

Nel corso dell'esercizio al 30 giugno 2024, il Comitato Remunerazioni non ha suggerito modifiche alla Politica, confermandone i principi, le finalità e le modalità di applicazione. 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 2026.

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 del 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 Remunerazioni che non 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 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 che è stata tenuta in considerazione ai fini dell'analisi del *pay-mix*.

Remunerazione fissa

Agli amministratori investiti di particolari cariche spetta un compenso fisso, determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni 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 del Gruppo.

Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

La componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni 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 indicatori di *performance* a livello consolidato. 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 Remunerazioni. Gli obiettivi utilizzati sono commisurati ai dati di *budget* e sono 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 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 un'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.

L'obiettivo MBO per l'esercizio al 30 giugno 2024, su proposta del Comitato Remunerazioni, è basato per due terzi su criteri finanziari rappresentati dal rapporto tra EBIT e fatturato (in modo che sia uguale o maggiore al 20%) e per un terzo su criterio non finanziario, rappresentato dall'approvazione su base volontaria del primo documento di sostenibilità del Gruppo, preparato in linea con la Direttiva UE 2022/2464 ("Corporate Sustainability Reporting Directive", o "CSRD").

Remunerazione variabile di medio-lungo termine ("LTI")

La Politica di Remunerazione ha previsto l'introduzione di un obiettivo LTI ("Piano LTI") in aggiunta agli altri meccanismi di remunerazione già previsti precedentemente. Il Gruppo ha infatti attraversato un periodo di crescita negli scorsi esercizi e ritiene strategicamente fondamentale mantenere nel tempo il livello raggiunto, adeguando le proprie scelte editoriali con il contesto competitivo in costante evoluzione, sempre perseguendo gli obiettivi di successo sostenibile. 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.

Per i quattro amministratori esecutivi è stata introdotta una remunerazione variabile a medio lungo termine. 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 del Piano LTI non potrà eccedere il 5% del margine operativo netto consolidato cumulato realizzato nei rispettivi periodi.

Tale componente viene erogata, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Remunerazioni, 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.

Pay-mix

La Politica di Remunerazione è stata sottoposta a *benchmarking* da parte del Comitato Remunerazioni.

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.

Il *pay-mix* risultante per il periodo 2023-2024 è stato il seguente:

2023-2024				
	Fissa	MBO	LTI	TOTALE
CEO	100%	0%	0%	100%
CFO	100%	0%	0%	100%
General Counsel	100%	0%	0%	100%

Considerando che l'obiettivo LTI non presenta un *cap* in valori assoluti, ma solamente un limite come rapporto tra il costo totale dell'obiettivo LTI ed il reddito operativo netto realizzato nel periodo, e che la percentuale dell'obiettivo LTI varia nel periodo preso in esame, per il periodo 2023-2024 non è stato riconosciuto nessun MBO e nessun incentivo dal Paino LTI, non essendo stati raggiunti gli obiettivi prefissati.

L'analisi sul pay mix per il prossimo esercizio ipotizzando una crescita del margine operativo netto rispetto al dato di base di 17.5 milioni di Euro del 20% e del 50% è il seguente:

Ipotesi di crescita del reddito operativo al 20% medio

2024-2025				
	Fissa	MBO	LTI	TOTALE
CEO	74%	19%	7%	100%
CFO	70%	20%	10%	100%
General Counsel	75%	14%	11%	100%

Ipotesi di crescita del reddito operativo al 50% medio

2024-2025				
	Fissa	MBO	LTI	TOTALE
CEO	68%	17%	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, sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti 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 Remunerazioni, 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 una primaria società di consulenza per definire e gestire il piano di incentivazione basato 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 ("Piano") in essere 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 "Governance/Remunerazione", così come previsto dall'articolo 123-*ter*, comma 5, del T.U.F..

Il Piano prevede un differimento nella maturazione dei diritti spettanti agli amministratori esecutivi e ad alcune 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 detenere il 20% delle azioni sottoscritte per effetto dall'esercizio delle opzioni almeno sino al termine del mandato rispetto a ciascuno dei periodi di *vesting*.

Il Piano 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

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 Remunerazioni, 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 degli 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 Remunerazioni.

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 non vincolante da parte dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo Art. 123-ter comma 6 del T.U.F.).

Le remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 29 novembre 2023, sentito il parere del Collegio sindacale e su proposta del Comitato Remunerazioni.

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.

Con riguardo alle componenti variabili a lungo termine delle remunerazioni si rimanda al Regolamento del piano di incentivazione monetaria a medio-lungo termine 2021-2027 consultabile sul sito alla pagina Governance/Remunerazione.

In ottemperanza all'art. 123-ter, comma 4, lettera b-bis del T.U.F. si riporta che l'Assemblea degli azionisti del 27 ottobre 2023 ha espresso a maggioranza il proprio parere favorevole sulla sezione II della Relazione al 30 giugno 2023.

Compensi degli amministratori esecutivi

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

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 una nuova azione ordinaria per ogni 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 Euronext 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 T.U.F., 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 "Governance/Remunerazione", così come previsto dall'art. 123-ter, comma 5, del T.U.F..

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

Il compenso totale degli Amministratori delegati è stato:

<i>Importi in Euro</i>	30 giugno 2023	30 giugno 2024
Compensi fissi per il mandato	400.000	400.000
Compensi variabili per il mandato	0	0
Totale compensi per il mandato	400.000	400.000
Retribuzione fissa per impiego di dirigenza	67.473	67.473
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	0	0
Fringe benefit autovetture	4.313	4.174
Patto di non concorrenza	0	0
Totale compensi per impiego di dirigenza	71.786	71.647
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	471.786	471.647

Il consigliere esecutivo Stefano Salbe percepisce uno specifico compenso per il mandato di amministratore di 6.000 Euro. I suoi compensi totali sono stati:

<i>Importi in Euro</i>	30 giugno 2023	30 giugno 2024
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	239.571	239.571
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	0	0
Fringe benefit autovetture	3.670	3.693
Patto di non concorrenza	59.958	63.414
Totale compensi per impiego di dirigenza	303.199	306.678
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	309.199	312.678

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 una nuova azione ordinaria per ogni 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 Euronext 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 2023	30 giugno 2024
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	289.088	297.045
Retribuzione variabile su compensi per prestazioni professionali	0	0
Fringe benefit autovetture	0	0
Patto di non concorrenza	0	0
Totale compensi per prestazioni professionali	289.088	297.045
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	295.088	303.045

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 una nuova azione ordinaria per ogni 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 Euronext 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 Lidia Florean, deceduta in data 24 gennaio 2024, ha percepito come compenso per il mandato di amministratore 3.500 Euro, mentre per l'attività svolta per conto della controllata 505 Games S.p.A. ha percepito 35.000 Euro. Entrambi i compensi sono stati calcolati alla data di cessazione.

L'amministratore non esecutivo Davide Galante ha percepito come compenso per il mandato come amministratore 72.000 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 Carlotta Ilaria D'Ercole, Susanna Pedretti e Laura Soifer hanno percepito per il mandato i seguenti importi:

Importi in Euro	Compensi per il mandato	Compensi per il Comitato Nomine	Compensi per il Comitato Controllo e Rischi (CCR)	Compensi per il CCR riunitosi come Comitato Operazioni Parti Correlate	Compensi per il Comitato Remunerazioni	Totale Compensi
Carlotta Ilaria D'Ercole	10.000	5.000	4.000	500	3.000	22.500
Susanna Pedretti	10.000	3.000	4.000	500	5.000	22.500
Laura Soifer	10.000	3.000	8.000	500	3.000	24.500

Compensi Collegio sindacale

Il compenso al Collegio sindacale è stato determinato direttamente in sede di nomina dall'Assemblea degli azionisti del 27 ottobre 2023. Al Presidente sono stati corrisposti compensi per 27 mila Euro mentre ai due sindaci effettivi 22 mila Euro ciascuno.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del 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 ¹	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	F Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Abramo Galante	Presidente/AD	01/07/2023 – 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				467.473				4.174		471.647	78.511	5.307
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				467.473				4.174		471.647	78.511	5.307
Raffaele Galante	AD	01/07/2023 – 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				467.473				4.174		471.647	78.511	5.307
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				467.473				4.174		471.647	78.511	5.307
Stefano Salbe	CFO	01/07/2023 – 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				305.529				3.693		312.678	47.106	24.961
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				305.529				3.693		312.678	47.106	24.961

¹ Il dettaglio dei compensi corrisposti suddivisi singolo comitato sono riportati nella tabella al paragrafo “Compensi amministratori indipendenti” a pagina 19

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati ²	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	F Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Dario Treves	Amministratore	01/07/2023 – 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.000					297.045	303.045	19.628	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				6.000					297.045	303.045	19.628	
Lidia Florean	Amministratore	01/07/2023 – 24/01/2024	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.500						3.500		
(II) Compensi da controllate e collegate									35.000	35.000		
(III) Totale				3.500					35.000	38.500		
Davide Galante	Amministratore	01/07/2023 – 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			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		

² Il dettaglio dei compensi corrisposti suddivisi singolo comitato sono riportati nella tabella al paragrafo “Compensi amministratori indipendenti” a pagina 19

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati ³	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
Laura Soifer	Amministratore Indipendente	01/07/2023 – 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	14.500					24.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	14.500					24.500		
Carlotta Ilaria D'Ercole	Amministratore Indipendente	01/11/2023 – 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	12.500					22.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	12.500					22.500		
Susanna Pedretti	Amministratore Indipendente	01/07/2023 – 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	12.500					22.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	12.500					22.500		

³ Il dettaglio dei compensi corrisposti suddivisi singolo comitato sono riportati nella tabella al paragrafo “Compensi amministratori indipendenti” a pagina 19

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del 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
Maria Pia Maspes	Sindaco Effettivo	01/07/2023 - 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			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		
Paolo Villa	Sindaco Effettivo e Presidente	01/11/2023 - 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			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				12.000						12.000		
(III) Totale				39.000						39.000		
Pietro Piccone Ferrarotti	Sindaco Effettivo	01/11/2023 - 30/06/2024	Approvazione bilancio 2026			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		

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali 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	10,61	dal 1/7/19 al 30/6/2026											60.000	23.553
		Piano di Stock option 2016/2026	60.000	10,61	dal 1/7/22 al 30/6/2026											60.000	23.553
		Piano di Stock option 2016/2026	80.000	10,61	dal 1/7/25 al 30/6/2026											80.000	31.404
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			200.000													200.000	78.511

			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																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026	60.000	10,61	dal 1/7/19 al 30/6/2026											60.000	23.553
		Piano di Stock option 2016/2026	60.000	10,61	dal 1/7/22 al 30/6/2026											60.000	23.553
		Piano di Stock option 2016/2026	80.000	10,61	dal 1/7/25 al 30/6/2026											80.000	31.404
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			200.000													200.000	78.511

			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																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026	36.000	10,61	dal 1/7/19 al 30/6/2026											36.000	14.132
		Piano di Stock option 2016/2026	36.000	10,61	dal 1/7/22 al 30/6/2026											36.000	14.132
		Piano di Stock option 2016/2026	48.000	10,61	dal 1/7/25 al 30/6/2026											48.000	18.843
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			120.000													120.000	47.106

			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																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016/2026	15.000	10,61	dal 1/7/19 al 30/6/2026											15.000	5.888
		Piano di Stock option 2016/2026	15.000	10,61	dal 1/7/22 al 30/6/2026											15.000	5.888
		Piano di Stock option 2016/2026	20.000	10,61	dal 1/7/25 al 30/6/2026											20.000	7.851
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			50.000													50.000	19.628

Tabella 3B: 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		0				0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	LTI		0				0		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				0		
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Galante Raffaele	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		0				0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	LTI		0				0		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				0		

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	0				0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI	0				0		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				0		
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Treves Dario	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	0				0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI	0				0		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				0		

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 30/06/2023	n. azioni acquistate	n. azioni vendute	n. azioni possedute al 30/06/2024
Galante Abramo	Digital Bros S.p.A.	4.937.812	0	0	4.937.812
Galante Davide	Digital Bros S.p.A.	253.728	0	0	253.728
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.