



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti al 30 giugno 2025

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

Approvato dal Consiglio di amministrazione in data 25 settembre 2025

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
Premessa.....	5
SEZIONE I: politica in materia di remunerazione	5
1. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica di remunerazione	6
2. Principi e finalità della Politica di Remunerazione	7
3. Applicazione della Politica di Remunerazione	9
SEZIONE II: compensi corrisposti.....	16
Parte I	16
Compensi degli amministratori esecutivi	16
Compensi degli amministratori non esecutivi	19
Compensi degli amministratori indipendenti.....	20
Compensi del Collegio sindacale.....	20
Variazione della remunerazione degli organi di amministrazione e controllo in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla performance aziendale	21
Parte II.....	23
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'Esercizio.....	23
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Collegio sindacale nel corso dell'Esercizio	27
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'Esercizio	28
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	32
Schema 7-ter previsto dall'allegato 3A del Regolamento Emittenti.....	34

GLOSSARIO

Assemblea: l'Assemblea degli azionisti di Digital Bros S.p.A..

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 al termine degli esercizi (30 giugno).

Esercizio: l'esercizio al 30 giugno 2025 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.

Obiettivi MBO: componente variabile della remunerazione legata a obiettivi di breve periodo inclusa nella Politica di Remunerazione.

Politica o Politica di Remunerazione: la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti del 27 ottobre 2023.

Piano LTI: il Piano di incentivazione monetaria a medio-lungo termine 2021-2027 approvato in data 15 giugno 2021 dall'Assemblea degli azionisti in favore di amministratori esecutivi e management chiave del Gruppo Digital Bros.

Piano di Stock Option: il Piano di Stock option 2016/2026 della Società, approvato dall'Assemblea degli azionisti in data 11 gennaio 2017.

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.

Regolamento 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.

Premessa

La **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del 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. La Sezione II viene sottoposta a votazione non vincolante da parte dell'Assemblea.

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

SEZIONE I: politica in materia di remunerazione

La prima sezione della Relazione descrive le linee della Politica di Remunerazione, che definisce i principi e le linee guida che il Gruppo Digital Bros utilizza per la determinazione ed il monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

In data 27 ottobre 2023, l'Assemblea 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'articolo 123-ter comma 3 del T.U.F., con validità sino alla scadenza dell'attuale mandato del Consiglio e pertanto sino all'approvazione del bilancio al 30 giugno 2026.

Nell'Esercizio, il Comitato Remunerazioni non ha ritenuto opportuno modifiche alla Politica di Remunerazione 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.

La procedura in materia di operazioni con parti correlate, adottata dalla Società ai sensi del Regolamento parti correlate, 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 una relazione che illustri la Politica di remunerazione;
- iii) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

Il Comitato Remunerazioni non si è avvalso di esperti indipendenti per la predisposizione delle proposte in materia di politica di remunerazione e per l'analisi di *benchmarking* condotta su società similari all'Emittente.

Fermo restando quanto di diretta competenza dell'Assemblea ai sensi di legge e dello Statuto sociale, l'attuazione della Politica di Remunerazione è responsabilità del Consiglio, che definisce il compenso per la carica di Amministratore delegato, nonché dell'Amministratore delegato stesso per quanto riguarda i compensi da riconoscere ai dirigenti con responsabilità strategiche (anche a titolo di indicazione e proposta ai competenti organi delle 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, il Consiglio di amministrazione, il Comitato Remunerazioni ed il Collegio sindacale.

1.1 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione, nell'ambito delle funzioni relative agli aspetti retributivi:

- costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazioni;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio sindacale, e secondo le proposte del Comitato Remunerazioni;
- definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni, la Politica di Remunerazione;
- approva e sottopone al voto dell'Assemblea la Relazione sulla remunerazione;
- valuta periodicamente con il supporto del Comitato Remunerazioni l'efficacia della Politica di Remunerazione, in particolare in merito all'allineamento degli obiettivi degli amministratori esecutivi con la creazione di valore nel medio lungo periodo;
- 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 ai sensi dell'articolo 114-bis T.U.F..

1.2 Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni della Società, costituito dal Consiglio secondo quanto previsto dal Codice di Corporate Governance in data 9 novembre 2023, è interamente composto da amministratori non esecutivi ed indipendenti. Il Comitato, alla data di redazione della Relazione, è formato da:

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

Il Comitato Remunerazioni ha le funzioni di:

- presentare al Consiglio 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 nell'individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- vigilare sull'applicazione dei detti criteri sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati;
- formulare al Consiglio 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 nella predisposizione e nell'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o su strumenti finanziari;
- coadiuvare il Consiglio nella redazione della Relazione sulla Remunerazione.

La Politica di Remunerazione attualmente in vigore è stata pertanto redatta dal Comitato Remunerazioni e sottoposta all'approvazione dell'Assemblea su proposta del Consiglio di amministrazione.

1.3 Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea:

- determina il compenso totale dei membri del Consiglio e del Collegio sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3 del Codice Civile;
- esprime un voto vincolante sulla prima sezione e un parere 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 di Remunerazione.

2. Principi e finalità della Politica di Remunerazione

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società 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 di Remunerazione 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 del Piano di Stock Option a pagamento deliberato dall'Assemblea.

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 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, il Comitato Remunerazioni non ha ritenuto opportuno suggerire modifiche alla Politica di Remunerazione, confermandone i principi, le finalità e le modalità di applicazione. La Politica ha validità sino alla scadenza dell'attuale mandato del Consiglio 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 alcuna politica retributiva di altre società come riferimento specifico.

Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione complessiva degli amministratori esecutivi è definita ponendo attenzione a *benchmark* di mercato, anche se di difficile attuazione sul mercato italiano considerata l'unicità della Società nel settore videoludico nazionale, ed a una pluralità di altri 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 (Obiettivi MBO);
- una componente variabile di medio lungo termine correlata alla crescita della marginalità operativa rispetto alla marginalità realizzata nell'esercizio immediatamente precedente alla partenza del Piano LTI;
- il Piano di Stock Option;
- altre componenti.

Agli amministratori esecutivi che rivestono anche incarichi dirigenziali o professionali nell'Emittente, nell'ambito dei compensi fissi determinati dall'Assemblea, è riconosciuto su determinazione del Consiglio 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, 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 – Obiettivi 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 di breve termine al fine di massimizzare il valore della Società, in linea con gli interessi degli azionisti e comunque in linea con i piani strategici pluriennali del Gruppo.

Gli Obiettivi MBO vengono erogati annualmente successivamente all'approvazione del progetto di bilancio da parte del Consiglio, 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 degli Obiettivi MBO sia basata su obiettivi qualitativi determinabili su base annuale.

Il meccanismo per il calcolo della retribuzione legata agli Obiettivi MBO 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 totale annua fissa lorda (RAL) per gli amministratori esecutivi che hanno un rapporto contrattuale di tipo dirigenziale e/o professionale.

Gli Obiettivi MBO permettono 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.

Gli Obiettivi MBO per l'Esercizio, su proposta del Comitato Remunerazioni, sono basati per due terzi su criteri finanziari e per un terzo su un criterio non finanziario. Nell'Esercizio, il criterio finanziario è stato identificato nel

raggiungimento di un EBIT pari o superiore ad una soglia identificata dal Comitato Remunerazioni sulla base del documento di pianificazione finanziaria a breve termine (Forecast) dell'Esercizio, predisposto dalla Società e approvato dal Consiglio di amministrazione in data 14 novembre 2024. Il criterio non finanziario, invece, è rappresentato dal miglioramento dei dati rendicontati nel Report di Sostenibilità al 30 giugno 2023 relativamente ai GRI 404-1 - Ore medie di formazione annua per dipendente, pari a 3,13 ore alla data di rendicontazione, e dal GRI 404-3 - Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle *performance* e dello sviluppo professionale, pari al 57% della forza lavoro.

Nell'Esercizio, entrambi gli Obiettivi MBO, sia quelli basati sul criterio finanziario che quelli basati sui criteri non finanziari, non sono stati raggiunti.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine - Piano LTI

La Politica di Remunerazione ha previsto l'introduzione del Piano LTI in aggiunta agli altri meccanismi di remunerazione già previsti precedentemente. Tale misura era stata definita in un contesto caratterizzato da una fase di crescita significativa, favorita dal particolare andamento del mercato durante il periodo pandemico, con l'intento di consolidare nel tempo i risultati raggiunti. Negli esercizi più recenti, tuttavia, l'industria ha registrato un rallentamento e un contesto competitivo più complesso, che ha reso necessario un costante adeguamento delle scelte editoriali e gestionali del Gruppo, sempre orientate al perseguimento di obiettivi di crescita sostenibile. Alla luce di tali dinamiche, e considerato che gli effetti delle decisioni attuali saranno visibili soltanto nel medio-lungo termine, la Società riconosce come prioritario il mantenimento di una struttura manageriale stabile e allineata con la strategia di lungo periodo.

Per i quattro amministratori esecutivi è stata introdotta una remunerazione variabile a medio lungo termine. Il Piano LTI è stato articolato su tre periodi:

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

Per ciascun periodo, all'insieme degli amministratori esecutivi e agli altri beneficiari del Piano LTI è riconosciuto un controvalore monetario calcolato in percentuale rispetto all'EBIT consolidato realizzato, sulla quota eccedente 35 milioni di Euro per i primi due periodi e 52,5 milioni di Euro per l'ultimo periodo (equivalenti a un EBIT consolidato medio per esercizio di 17,5 milioni di Euro). Le percentuali applicate all'EBIT crescono progressivamente: 6% nel primo periodo, 9% nel secondo e 12% nell'ultimo periodo. L'ammontare così determinato è poi suddiviso tra i singoli beneficiari sulla base di criteri predefiniti. Il costo complessivo del Piano LTI non può comunque eccedere il 5% del margine operativo netto consolidato cumulato conseguito nei rispettivi periodi.

L'erogazione della componente variabile avviene previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Remunerazioni ed entro 45 giorni dalla presentazione all'Assemblea del bilancio consolidato relativo a ciascun periodo di riferimento, termine ritenuto congruo rispetto alle caratteristiche dell'attività aziendale e ai connessi profili di rischio.

L'erogazione del Piano 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 2024-2025 è stato il seguente:

2024-2025				
	Fissa	Obiettivi MBO	Piano LTI	Totale
CEO	100%	0%	0%	100%
CFO	100%	0%	0%	100%
General Counsel	100%	0%	0%	100%

Non essendo stati raggiunti gli obiettivi prefissati, nell'Esercizio non è stata riconosciuta alcuna componente variabile legata all'Obiettivi MBO e nessun incentivo dal Piano LTI.

Considerando il meccanismo di calcolo della remunerazione variabile precedentemente illustrato, e alla luce del margine operativo negativo per oltre 11 milioni di Euro realizzato al 30 giugno 2025, non si prevede che gli obiettivi del Piano LTI possano essere raggiunti nel prossimo periodo del Piano LTI. In continuità con gli scorsi esercizi, si riporta comunque di seguito, a titolo puramente esemplificativo, un'analisi del *pay mix* ipotizzando scenari di crescita del margine operativo del 20% e del 50%.

Ipotesi di crescita del reddito operativo al 20% e al 50% medio

2025-2026				
	Fissa	Obiettivi MBO	Piano LTI	Totale
CEO	80%	20%		100%
CFO	77%	23%		100%
General Counsel	77%	23%		100%

Piano di Stock Option

In relazione ai piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari, sottoposti all'approvazione dell'Assemblea 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 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 gli standard di mercato utilizzati da società quotate in analogo listino e di dimensioni simili.

Con riferimento al Piano di Stock Option, 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 di Stock Option 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.

Alla data di redazione della presente Relazione, tutte le opzioni oggetto del Piano di Stock Option sono giunte a maturazione e possono pertanto essere interamente esercitate. 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 *vesting period*.

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

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, 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 relativi alle 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 endoconsiliare.

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

La seconda sezione della Relazione viene sottoposta a votazione non vincolante da parte dell'Assemblea ai sensi dell'articolo Art. 123-ter comma 6 del T.U.F..

La presente sezione è articolata in due parti che illustrano nominativamente:

- i diversi elementi che compongono la remunerazione dei componenti degli organi sociali della Società;
- i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società, illustrati analiticamente mediante tabelle allegate.

L'Assemblea del 28 ottobre 2024, in ottemperanza all'art. 123-ter, comma 4, lettera b-bis del T.U.F., ha espresso a maggioranza il proprio parere favorevole sulla Sezione II della Relazione al 30 giugno 2024.

Le remunerazioni dei componenti del Consiglio sono state deliberate dal Consiglio di amministrazione in data 14 novembre 2024, 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.

Con riguardo alle componenti variabili a lungo termine delle remunerazioni, si rimanda al Regolamento del Piano LTI consultabile sul sito web della Società nella sezione Governance/Remunerazione.

Parte I

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 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 registrati 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 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 2024	30 giugno 2025
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	68.460
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	0	0
Fringe benefit autovetture	4.174	3.788
Patto di non concorrenza	0	0
Totale compensi per impiego di dirigenza	71.647	72.248
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	471.647	472.248

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 2024	30 giugno 2025
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	261.256
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	0	0
Fringe benefit autovetture	3.693	3.652
Patto di non concorrenza	63.414	64.766
Totale compensi per impiego di dirigenza	306.678	329.674
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	312.678	335.674

Il Consigliere Stefano Salbe è stato individuato quale beneficiario nell'ambito del Piano di Stock Option di n. 120.000 opzioni 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 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 2024	30 giugno 2025
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	297.045	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	297.045	297.045
Totale compensi altre società controllate	0	0
Compensi totali	303.045	303.045

Lo stesso amministratore esecutivo Dario Treves è stato individuato quale beneficiario nell'ambito del Piano di Stock Option di n. 50.000 opzioni 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 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 degli amministratori non esecutivi

L'amministratore non esecutivo Davide Galante ha percepito come compenso per il mandato come amministratore 72 mila Euro.

L'amministratore non esecutivo Veronica Devetag Chalaupka ha percepito come compenso per il mandato come amministratore 10 mila Euro, approvato dal Consiglio di amministrazione in data 14 novembre 2024.

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

Compensi degli 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	1.000	3.000	23.000
Susanna Pedretti	10.000	3.000	4.000	1.000	5.000	23.000
Laura Soifer	10.000	3.000	8.000	3.000	3.000	27.000

Compensi del Collegio sindacale

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

Variazione della remunerazione degli organi di amministrazione e controllo in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla performance aziendale

Ai sensi dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, nella tabella sottostante sono illustrate le variazioni della remunerazione complessiva corrisposta ai membri degli organi sociali in carica alla data del 30 giugno 2025 rispetto alla remunerazione corrisposta nell'esercizio precedente:

Variazione annuale delle remunerazioni					
Consiglio di amministrazione					
Nominativo	Carica	30 giugno 2025	30 giugno 2024	30 giugno 2023	30 giugno 2022
Abramo Galante	Presidente/AD	0,1%	0,0%	-30,0%	-3,4%
Raffaele Galante	AD	0,1%	0,0%	-30,0%	-3,4%
Stefano Salbe	CFO/consigliere esecutivo	7,4%	1,1%	-34,8%	-0,2%
Dario Treves	Consigliere esecutivo	0,0%	2,7%	-37,5%	-1,7%
Carlotta Ilaria D'Ercole	Consigliere indipendente	2,2%	N/A-	N/A	N/A
Veronica Devetag Chalaupka	Consigliere non esecutivo	N/A	N/A	N/A	N/A
Davide Galante	Consigliere non esecutivo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Susanna Pedretti	Consigliere indipendente	2,2%	18,4%	0,0%	0,0%
Laura Soifer	Consigliere indipendente	10,2%	11,4%	0,0%	0,0%
Collegio Sindacale					
Nominativo	Carica	30 giugno 2025	30 giugno 2024	30 giugno 2023	30 giugno 2022
Paolo Villa	Presidente del Collegio Sindacale	0,0%	N/A-	N/A	N/A
Mariapia Maspes	Sindaco Effettivo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pietro Piccone Ferrarotti	Sindaco Effettivo	0,0%	N/A-	N/A	N/A

Nella tabella sottostante sono dettagliate le variazioni delle *performance* economiche del Gruppo relativamente al quinquennio 2021-2025:

Variazione annuale delle performance economiche e finanziarie				
Indicatore	30 giugno 2025	30 giugno 2024	30 giugno 2023	30 giugno 2022
Ricavi	-20.6%	2 0%	-10,8%	-11,4%
EBITDA	-20.7%	-2,8%	-19,7%	-6,3%
EBIT	n.s.	n.s.	-46,2%	17,7
Risultato netto	n.s.	n.s.	-66,4%	-10,3%

Si riportano di seguito le variazioni del numero e della remunerazione annua dei dipendenti del Gruppo rispetto all'esercizio precedente:

Variazione annuale della remunerazione dei dipendenti a tempo pieno				
Indicatore	30 giugno 2025	30 giugno 2024	30 giugno 2023	30 giugno 2022
Remunerazione*	-19,5%	-10,8%	16,7%	41,9%
Numero medio dipendenti	-18,4%	-11,4%	17,1%	47,5%
Remunerazione annua media	-1,3%	0,7%	-0,3%	-3,8%

*La voce remunerazione include salari e stipendi, oneri sociali e trattamento di fine rapporto.

Parte II: Tabelle riassuntive

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'Esercizio

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 ²	Totale	F Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Carlotta Ilaria D'Ercole	Amministratore Indipendente	01/07/2024 - 30/06/2025	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	13.000					23.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	13.000					23.000		

Veronica Devetag Chalaupka	Amministratore non esecutivo	28/10/2024 – 30/06/2025	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000					30.000	40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000					30.000	40.000		

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

² La voce Altri compensi, con riferimento all'amministratore non esecutivo Veronica Devetag Chalaupka, si riferiscono agli onorari per il ruolo di Data Protection Officer (DPO) dell'Emittente.

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	F Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Abramo Galante	Presidente/AD	01/07/2024 - 30/06/2025	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				468.460				3.788		472.248	131.706	5.352
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				468.460				3.788		472.248	131.706	5.352

Davide Galante	Amministratore non esecutivo	01/07/2024 - 30/06/2025	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		

Raffaele Galante	Amministratore Delegato	01/07/2024 - 30/06/2025	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				468.460				3.788		472.248	131.706	5.352
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				468.460				3.788		472.248	131.706	5.352

³ 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 ⁴	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
Susanna Pedretti	Amministratore Indipendente	01/07/2024 - 30/06/2025	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	13.000					23.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	13.000					23.000		

Stefano Salbe	CFO	01/07/2024 - 30/06/2025	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				332.022				3.652		335.674	79.024	24.865
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				332.022				3.652		335.674	79.024	24.865

⁴ 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 ⁵	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
Laura Soifer	Amministratore Indipendente	01/07/2024 - 30/06/2025	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	17.000					27.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	17.000					27.000		

Dario Treves	Amministratore	01/07/2024 - 30/06/2025	Approvazione bilancio 2026			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.000					297.045	303.045	32.926	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				6.000					297.045	303.045	32.926	

⁵ 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 nel corso dell'Esercizio

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	01/07/2024 - 30/06/2025	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		

Pietro Piccone Ferrarotti	Sindaco Effettivo	01/07/2024 - 30/06/2025	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	01/07/2024 - 30/06/2025	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		

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'Esercizio

			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	60.000	10,50	dal 1/7/19 al 30/6/2026											60.000	39.512
		Piano di Stock Option	60.000	10,50	dal 1/7/22 al 30/6/2026											60.000	39.51
		Piano di Stock Option	80.000	10,50	dal 1/7/25 al 30/6/2026											80.000	52.682
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			200.000													200.000	131.706

			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	60.000	10,50	dal 1/7/19 al 30/6/2026											60.000	39.512
		Piano di Stock Option	60.000	10,50	dal 1/7/22 al 30/6/2026											60.000	39.51
		Piano di Stock Option	80.000	10,50	dal 1/7/25 al 30/6/2026											80.000	52.682
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			200.000													200.000	131.706

			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	36.000	10,50	dal 1/7/19 al 30/6/2026											36.000	23.707
		Piano di Stock Option	36.000	10,50	dal 1/7/22 al 30/6/2026											36.000	23.707
		Piano di Stock Option	48.000	10,50	dal 1/7/25 al 30/6/2026											48.000	31.609
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			120.000													120.000	79.024

			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	15.000	10,50	dal 1/7/19 al 30/6/2026											15.000	9.878
		Piano di Stock Option	15.000	10,50	dal 1/7/22 al 30/6/2026											15.000	9.878
		Piano di Stock Option	20.000	10,50	dal 1/7/25 al 30/6/2026											20.000	13.171
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			50.000													50.000	32.926

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		Obiettivi MBO	0				0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 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	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		Obiettivi MBO	0				0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 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		Obiettivi MBO	0				0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 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		Obiettivi MBO	0				0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 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 30/06/2024	n. azioni acquistate	n. azioni vendute	n. azioni possedute al 30/06/2025
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 ne sono stati identificati.