# Politica di remunerazione

Redatta e pubblicata ai sensi dell'articolo 123-*ter* D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, e del D.Lgs. 10 maggio 2019 n. 49 di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828, ed in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater* e dall'Allegato 3, Schema 7-*bis* del regolamento emittenti adottato con delibera CONSOB n. 11971/1999 e successive modifiche (ivi compresa la Delibera Consob n. 21623/2020) ("**Regolamento Emittenti**"), nonché dal Codice di Corporate Governance delle società quotate (versione gennaio 2020),

Data di approvazione [..]

**Digital Bros S.p.A.**
Via Tortona, 37 – 20144 Milano, Italia
Partita IVA e codice fiscale 09554160151
Capitale Sociale: Euro 5.704.334,80 i.v.
Reg. Soc. Trib. di Milano 290680-Vol. 7394 C.C.I.A.A. 1302132

## POLITICA DI REMUNERAZIONE

### Premesse

La presente politica di remunerazione (di seguito "**Politica di Remunerazione**") si fonda anche sulla volontà di una sempre 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 restituzione (*claw-back*) e, in generale, di definizione di un miglior collegamento della remunerazione variabile a obiettivi di lungo termine. La Politica di Remunerazione tiene conto anche di quanto previsto dall'articolo 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. e dalle relative Istruzioni per gli emittenti aventi la qualifica STAR.

La Società, in continuità con quanto già previsto nella politica di remunerazione precedentemente approvata, non ha individuato figure professionali che abbiano il potere e la responsabilità della direzione, della pianificazione e del controllo delle attività del Gruppo ad eccezione dei quattro amministratori esecutivi. La lunga esperienza che il *management* ha nel settore e la progressiva digitalizzazione del mercato permettono di riuscire a gestire centralmente processi decisionali, la pianificazione ed il controllo delle attività del Gruppo senza precludere all'efficacia ed all'efficienza dei processi ed alla crescita e sostenibilità delle attività del Gruppo.

La Politica di Remunerazione descrive le politiche in tema di remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori non esecutivi, ed anche di figure manageriali. Quest'ultime, pur non rientrando nella definizione di Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 65, co. 1-quater, Regolamento Emittenti e del paragrafo 2 dell'Allegato 1 del regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlati, ricoprono un ruolo rilevante all'interno dell'organizzazione e possono contribuire in maniera significativa alla crescita del Gruppo (di seguito "**Figure Professionali**").

L'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea dei Soci esonera la Società dall'applicare la procedura relativa alle operazioni con parti correlate nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori quando:

- sia stata adottata la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci;
- nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- la remunerazione assegnata sia stata individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Inoltre, la Procedura relativa alle operazioni con parti correlate non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, secondo periodo, del Codice Civile.

## 1. Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della politica di remunerazione

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della politica di remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, l'Assemblea dei Soci ed il Collegio Sindacale.

*Consiglio di Amministrazione*

Il Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni:

- costituisce al proprio interno un comitato avente competenze in materia di remunerazione;
- in coerenza con la politica di remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica di remunerazione, nonché la sua eventuale revisione;
- predispone la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli articoli 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'articolo 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF e ne cura l'attuazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione, ivi inclusi quelli basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, e, ove richiesto dalla legge, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'articolo 114-*bis* TUF. Inoltre, ne cura l'attuazione.

*Comitato per la Remunerazione*

Il Comitato per la Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, è composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti. In materia di remunerazione il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

a) coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
b) presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

*Assemblea dei Soci*

L'Assemblea dei Soci in tema di remunerazioni:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c.;
- esprime un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito "**Relazione**") predisposta dal Consiglio di Amministrazione ed in ogni caso in occasione di modifiche della politica
- esprime un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione, ivi inclusi quelli 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* del TUF. Qualora l'Assemblea non approvi la politica di remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla politica di remunerazione precedentemente approvata dall'Assemblea dei Soci o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della Assemblea immediatamente successiva, dovrà essere sottoposta al voto una nuova politica di remunerazione.

*Collegio Sindacale*

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

## 2. Comitato per la Remunerazione

La Società ha costituito internamente al proprio Consiglio di Amministrazione il comitato competente in materia di remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione è stato costituito, nella sua attuale composizione, con delibera del Consiglio del 28 Ottobre 2020.

Il Comitato è attualmente composto da tre membri, esclusivamente Amministratori Indipendenti, nelle persone di:

- Sylvia Bartyan
- Susanna Pedretti (Presidente)
- Laura Soifer.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha ritenuto che il Presidente del Comitato per la Remunerazione Susanna Pedretti possieda un'esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate. Il Comitato si riunisce ogni qualvolta il Presidente lo ritenga necessario, con la periodicità richiesta in funzione dei compiti assegnati al Comitato, ovvero quando ne sia fatta motivata richiesta al Presidente da parte di un membro.

Il Comitato si riunisce validamente con la presenza della maggioranza dei suoi membri e le delibere vengono prese a maggioranza dei presenti, esclusi dal computo gli astenuti. Alle riunioni del Comitato possono intervenire, ove preventivamente invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione. Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali, fatta salva la possibilità di utilizzare esperti indipendenti se ritenuto opportuno dal Comitato stesso.

Al fine di evitare o gestire i potenziali conflitti di interesse, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Inoltre, gli Amministratori si astengono dal voto in occasione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione aventi ad oggetto la propria remunerazione.

## 3. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica della Remunerazione

La Società non si è avvalsa di esperti indipendenti nella predisposizione della politica della remunerazione; ha fatto ricorso all'attività consulenziale di esperti indipendenti qualificati (Carter & Benson S.r.l.) al fine di poter usufruire di strumenti di *benchmark* e comparazione.

## 4. Principi e finalità della Politica di remunerazione

La remunerazione degli Amministratori e delle Figure Professionali è definita in modo da assicurare una struttura retributiva composita e complessivamente in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti destinatari e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di contribuire alla definizione della strategia aziendale, a creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo, nonché alla sostenibilità del Gruppo.

La Politica di Remunerazione adottata ha il fine di motivare le risorse in maniera tale da permettere lo svolgimento degli incarichi e l'assunzione delle responsabilità assegnate attraverso prestazioni di eccellenza, garantendo altresì un adeguato bilanciamento della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa e stabilendo un equilibrio tra i criteri di breve termine e medio-lungo termine al fine di allineare gli interessi degli amministratori esecutivi e delle Figure Professionali con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione del valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e la sostenibilità nel tempo delle attività del Gruppo.

I principi che caratterizzano la Politica di Remunerazione sono:

- la componente fissa deve essere sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato, qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la componente variabile a breve termine è misurata in funzione principalmente di obiettivi di redditività dell'esercizio, prevede un *cap* ed una clausola di restituzione (*claw-back*) e di trattenimento (*malus*) così come raccomandato dal Codice di Corporate Governance;
- la componente variabile a medio-lungo termine è legata alla crescita della redditività aziendale rispetto ai valori realizzati nell'ultimo esercizio a livello di marginalità operativa in modo da non essere influenzata dalle politiche

di finanziamento e/o distribuzione dei dividendi. La componente variabile a lungo termine non ha un *cap* in valori assoluti ma è comunque determinato percentualmente rispetto alla redditività operativa di Gruppo del periodo. Sono previste clausole di *claw-back* e *malus*, così come previsto dal Codice di Corporate Governance;

- il piano di *stock option* a pagamento deliberato dall'Assemblea dei Soci.

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.

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

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

Le principali modifiche introdotte rispetto alla politica di remunerazione approvata dall'ultima Assemblea dei Soci del 22 ottobre 2020, anche in ottica di piena adesione alle raccomandazioni del Codice per la Corporate Governance e del Comitato per la Corporate Governance, sono relative a quanto di seguito:

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

In occasione dell'ultima Assemblea dei soci non sono state espresse dagli azionisti valutazioni di cui tenere conto nella definizione di quanto sopra.

La Politica di Remunerazione descrive le politiche in tema di remunerazione degli amministratori Esecutivi, degli amministratori non Esecutivi, ed anche delle Figure Professionali.

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

## *5.* 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 Figure Professionali***

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

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

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

- una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche assunte;
- una componente variabile di breve termine, di importo massimo prestabilito in relazione alla componente fissa, legata a obiettivi di breve periodo (MBO);
- una componente variabile di medio lungo termine correlata alla crescita della marginalità operativa rispetto alla marginalità realizzata nell'ultimo esercizio;
- un piano di *stock option*;
- altre componenti.

Agli Amministratori Esecutivi che rivestono anche incarichi dirigenziali o professionali nell'Emittente, oltre al compenso fisso determinato dall'Assemblea dei soci in sede di nomina, è riconosciuto, su determinazione del Consiglio di Amministrazione, un pacchetto retributivo comprensivo di una componente variabile secondo i criteri riportati di seguito che è stata tenuta in considerazione ai fini dell'analisi del *pay-mix* che segue.

*Remunerazione fissa*

Agli Amministratori investiti di particolari cariche spetta un compenso fisso, determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c..

La componente fissa è definita in modo congruo rispetto alle deleghe, alle particolari cariche, nonché al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite a ciascun Amministratore investito di particolari cariche. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò, tra l'altro, al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa.

*Remunerazione variabile di breve termine (MBO)*

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

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

La componente variabile di breve periodo (MBO) è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati a indici di *performance* a livello consolidato di Gruppo. Tale componente viene erogata annualmente successivamente all'approvazione del progetto di bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato Remunerazione. Gli obiettivi utilizzati sono commisurati ai dati di *budget* e sono esclusivamente di tipo quantitativo, mediante l'applicazione di indicatori oggettivi e indicatori di *performance* disponibili, così da minimizzare il rischio di discrezionalità valutativa e garantire al contempo un adeguato presidio dei principali aspetti della gestione. A seguito dell'introduzione dell'obiettivo a medio-lungo termine basato sulla crescita della redditività operativa diventa determinante a partire dal prossimo esercizio che una componente significativa dell'obiettivo MBO sia basata su obiettivi qualitativi determinabili su base annuale.

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

Per le Figure Professionali la percentuale di MBO varia tra un minimo del 10% ad un massimo del 30% delle rispettive RAL. La struttura del MBO per le Figure Professionali è così composta:

| Bonus percentuale | Obiettivo di Gruppo | Obiettivo Divisionale | Obiettivo personale |
|---|---|---|---|
| 10% | | | 10% |
| 20% | | 10% | 10% |
| 30% | 10% | 10% | 10% |

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.

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

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

L'introduzione di una remunerazione variabile a medio lungo termine è stata prevista per i quattro Amministratori Esecutivi e per alcune Figure Professionali. 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 delle Figure Professionali un controvalore monetario percentuale rispetto al reddito operativo 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 reddito operativo medio per esercizio di 17,5 milioni di Euro). Le percentuali da applicare al reddito operativo sono crescenti nel tempo e passano dal 6% del primo periodo, al 9% del secondo, al 12% dell'ultimo periodo. Tale percentuale costituirà un ammontare soggetto a suddivisione individuale in base a criteri predefiniti. Il costo totale dei bonus LTI non potrà eccedere il 5% del reddito operativo cumulato realizzato nei rispettivi periodi.

Tale componente viene erogata, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte del Comitato di Remunerazione, entro n. 45 giorni dalla data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo anno di ciascun periodo di riferimento da parte dell'Assemblea dei Soci, 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 di Corporate Governance adottato.

*Pay mix*

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

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

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

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

*Ipotesi di crescita del reddito operativo al 20% medio*

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

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

*Ipotesi di crescita del reddito operativo al 50% medio*

| 2021-2022 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Fissa | MBO | LTI 50% EBIT | TOTALE |
| CEO | 71% | 18% | 10% | 100% |
| CFO | 65% | 19% | 16% | 100% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| General Counsel | 69% | 14% | 17% | 100% |

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

*Piano di Stock Option*

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

- consolidamento del processo di creazione di valore sostenibile per la Società e il Gruppo nel medio-lungo periodo e di incentivazione e fidelizzazione del *management* attraverso la definizione di termini di durata e di *vesting* pluriennali;
- vincoli alla permanenza dei beneficiari in azienda

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

Con riferimento al solo Piano di Stock Option in essere e relativo al periodo 2016/2026, si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 pubblicato sul sito internet della Società, www.digitalbros.com, nella sezione "Investitori/Corporate Governance", così come previsto dall'articolo 123-*ter*, comma 5, del TUF.

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

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

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

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

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

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

*Altre informazioni*

**Ulteriori obiettivi di performance**

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

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

**Operazioni straordinarie**

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

**Benefici non monetari**

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

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

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

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

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

***Amministratori non esecutivi***

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

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

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

***Coperture assicurative***

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

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

***Deroghe alla Politica di Remunerazione***

Non sono ammesse deroghe alla Politica di Remunerazione.