# Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti al 30 giugno 2026

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

*Approvato dal Consiglio di amministrazione in data 17 settembre 2026*

**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 5.740.014,80 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 ..... 7

2. Principi e finalità della Politica di Remunerazione ..... 9

3. Applicazione della Politica di Remunerazione ..... 10

**SEZIONE II: compensi corrisposti** ..... 18

Parte I ..... 18

Compensi degli amministratori esecutivi ..... 18

Compensi degli amministratori non esecutivi ..... 21

Compensi degli amministratori indipendenti ..... 21

Compensi del Collegio sindacale ..... 21

Variazione della remunerazione degli organi di amministrazione e controllo in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla performance aziendale ..... 22

Parte II ..... 24

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'Esercizio ..... 24

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Collegio sindacale nel corso dell'Esercizio ..... 28

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'Esercizio ..... 29

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche ..... 33

Schema 7-ter previsto dall'allegato 3A del Regolamento Emittenti ..... 35

## 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 2026 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 prevista dalla Politica di Remunerazione.

**Politica o Politica di Remunerazione:** la politica di remunerazione in approvazione dall'Assemblea degli azionisti del 27 ottobre 2026.

**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 del Gruppo Digital Bros.

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

**Piano di Phantom Share**: il Piano di Phantom Shares 2026-2032, sottoposto per l'approvazione dell'Assemblea degli azionisti del 27 ottobre 2026.

**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 in materia di operazioni con parti correlate e successive modifiche ed integrazioni.

**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 dalla Società 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 la Politica di Remunerazione, che definisce i principi e le linee guida che il Gruppo Digital Bros utilizza per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori non esecutivi, e di alcune figure manageriali. Quest'ultime, pur non rientrando nella definizione di Dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi della normativa applicabile, dello IAS 24 e 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, ricoprono un ruolo rilevante all'interno dell'organizzazione e possono contribuire in maniera significativa alle attività del Gruppo.

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.

In data 20 luglio 2026, il Consiglio di amministrazione ha approvato la proposta di Politica di remunerazione redatta dal Comitato Remunerazioni, con parere favorevole del Collegio Sindacale, i cui principi e linee guida sono riportati nella prima sezione della presente Relazione. Tale Politica sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti del 27 ottobre 2026 e avrà validità sino alla scadenza del mandato del Consiglio di amministrazione che verrà nominato dalla stessa Assemblea, pertanto fino all'approvazione del bilancio al 30 giugno 2029.

Il Comitato Remunerazioni si è avvalso di esperti indipendenti per la predisposizione delle proposte in materia di politica di remunerazione, in particolare per la predisposizione del Piano di Phantom Share (*BIP Law & Tax*) e per l'analisi di *benchmarking* condotta su società comparabili all'Emittente (*Carter & Benson*).

Si riporta di seguito una sintesi delle principali modifiche introdotte dalla presente Politica di remunerazione:

| | POLITICA 2023–2026 | POLITICA 2026–2029 |
|---|---|---|
| **Componente fissa** | Definita in misura congrua rispetto alle deleghe, alle particolari cariche, al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite. La componente fissa è tale da remunerare adeguatamente la prestazione anche in assenza della componente variabile. | Nessuna modifica sostanziale. |
| **Componente variabile di breve termine – MBO** | Incentivo annuale collegato a obiettivi di breve periodo, prevalentemente quantitativi e coerenti con i piani strategici del Gruppo. La componente variabile non può eccedere il 30% dell'emolumento come consigliere per gli Amministratori Delegati o della retribuzione totale annua fissa lorda per gli altri Amministratori Esecutivi. Sono previste clausole di *claw-back* e *malus*. | Nessuna modifica sostanziale. Restano confermati il meccanismo MBO, il limite massimo e le clausole di *claw-back* e *malus*. |
| **Componente variabile di medio-lungo termine – Piano LTI** | Piano di incentivazione monetaria 2021–2027 articolato su tre periodi, con incentivo parametrato all'EBIT consolidato eccedente determinate soglie e percentuali crescenti nei diversi periodi. | Il Piano LTI resta in essere sino alla conclusione del relativo ultimo periodo di maturazione al 30 giugno 2027, e pertanto non rappresenta più uno strumento di incentivazione di medio-lungo termine. |
| **Piano di Stock Option 2016–2026** | Piano basato su opzioni con vesting differito e obbligo, per gli Amministratori Esecutivi, di detenere il 20% delle azioni sottoscritte almeno sino al termine del mandato. Alla data della precedente Relazione tutte le opzioni erano maturate; il termine ultimo per l'esercizio era il 30 giugno 2026. | **Piano concluso il 30 giugno 2026.** |
| **Piano di Phantom Share 2026–2032** | **Non previsto.** | **Nuovo Piano di incentivazione di medio-lungo termine**, destinato agli Amministratori Esecutivi e ad alcuni dipendenti e collaboratori del Gruppo. Il Piano prevede tre periodi biennali di vesting e attribuisce ai beneficiari un premio monetario il cui valore è collegato all'andamento del prezzo dell'azione Digital Bros, subordinatamente al soddisfacimento delle condizioni previste dal Piano. |
| **Benefici non monetari** | Previste componenti di retribuzione non monetaria in materia previdenziale, assistenziale e assicurativa, nonché la disponibilità di un'autovettura ad uso promiscuo. | Nessuna modifica sostanziale. |
| **Trattamento in caso di cessazione della carica o del rapporto** | Non sono previsti accordi che riconoscano indennità in caso di dimissioni, licenziamento o revoca senza giusta causa o cessazione a seguito di OPA, fatti salvi gli eventuali periodi di preavviso applicabili. Gli effetti della cessazione sui piani di incentivazione sono disciplinati dalle rispettive regole specifiche. | Nessuna modifica sostanziale. |

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 in materia di remunerazione degli amministratori e consiglieri investiti di particolari cariche, nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che:

i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'assemblea degli azionisti;
ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

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 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 del Gruppo 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 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;
- il Piano LTI, giunto all'ultimo ciclo di maturazione con scadenza al 30 giugno 2027, incentiva la crescita della marginalità operativa rispetto ai valori realizzati negli esercizi precedenti all'approvazione dello stesso (descritto *infra*). Il Piano LTI non prevede un *cap* in valori assoluti, ma è comunque determinato percentualmente 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;
- il Piano di Phantom Share collega il valore dell'incentivo alla crescita del prezzo dell'azione Digital Bros, subordinato al raggiungimento di un EBIT consolidato positivo per ciascun periodo di *vesting*, costituendo così un meccanismo coerente con la creazione di valore degli azionisti, senza effetti diluitivi sul capitale sociale. Sono previsti un *cap* e meccanismi di correzione ex post (*claw back* e *malus)*.

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. Nel definire la propria politica di remunerazione, la Società tiene conto del ruolo, delle responsabilità e dell'impegno richiesto ai destinatari, cercando di mantenere una coerenza nei criteri alla base della struttura retributiva con la retribuzione dei diversi livelli gerarchici dei dipendenti del Gruppo.

Le principali modifiche introdotte rispetto alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea del 27 ottobre 2023 riguardano l'adozione del Piano di Phantom Share a beneficio degli amministratori esecutivi e di alcuni dipendenti e collaboratori del Gruppo, anche in ottica di pieno allineamento alle raccomandazioni del Codice per la Corporate Governance.

Il Piano di Phantom Shares rappresenta uno strumento di incentivazione, fidelizzazione ed attrazione delle risorse chiave, finalizzato a promuoverne il coinvolgimento nel processo di creazione di valore per la Società e il Gruppo, favorendo al contempo l'allineamento dei loro interessi a quelli degli azionisti nel medio-lungo termine.

La Politica di Remunerazione contenuta nella prima sezione della presente Relazione, se approvata dall'Assemblea degli azionisti del 27 ottobre 2026, avrà validità sino alla scadenza del mandato del Consiglio di amministrazione che verrà nominato dalla stessa Assemblea e pertanto sino all'approvazione del bilancio al 30 giugno 2029.

# 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 applicazione sul mercato italiano considerata l'unicità della Società nel settore videoludico nazionale. Vengono altresì considerati una pluralità di altri elementi, quali la contribuzione ai risultati del Gruppo, la *performance* individuale e la comparabilità con i livelli retributivi interni, anche in relazione con le dimensioni attuali e prospettiche 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 si è avvalso del supporto di consulenti esterni indipendenti (*Carter & Benson)*.

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);
- un piano di incentivazione variabile (Piano LTI) in scadenza al 30 giugno 2027, correlato alla crescita della marginalità operativa rispetto a quella realizzata nell'esercizio antecedente all'avvio del Piano LTI;
- una componente variabile di medio-lungo termine (il Piano di Phantom Share), il cui incentivo è commisurato all'incremento del valore unitario dell'azione Digital Bros in ciascun periodo di *vesting*, subordinato al conseguimento di una marginalità operativa positiva per ciascun periodo di *vesting*;
- 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 delle componenti variabili della retribuzione.

*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.

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 25 settembre 2025. Il criterio non finanziario, invece, è rimasto immutato rispetto all'esercizio precedente ed 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 finanziari, sono stati raggiunti.

*Remunerazione variabile di medio-lungo termine - Piano LTI*

Il Piano LTI era stato introdotto in aggiunta al meccanismo di remunerazione variabile a breve termine nei periodi precedenti. Tale strumento era stato previsto 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, che ha reso il Piano LTI non più idoneo a garantire gli obiettivi prefissati, in particolare la *retention*.

Il Piano LTI è stato articolato su tre periodi:

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

Per ciascun periodo, agli 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 di Corporate Governance.

Sebbene il Piano LTI sia stato originariamente concepito come incentivo di medio-lungo periodo, la sua attuale configurazione residua non consente più di qualificarlo come tale. Infatti, con l'avvio dell'ultimo ciclo (2025-2027), il Piano LTI è entrato nella sua fase conclusiva e non contempla ulteriori periodi di maturazione successivi. Ne deriva che l'orizzonte temporale effettivo dell'incentivo assume una natura di fatto più assimilabile a un meccanismo di breve termine. Inoltre, l'attuale struttura del Piano LTI presenta una limitata efficacia sotto il profilo incentivante e di *retention*, in quanto le condizioni di *performance* previste risultano oggi difficilmente realizzabili.
Alla luce di tali circostanze, la Società ha ritenuto opportuno introdurre un nuovo strumento di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

*Remunerazione variabile di medio-lungo termine – Piano di Phantom Share 2026-2032*

La nuova componente variabile di medio-lungo termine introdotta dalla Politica di Remunerazione è rappresentata dal Piano di Phantom Share, proposto del Comitato Remunerazioni con il parere favorevole del Collegio sindacale in sostituzione del precedente Piano di Stock Option, giunto a scadenza, e dell'attuale Piano LTI che, alla luce della struttura e dell'orizzonte temporale di riferimento, risulta ormai assimilabile a un meccanismo di incentivazione di breve termine.

Il Piano di Phantom Share è rivolto agli amministratori esecutivi della Società, nonché ad altri dipendenti e collaboratori del Gruppo che rivestono ruoli rilevanti per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Il Piano di Phantom Share prevede l'assegnazione gratuita a ciascun beneficiario di un numero variabile di opzioni, fino ad un massimo complessivo di n. 700.000. Ogni opzione attribuisce il diritto a ricevere un premio monetario subordinato al raggiungimento di una condizione di performance il cui raggiungimento è necessario ai fini della maturazione del premio (*gate)*, che consiste nel conseguimento di un EBIT consolidato positivo per ciascun periodo di *vesting*, e della permanenza del rapporto con la Società. Il *gate* identificato costituisce un parametro oggettivo e verificabile della *performance* operativa, coerente con gli obiettivi reddituali del Gruppo. A differenza del precedente Piano di Stock Options, il nuovo Piano di Phantom Share non comporta effetti diluitivi per gli azionisti, in quanto prevede esclusivamente l'erogazione di premi monetari.

Il numero di opzioni assegnate a ciascun beneficiario è determinato dal Consiglio di amministrazione, tenendo conto del ruolo e delle responsabilità, del contributo alla creazione di valore per il Gruppo, delle *best practice* di mercato e della necessità di garantire un adeguato livello di incentivazione e *retention*.

Il Piano di Phantom Share ha durata di sei anni e le opzioni maturano in tre *tranche* biennali:

- 1 luglio 2026 – 30 giugno 2028: 24% delle opzioni;
- 1 luglio 2028 – 30 giugno 2030: 24% delle opzioni;
- 1 luglio 2030 – 30 giugno 2032: 52% delle opzioni.

Le opzioni maturate potranno essere esercitate fino al 30 giugno 2033, senza obblighi di esercizio intermedi.

Il premio riconosciuto ai beneficiari per ciascuna opzione esercitata consiste nella differenza, se positiva, tra:

a) il prezzo di esercizio applicabile alla data di richiesta di esercizio, pari alla media aritmetica del prezzo di riferimento dell'azione rilevato nei trenta giorni di Borsa aperta antecedenti all'ultimo giorno di ogni trimestre solare; e
b) il prezzo di assegnazione individuale, calcolato come la media aritmetica del prezzo di riferimento dell'azione rilevato nei trenta giorni di Borsa aperta antecedenti alla data in cui il Consiglio di amministrazione ha assegnato le opzioni a ciascun beneficiario, come espressamente indicato nella lettera di assegnazione.

È inoltre previsto un meccanismo di rettifica che riduce il prezzo di assegnazione per tenere conto dell'importo dei dividendi eventualmente erogati dalla Società nei periodi successivi alla data di assegnazione.

Il Piano di Phantom Share prevede un *cap*, secondo il quale il valore del premio riconoscibile a ciascun beneficiario per ogni periodo di *vesting* non potrà eccedere il 300% della relativa remunerazione totale individuale. In caso di superamento di tale soglia, il numero di opzioni esercitabili sarà ridotto proporzionalmente fino al rispetto del *cap* e le opzioni eccedenti saranno computate e si sommeranno a quelle del periodo di vesting successivo, maturando secondo i termini e condizioni applicabili a queste ultime. Qualora all'esito dell'applicazione del *cap* relativo al terzo periodo di vesting residuino opzioni eccedenti, tali opzioni andranno definitivamente perse e non potranno essere esercitate.

Il Piano di Phantom Share è concepito per favorire la creazione di valore sostenibile nel tempo, offrendo al contempo flessibilità nella parametrizzazione delle performance e prevede la possibilità per il Consiglio di amministrazione di modificare il *gate*, assegnare opzioni a nuovi beneficiari o incrementare il numero di opzioni individualmente attribuite, al fine di adeguarlo a mutate circostanze operative o strategiche.

Le opzioni assegnate sono personali e non trasferibili *inter vivos*. In caso di decesso, le opzioni maturate saranno trasferite agli eredi. In caso di *delisting* o cambio di controllo, i beneficiari saranno identificati come *good leaver* e potranno esercitare tutte le opzioni maturate alla data. In caso di cessazione per dimissioni volontarie o di licenziamento per giusta causa, le opzioni non ancora esercitate andranno perse (*bad leaver*).

Per maggiori dettagli in relazione al Piano di Phantom Share, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, pubblicato sul sito web alla sezione Governance/Remunerazione.

*Pay-mix*

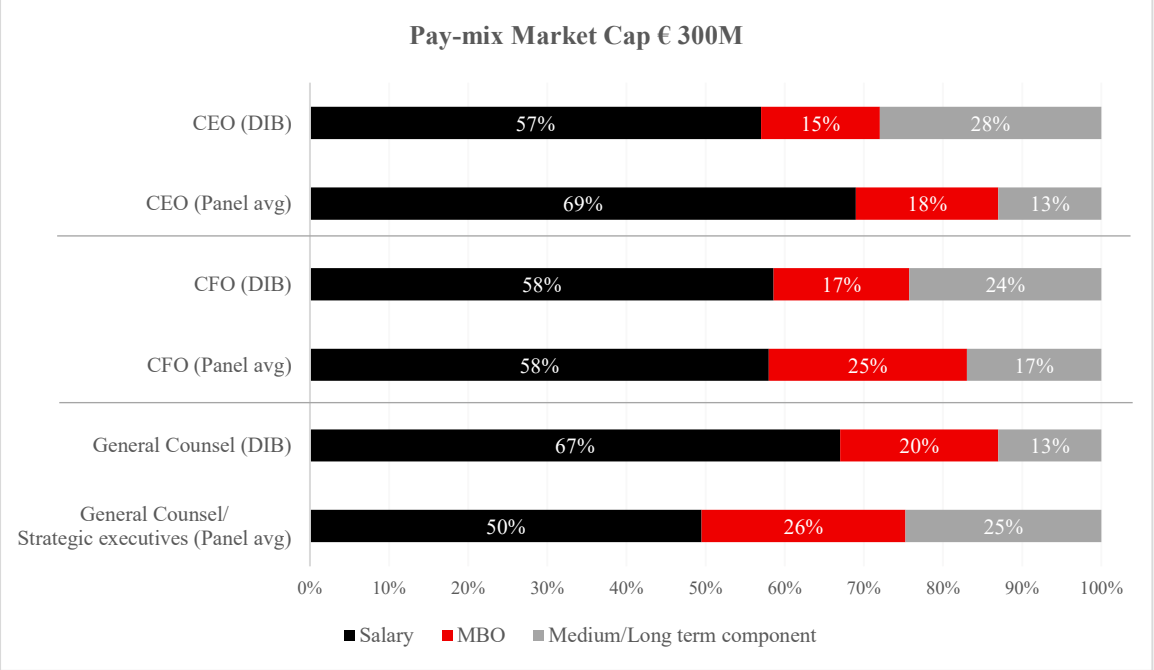
Il Comitato Remunerazioni si è avvalso del supporto dalla società di consulenza *Carter & Benson* per svolgere un'analisi di *benchmarking* sulla remunerazione dei quattro amministratori esecutivi, sia in termini di livelli retributivi complessivi, sia in termini di *pay-mix*.

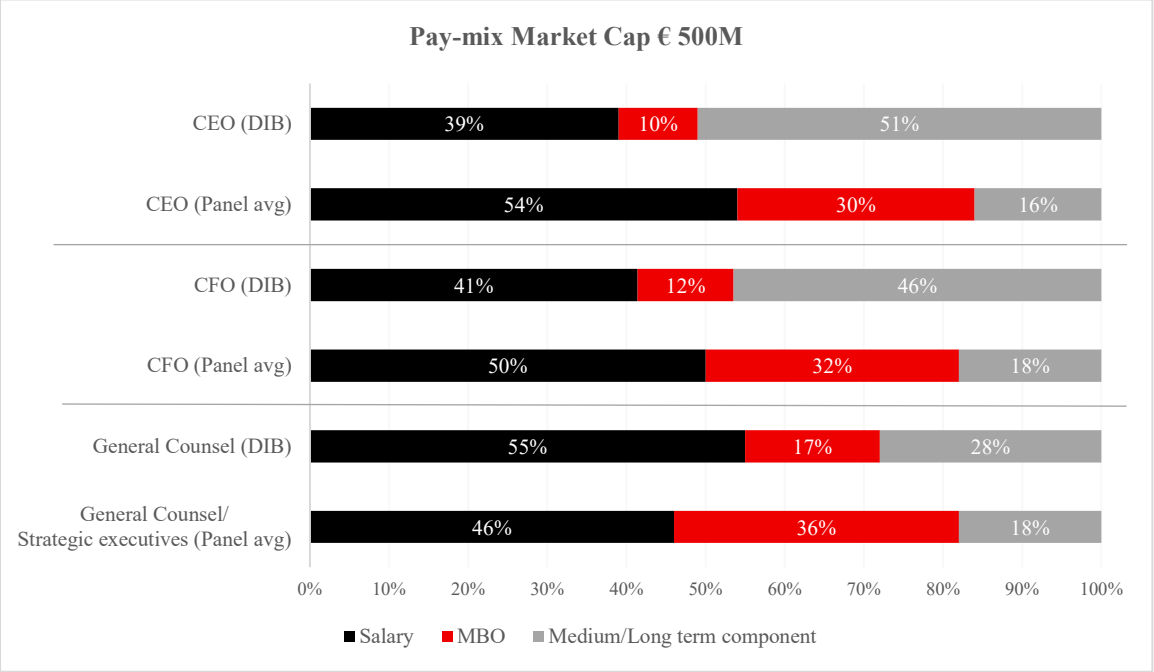
L'analisi è stata condotta rispetto a un panel di società comparabili, individuate tenendo conto della capitalizzazione di mercato, delle dimensioni e del settore di appartenenza, della marginalità operativa e della struttura di governance, con particolare riferimento alla presenza di più di un Amministratore Delegato o Direttore Generale.

Nell'ambito dell'analisi, particolare attenzione è stata dedicata alla componente variabile di medio-lungo termine rappresentata. Il Piano LTI del Gruppo, il cui ultimo periodo di maturazione si concluderà il 30 giugno 2027, non è stato considerato ai fini dell'analisi in quanto, considerati i risultati conseguiti negli esercizi recenti e del meccanismo di calcolo dell'incentivo, non si prevede che gli obiettivi di *performance* previsti per l'ultimo periodo possano essere raggiunti.

Il Piano di Phantom Share è strutturato in modo da collegare la componente variabile di medio-lungo termine alla creazione di valore per gli azionisti, attraverso un meccanismo che lega il valore dell'incentivo all'andamento del prezzo dell'azione Digital Bros. Per questo motivo, l'analisi di *benchmarking* ha preso in esame due diversi scenari per quanto riguarda l'incremento della capitalizzazione di mercato della Società (300 milioni di Euro e 500 milioni di Euro), valutando per ciascuno di essi il conseguente posizionamento della remunerazione degli Amministratori Esecutivi rispetto al panel di riferimento.

Di seguito si riportano i risultati dell'analisi nei due scenari ipotizzati:






*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 riferimento al Piano di Stock Option 2016–2026, gli amministratori beneficiari sono tenuti a mantenere in portafoglio, sino alla cessazione del relativo mandato, un numero di azioni almeno pari al 20% delle azioni sottoscritte per effetto dell'esercizio delle opzioni. Non sono previste ulteriori disposizioni in materia di 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.

**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 27 ottobre 2025, 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 2025.

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.

Nelle tabelle che seguono sono indicati gli emolumenti percepiti dai consiglieri di amministrazione nel corso dell'Esercizio, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti. Nelle tabelle sono inclusi tutti i soggetti che hanno ricoperto la carica nel corso dell'Esercizio, anche per una frazione di periodo.

Alla data della Relazione, la Società non ha individuato dirigenti con responsabilità strategiche.

**Parte I**

**Compensi degli amministratori esecutivi**

Il Presidente e Amministratore delegato, Abramo Galante, e l'Amministratore delegato, Raffaele Galante, percepiscono i medesimi compensi annui. Il compenso totale degli Amministratori delegati nell'Esercizio è stato:

| *Importi in Euro* | **30 giugno 2025** | **30 giugno 2026** |
|---|---|---|
| Compensi fissi per il mandato | 400.000 | 400.000 |
| Compensi variabili per il mandato | 0 | 120.000 |
| **Totale compensi per il mandato** | **400.000** | **520.000** |
| | | |
| Retribuzione fissa per impiego di dirigenza | 68.460 | 72.800 |
| Retribuzione variabile per impiego di dirigenza | 0 | 0 |
| Fringe benefit autovetture | 3.788 | 3.628 |
| Patto di non concorrenza | 0 | 0 |
| | | |
| **Totale compensi per impiego di dirigenza** | **72.248** | **76.428** |
| | | |
| Totale compensi altre società controllate | 0 | 0 |
| | | |
| **Compensi totali** | **472.248** | **596.428** |

Il Presidente e Amministratore delegato, Abramo Galante, e l'Amministratore Delegato, Raffaele Galante, erano stati individuati quali beneficiari nell'ambito del Piano di Stock Option, con l'assegnazione 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). Il prezzo di sottoscrizione per singola opzione era 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, poi rideterminato in 10,50 Euro per azione a seguito dell'operazione straordinaria sul capitale sociale di Digital Bros del 13 marzo 2017. Alla scadenza del Piano di Stock Option, intervenuta il 30 giugno 2026, nessuna delle opzioni assegnate agli Amministratori Delegati è stata esercitata.

Gli amministratori delegati sono stati individuati quali beneficiari del Piano di Phantom Shares oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del 27 ottobre 2026, con l'assegnazione di n. 150.000 opzioni ciascuno. Per maggiori informazioni sul Piano di Phantom Shares 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 consigliere esecutivo Stefano Salbe percepisce uno specifico compenso per il mandato di amministratore pari a 6.000 Euro. I suoi compensi totali nell'Esercizio sono stati:

| *Importi in Euro* | **30 giugno 2025** | **30 giugno 2026** |
|---|---|---|
| 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 | 261.256 | 269.930 |
| Retribuzione variabile per impiego di dirigenza | 0 | 100.859 |
| Fringe benefit autovetture | 3.652 | 3.661 |
| Patto di non concorrenza | 64.766 | 66.266 |
| | | |
| **Totale compensi per impiego di dirigenza** | **329.674** | **440.716** |
| | | |
| Totale compensi altre società controllate | 0 | 0 |
| | | |
| **Compensi totali** | **335.674** | **446.716** |

Il consigliere Salbe era 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). Il prezzo di sottoscrizione per ogni singola opzione era inizialmente 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, poi rideterminato in 10,50 Euro per azione a seguito dell'operazione straordinaria sul capitale sociale di Digital Bros del 13 marzo 2017. Nell'Esercizio, il consigliere Salbe ha esercitato n. 60.000 opzioni in data 19 giugno 2026 e ulteriori n. 15.000 opzioni in data 30 giugno 2026, sottoscrivendo quindi complessivamente n. 75.000 azioni ordinarie Digital Bros.

Stefano Salbe è stato inoltre individuato quale beneficiario nell'ambito del Piano di Phantom Shares sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti del 27 ottobre 2026, con l'assegnazione di n. 90.000 opzioni.

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:

| *Importi in Euro* | **30 giugno 2025** | **30 giugno 2026** |
|---|---|---|
| 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 | 89.113 |
| Fringe benefit autovetture | 0 | 0 |
| Patto di non concorrenza | 0 | 0 |
| | | |
| **Totale compensi per prestazioni professionali** | **297.045** | **386.158** |
| | | |
| Totale compensi altre società controllate | 0 | 0 |
| | | |
| **Compensi totali** | **303.045** | **392.158** |

Il consigliere Treves era stato individuato quale beneficiario nell'ambito del Piano di Stock Option, con l'assegnazione 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). Il prezzo di sottoscrizione per ogni singola opzione era inizialmente fissato in 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, poi rideterminato in 10,50 Euro a seguito dell'operazione straordinaria sul capitale sociale di Digital Bros del 13 marzo 2017. Nell'Esercizio, il consigliere Treves ha esercitato n. 10.000 opzioni in data 30 giugno 2026, corrispondenti a n. 10.000 azioni ordinarie Digital Bros.

Dario Treves è stato inoltre individuato quale beneficiario nell'ambito del Piano di Phantom Shares per n. 40.000 opzioni.

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 pari a 72 mila Euro.

L'amministratore non esecutivo Veronica Devetag Chalaupka ha percepito un compenso per il mandato come amministratore di 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 | 500 | 3.000 | **22.500** |
| Susanna Pedretti | 10.000 | 3.000 | 4.000 | 500 | 5.000 | **22.500** |
| Laura Soifer | 10.000 | 3.000 | 8.000 | 1.500 | 3.000 | **25.500** |

**Compensi del Collegio sindacale**

Ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile, la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata dell'incarico. L'Assemblea del 27 ottobre 2023 ha definito il compenso del Collegio sindacale in carica fino al 30 giugno 2026. Al Presidente sono stati corrisposti compensi per 27 mila Euro mentre ai due sindaci effettivi 22 mila Euro ciascuno.
In vista del rinnovo dell'organo di controllo, il Collegio Sindacale uscente ha formulato specifici orientamenti agli Azionisti, fornendo, tra l'altro, indicazioni in merito all'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, indicando il tempo e le risorse richiesti, in modo da consentire ai soci e ai candidati sindaci di valutare l'adeguatezza del compenso proposto.

**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 2026 rispetto alla remunerazione corrisposta nell'esercizio precedente:

| **Variazione annuale delle remunerazioni** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Consiglio di amministrazione** | | | | | | |
| **Nominativo** | **Carica** | **30 giugno 2026** | **30 giugno 2025** | **30 giugno 2024** | **30 giugno 2023** | **30 giugno 2022** |
| Abramo Galante | Presidente/AD | 26,3% | 0,1% | 0,0% | -30,0% | -3,4% |
| Raffaele Galante | AD | 26,3% | 0,1% | 0,0% | -30,0% | -3,4% |
| Stefano Salbe | CFO/consigliere esecutivo | 33,1% | 7,4% | 1,1% | -34,8% | -0,2% |
| Dario Treves | Consigliere esecutivo | 29,4% | 0,0% | 2,7% | -37,5% | -1,7% |
| Carlotta Ilaria D'Ercole | Consigliere indipendente | -2,2% | 2,2% | N/A- | N/A | N/A |
| Veronica Devetag Chalaupka | Consigliere non esecutivo | 0,0% | N/A | N/A | N/A | N/A |
| Davide Galante | Consigliere non esecutivo | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Susanna Pedretti | Consigliere indipendente | -2,2% | 2,2% | 18,4% | 0,0% | 0,0% |
| Laura Soifer | Consigliere indipendente | -5,6% | 10,2% | 11,4% | 0,0% | 0,0% |
| **Collegio Sindacale** | | | | | | |
| **Nominativo** | **Carica** | **30 giugno 2026** | **30 giugno 2025** | **30 giugno 2024** | **30 giugno 2023** | **30 giugno 2022** |
| Paolo Villa | Presidente del Collegio Sindacale | 0,0% | 0,0% | N/A | N/A | N/A |
| Mariapia Maspes | Sindaco Effettivo | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Pietro Piccone Ferrarotti | Sindaco Effettivo | 0,0% | 0,0% | N/A | N/A | N/A |

Nella tabella sottostante sono dettagliate le variazioni delle *performance* economiche del Gruppo relativamente al quinquennio 2022-2026:

| **Variazione annuale delle performance economiche e finanziarie** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Indicatore** | **30 giugno 2026** | **30 giugno 2025** | **30 giugno 2024** | **30 giugno 2023** | **30 giugno 2022** |
| Ricavi | 15,8% | -20.6% | 2 0% | -10,8% | -11,4% |
| EBITDA | 62,1% | -20.7% | -2,8% | -19,7% | -6,3% |
| EBIT | >100% | n.s. | n.s. | -46,2% | 17,7% |
| Risultato netto | 39,4% | 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 2026** | **30 giugno 2025** | **30 giugno 2024** | **30 giugno 2023** | **30 giugno 2022** |
| Remunerazione* | 7,5% | -19,5% | -10,8% | 16,7% | 45,5% |
| Numero medio dipendenti | -5,4% | -18,4% | -11,4% | 17,1% | 41,9% |
| Remunerazione annua media | 13,6% | -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 | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Carlotta Ilaria D'Ercole** | Amministratore Indipendente | 01/07/2025 - 30/06/2026 | Approvazione bilancio 2026 | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 10.000 | 12.500 | | | | | **22.500** | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 10.000 | 12.500 | | | | | **22.500** | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Veronica Devetag Chalaupka** | Amministratore non esecutivo | 01/07/2025 - 30/06/2026 | 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 | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Abramo Galante** | Presidente/AD | 01/07/2025 - 30/06/2026 | Approvazione bilancio 2026 | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 472.800 | | 120.000 | | 3.628 | | **596.428** | | 5.661 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 472.800 | | 120.000 | | 3.628 | | **596.428** | | 5.661 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Davide Galante** | Amministratore non esecutivo | 01/07/2025 - 30/06/2026 | 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 | 01/07/2025 - 30/06/2026 | Approvazione bilancio 2026 | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 472.800 | | 120.000 | | 3.628 | | **596.428** | | 5.661 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 472.800 | | 120.000 | | 3.628 | | **596.428** | | 5.661 |

[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 | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Susanna Pedretti** | Amministratore Indipendente | 01/07/2025 - 30/06/2026 | Approvazione bilancio 2026 | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 10.000 | 12.500 | | | | | **22.500** | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 10.000 | 12.500 | | | | | **22.500** | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Stefano Salbe** | CFO | 01/07/2025 - 30/06/2026 | Approvazione bilancio 2026 | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 342.196 | | 100.859 | | 3.661 | | **446.716** | | 32.646 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 342.196 | | 100.859 | | 3.661 | | **446.716** | | 32.646 |

[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 | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Laura Soifer** | Amministratore Indipendente | 01/07/2025 - 30/06/2026 | Approvazione bilancio 2026 | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 10.000 | 15.500 | | | | | **25.500** | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 10.000 | 15.500 | | | | | **25.500** | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dario Treves** | Amministratore | 01/07/2025 - 30/06/2026 | Approvazione bilancio 2026 | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 6.000 | | 89.113 | | | 297.045[6] | **392.158** | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 6.000 | | 89.113 | | | 297.045 | **392.158** | | |

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

[6] La voce Altri compensi, con riferimento all’amministratore esecutivo Dario Treves, si riferiscono agli onorari per l’attività professionale in campo contrattuale e legale svolta per conto del Gruppo.

## 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 | 01/07/2025 - 30/06/2026 | 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 | 01/07/2025 - 30/06/2026 | 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 | 01/07/2025 - 30/06/2026 | 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 | - | | | | | | 0 | | | 60.000 | 0 | 0 |
| | | Piano di Stock Option | 60.000 | 10,50 | dal 1/7/22 al 30/6/2026 | - | | | | | | 0 | | | 60.000 | 0 | 0 |
| | | Piano di Stock Option | 80.000 | 10,50 | dal 1/7/25 al 30/6/2026 | - | | | | | | 0 | | | 80.000 | 0 | 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **(III) Totale** | | | **200.000** | | | **0** | | | | | | **0** | | | **200.000** | **0** | **0** |

| | | | Opzioni detenute all'inizio dell'Esercizio | | | Opzioni assegnate nel corso dell'Esercizio | | | | | | Opzioni esercitate nel corso dell'Esercizio | | | Opzioni scadute nell' Esercizio | Opzioni detenute alla fine dell'Esercizio | Opzioni di competenza dell'Esercizio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nome e Cognome** | **Carica** | **Piano** | **Numero opzioni** | **Prezzo di esercizio** | **Periodo possibile esercizio (dal-al)** | **Numero opzioni** | **Prezzo di esercizio** | **Periodo di possibile esercizio (dal-al)** | **Fair Value alla data di assegnazione** | **Data di assegnazione** | **Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio** | **Numero opzioni** | **Prezzo di esercizio** | **Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio** | **Numero opzioni** | **Numero opzioni** | **Fair Value** |
| **Galante Raffaele** | AD | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | Piano di Stock Option | 60.000 | 10,50 | dal 1/7/19 al 30/6/2026 | | | | | | | 0 | | | 60.000 | 0 | 0 |
| | | Piano di Stock Option | 60.000 | 10,50 | dal 1/7/22 al 30/6/2026 | | | | | | | 0 | | | 60.000 | 0 | 0 |
| | | Piano di Stock Option | 80.000 | 10,50 | dal 1/7/25 al 30/6/2026 | | | | | | | 0 | | | 80.000 | 0 | 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **(III) Totale** | | | **200.000** | | | **0** | | | | | | **0** | | | **200.000** | **0** | **0** |

| | | | Opzioni detenute all'inizio dell'Esercizio | | | Opzioni assegnate nel corso dell'Esercizio | | | | | | Opzioni esercitate nel corso dell'Esercizio | | | Opzioni scadute nell' Esercizio | Opzioni detenute alla fine dell'Esercizio | Opzioni di competenza dell'Esercizio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nome e Cognome** | **Carica** | **Piano** | **Numero opzioni** | **Prezzo di esercizio** | **Periodo possibile esercizio (dal-al)** | **Numero opzioni** | **Prezzo di esercizio** | **Periodo di possibile esercizio (dal-al)** | **Fair Value alla data di assegnazione** | **Data di assegnazione** | **Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio** | **Numero opzioni** | **Prezzo di esercizio** | **Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio** | **Numero opzioni** | **Numero opzioni** | **Fair Value** |
| **Salbe Stefano** | CFO | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (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 | 10,50 | 10,68 | 0 | 0 | 0 |
| | | Piano di Stock Option | 36.000 | 10,50 | dal 1/7/22 al 30/6/2026 | | | | | | | 24.000<br>12.000 | 10,50<br>10,50 | 10,68<br>10,79 | 0 | 0 | 0 |
| | | Piano di Stock Option | 48.000 | 10,50 | dal 1/7/25 al 30/6/2026 | | | | | | | 3.000 | 10,50 | 10,79 | 45.000 | 0 | 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **(III) Totale** | | | **120.000** | | | **0** | | | | | | **75.000** | | | **45.000** | **0** | **0** |

| | | | Opzioni detenute all'inizio dell'Esercizio | | | Opzioni assegnate nel corso dell'Esercizio | | | | | | Opzioni esercitate nel corso dell'Esercizio | | | Opzioni scadute nell' Esercizio | Opzioni detenute alla fine dell'Esercizio | Opzioni di competenza dell'Esercizio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nome e Cognome** | **Carica** | **Piano** | **Numero opzioni** | **Prezzo di esercizio** | **Periodo possibile esercizio (dal-al)** | **Numero opzioni** | **Prezzo di esercizio** | **Periodo di possibile esercizio (dal-al)** | **Fair Value alla data di assegnazione** | **Data di assegnazione** | **Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio** | **Numero opzioni** | **Prezzo di esercizio** | **Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio** | **Numero opzioni** | **Numero opzioni** | **Fair Value** |
| **Treves Dario** | Amministratore | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | Piano di Stock Option | 15.000 | 10,50 | dal 1/7/19 al 30/6/2026 | | | | | | | 10.000 | 10,50 | 10,79 | 5.000 | 0 | 0 |
| | | Piano di Stock Option | 15.000 | 10,50 | dal 1/7/22 al 30/6/2026 | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 15.000 | 0 | 0 |
| | | Piano di Stock Option | 20.000 | 10,50 | dal 1/7/25 al 30/6/2026 | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 20.000 | 0 | 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **(III) Totale** | | | **50.000** | | | **0** | | | | | | **10.000** | | | **40.000** | 0 | **0** |

**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) | (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 | 120.000 | | 01/07/2025-30/06/2026 | | 0 | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | Piano LTI | 0 | | | | 0 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| **(III) Totale** | | | **120.000** | | | | **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) | (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 | 120.000 | | 01/07/2025-30/06/2026 | | 0 | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | Piano LTI | 0 | | | | 0 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| **(III) Totale** | | | **120.000** | | | | **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) | (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 | 100.859 | | 01/07/2025-30/06/2026 | | 0 | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | Piano LTI | 0 | | | | 0 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| **(III) Totale** | | | **100.859** | | | | 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) | (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 | 89.113 | | 01/07/2025-30/06/2026 | | 0 | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | Piano LTI | 0 | | | | 0 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| **(III) Totale** | | | **89.113** | | | | 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 30/06/2025** | **n. azioni acquistate/sottoscritte** | **n. azioni vendute** | **n. azioni possedute al 30/06/2026** |
| 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 | 75.000 | 0 | 90.526 |
| Dario Treves | Digital Bros S.p.A. | 0 | 10.000 | 0 | 10.000 |

Non viene riportato il medesimo schema per i dirigenti con responsabilità strategica in quanto non ne sono stati identificati.