

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

**redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob
11971/1999**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2024

**Emittente: DIGITAL VALUE SPA Sito *web*: www.digitalvalue.it
Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2023**

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999

PREMESSA

Il percorso di aggregazione industriale compiuto da Digital Value S.p.A. (“**Digital Value**”, la “**Società**” o anche l’“**Emittente**”) in questi ultimi anni - dalla prima quotazione in Borsa (ex AIM) di fine 2018, al recente passaggio con l’operazione di *translisting*, all’*Euronext Milan* (EXM), il listino principale di Borsa Italiana - ha generato nel tempo un gruppo che, attualmente, si compone di otto società, tra quelle controllate e quelle partecipate.

Prima del passaggio al listino principale, la priorità strategica per Digital Value è stata quella di far crescere il Gruppo nel suo complesso, focalizzando le singole società sugli obiettivi di sviluppo del business, senza la necessità di avviare un processo di integrazione e di cambiamento dei rispettivi processi organizzativi e modelli di funzionamento, allo scopo di preservare e valorizzare le peculiari storie imprenditoriali che ne avevano caratterizzato posizionamento e successo nei mercati di riferimento.

Con la quotazione al mercato regolamentato e la conseguente adozione delle condotte ispirate ai principi della buon governo societario e delle raccomandazioni contenuti nel Codice di *Corporate Governance*, il Gruppo Digital Value ha inteso avviare una complessiva e graduale opera di armonizzazione dei sistemi e degli strumenti di gestione delle risorse umane, comprese le politiche di remunerazione e dei processi di incentivazione in essere nelle singole società, differenti tanto nell’impostazione metodologica (bilanciamento tra remunerazione fissa e variabile, tipologia di obiettivi e curve di incentivazione, etc.), quanto nella pratica gestionale (modalità di attribuzione e consuntivazione degli obiettivi, tempi e modalità delle liquidazioni dei compensi, incrementi retributivi, etc.).

La gradualità nell’implementazione si è resa necessaria anche in ragione del fatto che il *translisting* è avvenuto quasi alla conclusione del primo semestre del 2023, quando i processi di remunerazione con i relativi schemi di incentivazione erano stati già avviati, per l’intero anno di riferimento e per tutta la popolazione beneficiaria. Qualunque ridefinizione in corso d’esercizio delle prassi esistenti avrebbe potuto avere impatti significativi sulla focalizzazione commerciale ed operativa dell’intera struttura aziendale nel perseguimento degli obiettivi previsti dal piano strategico.

Un ulteriore aspetto, che va sottolineato in questi commenti preliminari, riguarda il potenziale impatto dei cambiamenti organizzativi sulla revisione dei processi di remunerazione. In effetti, i piani di sviluppo economico-finanziari perseguiti dalla Società in questo periodo - tanto in termini di crescita organica, quanto per linee esterne - hanno sollecitato una significativa trasformazione organizzativa della struttura del Gruppo.

Questo cambiamento della struttura e dei relativi processi - che persegue la duplice finalità di consolidare il posizionamento di *leadership* nella vendita di infrastrutture ai grandi clienti pubblici e privati, rafforzando al contempo la capacità di crescita nell’ambito dei servizi innovativi ad alto valore - comporterà anche una ridefinizione del “peso” organizzativo delle posizioni ed in conseguenza, delle strutture retributive ad esso associate (nelle diverse componenti), per mantenere coerenti i livelli di attrattività verso le professionalità più critiche, con particolare

riferimento a quelle necessarie per assumere incarichi di top management, ovvero quei ruoli la cui responsabilità gestionale può avere forte influenza sull'andamento complessivo delle attività della Società.

Le considerazioni che precedono contribuiscono a descrivere un contesto aziendale che a valle della quotazione si è, innanzitutto, focalizzato sulla *performance* complessiva in termini di obiettivi di redditività e di crescita promessi al mercato e agli investitori, operando in un mercato caratterizzato da crescenti dinamiche competitive e da connessi processi di concentrazione industriale. Contestualmente, ha inoltre avviato un lavoro di progressiva attuazione di tutte le misure necessarie per rendere più organica la strumentazione tecnica e per uniformare le prassi di remunerazione diversificate a livello societario, con la finalità di costruire una politica di remunerazione realmente funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società (cfr. Principio XV Codice di *Corporate Governance*).

Per le ragioni su indicate, nel corso di questo ultimo esercizio, i lavori di indirizzo e di controllo da parte dell'organo di amministrazione su questa materia, attuate attraverso il proprio comitato nomine e remunerazioni, hanno inteso suddividere le attività da realizzare, tra interventi di breve e di medio periodo. Tra gli interventi di breve periodo rilevanti ai fini specifici di questo documento, sono da ricordare i seguenti argomenti:

- i. la definizione delle risorse strategiche della Società secondo una disamina che incroci rilevanza della posizione ricoperta, con l'esperienza e le competenze del *manager* a cui è affidata la stessa responsabilità, con la finalità di perimetrare e consolidare il *management team* della Società;
- ii. la gestione dei casi di singoli membri del *top management*, il cui reclutamento ed ingaggio hanno richiesto in passato, un impegno di remunerazione di lungo periodo da parte di Digital Value, quando ancora non erano stati varati strumenti specifici al riguardo, con la finalità di uniformare metodiche e metriche di remunerazione;
- iii. la chiusura dei processi di consuntivazione dell'esercizio appena concluso con contestuale attribuzione delle nuove schede di incentivazione con i relativi *target*, con la finalità di rendere sincroni e contestuali i suddetti processi in tutte le società del gruppo;
- iv. la predisposizione di un piano organico ed unitario per tutto il gruppo, che strutturi l'incentivazione variabile di breve periodo (MBO) per tutti coloro che in relazione alla posizione ricoperta, beneficiano di una componente variabile della remunerazione. Con la finalità di indirizzare e monitorare la singola contribuzione alle *performance* della Società e di consentire un adeguato e sostenibile bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione.

* * * * *

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "**Relazione sulla Remunerazione**" o la "**Relazione**") è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-*ter* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "**TUF**") – e dell'art. 84-*quater* del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "**Regolamento Emittenti**") ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* del medesimo Regolamento Emittenti, come da ultimo modificati.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I – in conformità all'art. 123-*ter* TUF – illustra la politica di Digital Value in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come *infra* definiti) e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402

c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società (la “**Politica di Remunerazione**” o la “**Politica**”), nonché le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale Politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d’interesse;

- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci e in forma aggregata per i compensi attribuiti agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come *infra* definiti) di Digital Value:
 - fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro evidenziandone la conformità con la Politica di Remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

Inoltre, nella Sezione II sono indicate – con i criteri stabiliti nell’Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – le partecipazioni detenute, nell’Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, ai sensi di quanto previsto dall’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società, e illustrata nella presente Sezione della Relazione, definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Digital Value nella determinazione della prassi retributiva degli Amministratori, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come *infra* definiti) e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale, nonché nel monitoraggio dell'applicazione della medesima.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 maggio 2024, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine (di seguito anche il "**Comitato**"). Al riguardo si precisa che le azioni ordinarie della Società sono negoziate sul mercato azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. *Euronext Milan* a far data dal 5 maggio 2023 (la "**Data di Avvio delle Negoziazioni**"), e che, pertanto, la Politica di Remunerazione di Digital Value, descritta nella presente Sezione, così come la stessa Relazione sulla Remunerazione, sono le prime predisposte da Digital Value in ottemperanza alla normativa applicabile alle società con strumenti finanziari quotati su un mercato regolamentato e con il coinvolgimento del Comitato.

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di *Corporate Governance* promosso dal Comitato per la *Corporate Governance* (il "**Codice CG**" o il "**Codice di Corporate Governance**").

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate in vigore alla data della presente Relazione (il "**Regolamento Parti Correlate**"), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società (la "**Procedura OPC**"), disponibile sul sito *internet* www.Digitalvalue.it, nella Sezione "*Governo di Impresa*", l'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche quando:

- (i) la Società abbia adottato una Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea;
- (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.

Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la Procedura OPC non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

Per "Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche" si intendono i soggetti, individuati dal Consiglio di Amministrazione, diversi dai componenti del Consiglio e del Collegio Sindacale, che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, così come previsto dall'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all'Appendice del Regolamento Parti Correlate e dunque al principio contabile IAS 24.

a) organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato, l'Assemblea dei soci ed il Collegio Sindacale.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un comitato avente competenze in materia di remunerazione;
- determina, in coerenza con la Politica di Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 19 dello Statuto sociale;
- definisce, con l'ausilio del Comitato, la Politica di Remunerazione, nonché la sua eventuale revisione;
- predispone la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF e ne cura l'attuazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato Remunerazioni e Nomine

Il Comitato della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice CG, è composto da Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, con Presidente scelto tra gli indipendenti.

In materia di remunerazione il Comitato:

- (i) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- (ii) presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi¹ e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iii) monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

¹ Si precisa che ai sensi del Codice CG per "amministratori esecutivi" si intendono: "- il presidente della società o di una società controllata avente rilevanza strategica, quando gli siano attribuite deleghe nella gestione o nell'elaborazione delle strategie aziendali; - gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella società o in una società controllata avente rilevanza strategica, o nella società controllante quando l'incarico riguardi anche la società; - gli amministratori che fanno parte del comitato esecutivo della società (...)".

(iv) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di disporre di risorse finanziarie e avvalersi di consulenti esterni nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta dal Comitato stesso.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 19.2 dello Statuto sociale;
- esprime: (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica di Remunerazione ossia con cadenza annuale, ed in ogni caso in occasione di modifiche della predetta Politica²; e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione con cadenza annuale;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

Il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea è consentito solo in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica di Remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo q).

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea 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'art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

b) L'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e

² Resta inteso che il voto dei Soci è richiesto in occasione di modifiche della Politica di Remunerazione che non siano meramente formali o chiarimenti redazionali.

indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;

Conformemente al Codice di Corporate Governance la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il comitato competente in materia di remunerazione. In data 5 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha nominato quali membri del Comitato, con decorrenza dalla Data di Avvio delle Negoziazioni (intervenuta il 5 maggio 2023):

- Maria Grazia Filippini – Amministratore Indipendente – con funzioni di Presidente;
- Marco Emilio Angelo Patuano – Amministratore Non Esecutivo;
- Maria Luisa Mosconi – Amministratore Indipendente.

In conformità alla raccomandazione 26 del Codice CG, i membri del Comitato possiedono nel loro complesso un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive³.

Il Comitato ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione come precisato al precedente paragrafo a).

Le regole di funzionamento del Comitato, incluse le modalità di verbalizzazione delle riunioni e le procedure per la gestione dell'informativa agli amministratori, sono contenute nel regolamento del Comitato medesimo approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi del predetto regolamento, le riunioni del Comitato si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate. Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.

Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti, fermo restando che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Per maggiori dettagli sulla composizione e sul funzionamento del Comitato si rinvia alla *“Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari”* redatta dalla Società ai sensi dell'art. 123-bis del TUF e al regolamento del Comitato, entrambi pubblicati sul sito *internet* www.Digitalvalue.it, Sezione *“Governo di Impresa”*.

c) come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;

La Politica di Remunerazione è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. In particolare, la Politica si compone di strumenti e logiche volti ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti e ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi di sostenibilità della Società e di creazione di valore nel medio-lungo periodo

In particolare, la Politica è definita sulla base di specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato di riferimento, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione. La Politica si basa infatti sui principi di equità, pari opportunità,

³ Si precisa che la raccomandazione 26 del Codice CG dispone che *“almeno un componente del comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dall'organo di amministrazione in sede di nomina.”*

meritocrazia e competitività rispetto al mercato di riferimento, nonché su un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili della remunerazione.

d) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa del supporto di esperti indipendenti.

e) le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;

La Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi non solo di breve, ma anche di medio-lungo termine, e alla sostenibilità della Società e persegue finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità tecnico-professionali necessarie a contribuire alla definizione ed implementazione della strategia di crescita di Digital Value, al consolidamento degli obiettivi a lungo termine e alla sostenibilità dell'intero Gruppo.

La Politica è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre di, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società, nonché della rispettiva specializzazione professionale e delle responsabilità assegnate. Nell'ottica di tale finalità, la Politica è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni. La remunerazione degli Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è infatti stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, tenuto conto delle dimensioni dell'Emittente e del settore in cui opera.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte non esclusivamente di breve periodo.

Una parte significativa della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere legata, anche sotto forma di piani di compenso basati su strumenti finanziari o partecipazioni agli utili, ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e/o al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati non esclusivamente a breve termine.

Il sistema di incentivazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche riconosce, inoltre, un bilanciamento della componente fissa e della componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui la Società opera, fermo restando che la parte variabile rappresenta la parte significativa della remunerazione complessiva.

Gli obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono predeterminati, misurabili. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono

finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

Si ricorda che la Politica descritta nella presente Sezione è la prima politica in materia di remunerazione predisposta da Digital Value in ottemperanza alla normativa applicabile alle società con strumenti finanziari quotati su un mercato regolamentato.

f) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;

REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto della Società, l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da suddividere a cura del Consiglio di Amministrazione ai sensi di legge. La successiva definizione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è di competenza dal Consiglio di Amministrazione stesso, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Al Consiglio di Amministrazione spetta inoltre la definizione della remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Società ritiene opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione al ruolo ricoperto all'interno del Consiglio e alle competenze e responsabilità esecutive riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- (i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti;
- (ii) Amministratori esecutivi della Società;
- (iii) Amministratori esecutivi delle società controllate da Digital Value aventi rilevanza strategica e Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁴.

Alla luce dei principi ispiratori esposti al precedente paragrafo e), la Politica di Remunerazione prevede una struttura retributiva delle figure chiave della Società articolata come illustrato nei successivi paragrafi.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e/o per gli effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche strettamente correlati al loro specifico apporto alle suddette operazioni, previo espletamento dei presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili).

⁴ Come sopra già rilevato si precisa che ai sensi del Codice CG per "amministratori esecutivi" si intendono, tra gli altri, (i) il presidente di una società controllata avente rilevanza strategica, quando gli siano attribuite deleghe nella gestione o nell'elaborazione delle strategie aziendali, (ii) gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi in una società controllata avente rilevanza strategica.

Si evidenzia che, a fronte della trasformazione organizzativa della struttura del gruppo in essere e dell'evoluzione della strategia societaria, la Società, pur confermando la struttura del sistema di *compensation* in essere, si riserva la possibilità di analizzare ed introdurre nuovi piani di incentivazione di breve / lungo termine anche basati su azioni della Società in grado di supportare e continuare ad assicurare la crescita di Digital Value, che saranno sottoposti all'approvazione dei competenti organi sociali.

1) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti

Per "Amministratori non esecutivi" si intendono gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi.

Per "Amministratori indipendenti" si intendono gli Amministratori che possiedono i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, TUF e dall'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti è riconosciuto un compenso fisso ripartito dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato.

Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto, gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

Il compenso degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari.

Gli Amministratori non esecutivi e gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo quali componenti dei comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con un'eventuale maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato.

Per informazioni in merito alla retribuzione degli Amministratori che partecipano ai comitati endoconsiliari si rinvia al successivo paragrafo o).

2) Amministratori esecutivi della Società

La remunerazione degli Amministratori esecutivi della Società e degli Amministratori di Digital Value investiti di particolari cariche – ivi incluso l'Amministratore Delegato della Società – è composta da una componente fissa e da componenti incentivanti di breve periodo per ciascun anno di carica secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, fermo restando che la componente fissa della remunerazione deve essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio.

I suddetti compensi saranno determinati anche eventualmente sulla base di quanto praticato nel

mercato da società comparabili a Digital Value per dimensione, profittabilità e tassi di crescita e tengono conto del valore generato in termini di miglioramento dei risultati patrimoniali e reddituali e/o dell'aumento della capitalizzazione della Società, nonché obiettivi non finanziari finalizzati alla promozione del successo sostenibile della Società. Resta in ogni caso inteso che eventuali incrementi retributivi sono soggetti all'approvazione dei competenti organi sociali e all'espletamento dei presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili).

a. Componente fissa della remunerazione

La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica/funzione ricoperta dall'interessato. Tale componente, non legata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, è determinata in un ammontare sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate.

L'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori della Società, inclusi quelli investiti di particolari cariche ed inclusi altresì i membri dei Comitati endoconsiliari, viene deliberato dall'Assemblea degli Azionisti *ex art.* 2389 c.c.

b. Sistema di incentivazione di breve periodo

La remunerazione degli Amministratori esecutivi della Società, incluso l'Amministratore Delegato di Digital Value, prevede inoltre – così come per gli Amministratori esecutivi delle società controllate da Digital Value aventi rilevanza strategica e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (cfr. successivo 3 del presente paragrafo f) – una componente variabile di breve periodo, secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, tenuto anche conto del ruolo e della peculiarità funzionale del singolo destinatario.

Gli incentivi di breve periodo di cui sono destinatari gli Amministratori esecutivi (e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche) sono determinati tenendo conto della *performance* registrata dalla Società nel periodo di riferimento, ed in particolare di quegli indicatori economico-finanziari e operativi sui quali ciascuno di essi abbia la possibilità di influire, nell'ambito delle proprie responsabilità operative. La componente variabile, che può avere dei limiti massimi di riferimento, è stabilita per remunerare i risultati effettivamente conseguiti. La componente variabile di breve periodo non può eccedere il 100% della componente fissa degli Amministratori esecutivi ed è commisurata al livello effettivo di raggiungimento degli obiettivi. Nell'esercizio 2023 gli Amministratori esecutivi e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito mediamente una componente variabile di breve periodo nella misura del 40% della componente fissa e del 24% della remunerazione complessiva.

Tenuto conto della trasformazione organizzativa della struttura del gruppo in essere e dell'evoluzione della strategia societaria, la Politica prevede inoltre la possibilità che la componente variabile di breve periodo possa essere costituita anche da nuovi sistemi di incentivazione che la Società si riserva la possibilità di analizzare e introdurre e che saranno sottoposti all'approvazione dei competenti organi sociali, nonché ai presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili).

In particolare, la Politica prevede che il sistema di incentivazione variabile possa prevedere un meccanismo di accesso che annulla o riduce significativamente il premio erogabile nel caso di risultati della Società non in linea con le previsioni; gli obiettivi da assegnare, predeterminati e misurabili, possono essere di tipo economico-finanziario, operativi e/o di produttività, collegati

alla *performance* della Società e alla realizzazione del piano industriale della Società.

Gli obiettivi finanziari, che possono essere correlati anche a obiettivi di redditività (EBITDA), possono essere definiti in coerenza con il piano strategico della Società e delle aspettative degli azionisti e degli altri *stakeholder*, allo scopo di sostenere un deciso orientamento ai risultati, perseguendo congiuntamente solidità finanziaria ed economica e sostenibilità sociale ed ambientale. La corresponsione della componente variabile può essere altresì legata a parametri di natura non economica / finanziaria comunque verificabili *ex post*.

La Politica prevede altresì che il *set* di obiettivi possa essere determinato in modo da integrare le priorità fondamentali per la Società nel suo complesso e possa rispondere ai requisiti di misurabilità e complementarità, tenendo conto della reale influenza di ciascuna area di responsabilità operativa sui risultati aziendali. Il processo di attivazione potrà articolarsi nelle seguenti fasi:

- (i) individuazione delle strategie e degli obiettivi di *business* da assegnare al perimetro eleggibile dei differenti beneficiari con la definizione del *mix* e dei relativi pesi;
- (ii) definizione degli strumenti e dei sistemi di rilevazione per il monitoraggio delle *performance*;
- (iii) assegnazione di una scheda bilanciata e coerente con l'area di responsabilità del destinatario, che definisca i *targets* e le relative curve di risultato, individuando i valori soglia e i valori massimi;
- (iv) formalizzazione del sistema con la relativa documentazione di supporto, con il contributo di un adeguato piano di comunicazione finalizzato all'allineamento tra strategia ed operatività aziendale.

Tenendo conto delle specifiche esigenze di *business* e/o di funzione, gli obiettivi predeterminati di *performance* annuali cui potrà essere subordinata la corresponsione della componente variabile, potranno fare riferimento anche alle seguenti aree cui potrà essere attribuito uno dato peso percentuale:

- (i) Economico - finanziari: questi parametri fanno riferimento alla crescita sostenibile dell'EBITDA ed al mantenimento dell'equilibrio finanziario;
- (ii) Operativi: obiettivi di funzionamento della macchina operativa, connessi ad esempio, all'ottimizzazione di alcuni processi gestionali;
- (iii) Strategici di Ruolo: obiettivi di rilevanza strategica per la posizione ricoperta.

La Politica di Remunerazione può inoltre prevedere l'applicazione di un sistema di calcolo al fine di determinare un legame tra la variazione dei risultati aziendali e la variazione della remunerazione che tenga conto dello scostamento, positivo o negativo, rispetto agli obiettivi di *performance* rilevanti e che preveda un limite minimo, al di sotto del quale il *bonus* non viene erogato, e un limite massimo il raggiungimento del quale comporti la corresponsione del *bonus* massimo erogabile, eventualmente secondo una data progressione lineare

Il compenso variabile di breve periodo viene erogato successivamente all'approvazione del bilancio consolidato di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

La componente variabile di breve periodo non può normalmente eccedere il 100% della componente fissa degli Amministratori esecutivi. Si precisa che, qualora fossero previsti più premi variabili, la percentuale sopra indicata potrà variare fino a un massimo del 100 % della componente fissa spettante.

3) Amministratori esecutivi delle società controllate da Digital Value aventi rilevanza strategica e Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione degli Amministratori esecutivi delle società controllate da Digital Value aventi rilevanza strategica e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere composta da una componente fissa e da componenti incentivanti di breve e di medio-lungo periodo secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato.

I suddetti compensi saranno determinati anche eventualmente sulla base di quanto praticato nel mercato da società comparabili a Digital Value per dimensione, profittabilità e tassi di crescita e tengono conto del valore generato in termini di miglioramento dei risultati patrimoniali e reddituali e/o dell'aumento della capitalizzazione della Società, nonché obiettivi non finanziari finalizzati alla promozione del successo sostenibile della Società. Resta in ogni caso inteso che eventuali incrementi retributivi sono soggetti all'approvazione dei competenti organi sociali e all'espletamento dei presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili).

a. Componente fissa della remunerazione

Agli Amministratori esecutivi delle società controllate da Digital Value aventi rilevanza strategica è riconosciuto un compenso fisso determinato tenuto conto del compenso annuale complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione stabilito dall'Assemblea della singola società interessata per la durata del mandato.

La retribuzione fissa degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stabilita dal relativo contratto dirigenziale.

La componente fissa della remunerazione in Digital Value è finalizzata a remunerare adeguatamente il lavoro ed è quindi proporzionata ai compiti e alle responsabilità assegnate, al contributo richiesto, ed infine alle competenze ed esperienze necessarie per occupare una determinata posizione. Questo vale per tutti i lavori e le posizioni all'interno dell'organizzazione, con l'obiettivo di garantire equità interna. Tale componente, non legata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, è determinata in un ammontare sufficiente a remunerare la prestazione dei soggetti interessati nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio.

È inoltre attivo un costante monitoraggio dell'andamento delle retribuzioni nel mercato di riferimento, con l'obiettivo di cogliere tempestivamente le variazioni più importanti, di mettere in atto analisi di *benchmark*, di garantire l'adeguatezza della politica retributiva. Qualsiasi eventuale deviazione dalle indicazioni del mercato viene deciso nel rispetto dei principi di equità interna e coerenza con le linee di Digital Value.

Di norma, la remunerazione fissa viene stabilita al momento dell'assunzione e gli eventuali incrementi – previo espletamento dei presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili) – vengono decisi in seguito ad un cambio di lavoro e/o in caso di *performance* positive, o almeno in linea con le aspettative della Società.

b. Sistema di incentivazione di breve periodo

La remunerazione degli Amministratori esecutivi delle società controllate da Digital Value aventi rilevanza strategica e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede inoltre – così come per gli Amministratori esecutivi (cfr. precedente punto 2 del presente paragrafo f) – una componente variabile di breve periodo, secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, tenuto anche conto del ruolo e della peculiarità

funzionale del singolo destinatario.

Per una descrizione degli incentivi di breve periodo di cui possono essere destinatari gli Amministratori esecutivi delle società controllate da Digital Value aventi rilevanza strategica e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia al precedente punto 2 del presente paragrafo f) della Politica.

La componente variabile di breve periodo non può normalmente eccedere il 100% della componente fissa complessiva degli Amministratori esecutivi delle società controllate da Digital Value aventi rilevanza strategica e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Si precisa che qualora fossero previsti più premi variabili, la percentuale sopra indicata potrà variare fino a un massimo del 100 % della componente fissa spettante.

c. Componente variabile di medio-lungo periodo.

Ai fini della creazione del valore per la Società nel medio-lungo periodo, la Politica di Remunerazione può prevedere la possibilità di corrispondere agli Amministratori esecutivi delle società controllate da Digital Value aventi rilevanza strategica e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche – previo espletamento dei presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili) – una componente variabile di medio-lungo periodo, il cui impianto, in termini di obiettivi e *vesting*, è in una fase di elaborazione e valutazione nell'ambito delle attività e delle prerogative affidate al Comitato Nomine e Remunerazioni, per essere successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione e adottato dalla società

Secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data antecedente la Data di Avvio delle Negoziazioni (sulla base delle disposizioni normative applicabili alla Società alla data della relativa approvazione), la corresponsione della componente variabile di medio-lungo periodo è attualmente condizionata al raggiungimento di determinati obiettivi annuali, al raggiungimento dei *target* di EBITDA in un arco temporale triennale deliberati annualmente dal Consiglio di Amministrazione; in caso di mantenimento del rapporto, al beneficiario sarà assegnato un determinato numero di azioni Digital Value, da assegnarsi in un'unica soluzione alla fine del triennio di riferimento.

Come sopra già rilevato, a fronte della trasformazione organizzativa della struttura del gruppo in essere e dell'evoluzione della strategia societaria, la Politica può prevedere inoltre che la componente variabile di medio-lungo periodo possa essere costituita anche da piani di incentivazione monetari e/o da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari anche ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF che la Società si riserva la possibilità di analizzare e introdurre e che saranno sottoposti all'approvazione dei competenti organi sociali nonché ai presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili), volti a creare valore nel medio-lungo periodo e, in particolare, a:

- i. allineare agli obiettivi del *management* e degli azionisti;
- ii. attrarre le professionalità più adeguate alle posizioni organizzative critiche;
- iii. trattenere le persone a maggiore valore per il successo dell'organizzazione nel medio-lungo termine;
- iv. motivare il *management* al conseguimento di alte *performance*;
- v. ampliare e differenziare gli strumenti di *compensation* e di valorizzazione delle persone;
- vi. flessibilizzare il costo del lavoro del *management*

Tali piani, con periodo indicativamente triennale, in linea con le migliori prassi di mercato comparabili, potranno prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), nonché

specifiche condizioni di *performance / target* prefissati cui subordinare l'effettiva maturazione dei diritti assegnati a valere sui piani. In particolare, detti piani, che potranno essere subordinati al mantenimento del ruolo e delle funzioni conferite ai partecipanti al piano, potranno prevedere: (i) una *retention fee*, con l'obiettivo di incentivare la permanenza in azienda del *manager*; e (ii) una *performances fee*, legata al raggiungimento di determinati *target* (anche in termini di EBITDA), con l'obiettivo di incentivare e premiare l'ottenimento dei risultati previsti dal piano industriale, entrambe dette *fee* da misurarsi su un orizzonte temporale pluriennale.

La Politica di Remunerazione può prevedere altresì che i piani di incentivazione di medio-lungo periodo possano prevedere un sistema di calcolo che tenga adeguatamente conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto a obiettivi specifici e misurabili *ex post*, anche di natura non economico / finanziaria determinati dal Consiglio di Amministrazione.

L'erogazione della componente variabile di medio-lungo termine potrà avvenire in forma di *cash* ovvero di azioni ovvero di una combinazione delle due forme.

La componente variabile di medio-lungo periodo non può eccedere il 100 % della componente variabile complessiva degli Amministratori esecutivi delle società controllate da Digital Value aventi rilevanza strategica e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Si precisa che qualora fossero previsti più premi variabili, la percentuale sopra indicata potrà variare fino a un massimo del 100 % della componente variabile complessiva spettante.

REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Ai membri dell'organo di controllo è attribuito un compenso adeguato alla competenza, professionalità e impegno richiesti dal ruolo ricoperto, considerate le caratteristiche e il settore della Società.

Ai sensi dell'art. 2402 c.c., la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

g) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e comunque coerenti con la carica/funzione ricoperta dall'interessato.

In particolare, i componenti degli organi sociali, gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i dipendenti possono beneficiare di alcuni benefit, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, quali a titolo esemplificativo eventuali polizze previdenziali, assicurative e sanitarie integrative previste dal CCNL di riferimento, polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile degli esponenti degli organi sociali, abitazione, autovettura aziendale ad uso promiscuo e utilizzo della *fuel card*.

h) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;

Per una descrizione delle componenti variabili del sistema di incentivazione degli Amministratori esecutivi e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia a quanto illustrato al precedente paragrafo f), punti 2) e 3).

i) i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;

Con riferimento alla componente variabile di breve periodo e di medio-lungo periodo degli Amministratori esecutivi e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica di Remunerazione prevede:

- (i) la definizione e la condivisione degli obiettivi per il periodo di riferimento come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) la valutazione finale delle *performance* a cura del Consiglio di Amministrazione con l'eventuale supporto della funzione competente in ragione dell'obiettivo di volta in volta di riferimento, e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Al raggiungimento degli obiettivi, la componente variabile viene erogata successivamente all'approvazione del bilancio consolidato di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione.

Nell'ipotesi in cui Digital Value effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e/o effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo ovvero sul perimetro di attività e/o effettui operazioni sul capitale sociale, ovvero nel caso di mutamenti straordinari delle condizioni di mercato in cui opera la Società, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, potrà procedere alla revisione degli obiettivi al fine di renderli coerenti con il nuovo assetto societario e/o di *business* e/o con i risultati economico/finanziari conseguenti, fermi restando i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili).

Gli organi competenti determineranno le modalità e le tempistiche di definizione e di verifica, anche intermedia, degli obiettivi di *performance* previsti per dai sistemi di incentivazione di breve periodo e/o dai piani di incentivazione monetari e/o da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari anche ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF che la Società si riserva la possibilità di analizzare e introdurre, nonché gli eventuali correttivi da apportare agli obiettivi medesimi.

j) informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;

Come evidenziato al precedente paragrafo e), la Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi non solo di breve, ma anche di medio-lungo termine ed alla sostenibilità della Società e persegue finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno della Società.

Tale contributo è fornito, tra l'altro, mediante:

- un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli azionisti che sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica di Remunerazione, che descrive ciascuna

delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e che ha quindi un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere in materia di compensi di cui agli artt. 2364, 2389 e 2402 c.c.;

- la definizione di una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni in modo tale da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

A tal fine la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con i criteri volti a garantire:

(a) un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscono la non corresponsione di premi in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e della profittabilità complessiva dell'azienda;

(b) livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile, non solo nel breve, ma anche nel medio-lungo periodo.

k) i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero *restituzione di compensi variabili "claw-back"*);

La Politica di Remunerazione può prevedere la possibilità che i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e/o i piani di incentivazione monetari di medio-lungo periodo, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato, contemplino periodi di maturazione dei diritti di durata pluriennali (*vesting period*), attraverso la definizione di obiettivi pluriennali cui è subordinato e correlato l'incentivo.

La Politica di Remunerazione può prevedere inoltre la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile differita in un adeguato lasso temporale rispetto al momento di maturazione.

La Politica di Remunerazione può prevedere, con riferimento alle componenti variabili, che le intese tra la Società e gli Amministratori esecutivi e gli Altri Dirigenti con responsabilità Strategiche possano consentire alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere le eventuali somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausole di *claw back / malus*).

l) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;

La Politica di Remunerazione può prevedere l'eventuale inserimento nei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF che la Società si riserva la possibilità di analizzare e introdurre, di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

m) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;

La Società non ha ad oggi in essere una politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

n) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;

Come anticipato al precedente paragrafo g), tra i benefici non monetari possono essere ricomprese coperture assicurative per la responsabilità civile degli esponenti degli organi sociali e dei dipendenti.

o) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);

Agli Amministratori indipendenti è riconosciuto un compenso fisso ripartito dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c.

Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo quali componenti dei Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con un'eventuale maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato. Per ulteriori informazioni in merito alla remunerazione degli Amministratori indipendenti si rinvia al precedente paragrafo f), punto 1).

All'Amministratore che riveste la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato, nel rispetto dell'importo complessivo stabilito dall'Assemblea. In particolare, il compenso fisso spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione non è legato al raggiungimento di obiettivi, bensì commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica di Presidente.

All'Amministratore che riveste la carica di Presidente ed è altresì qualificabile quale Amministratore esecutivo può essere riconosciuta la corresponsione di un compenso variabile di

breve periodo per ciascun anno di carica secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato e del Collegio Sindacale.

p) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società:

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.

q) gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare agli elementi della Politica di Remunerazione come di seguito illustrato.

Si precisa che per “*circostanze eccezionali*” si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario;
- (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management* e l'eventuale individuazione di ulteriori soggetti (diversi da amministratori e sindaci) qualificabili come Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche rilevanti ai fini della presente Politica;
- (iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima.

Resta in ogni caso inteso che le eventuali deroghe alla Politica saranno sottoposte al preventivo esame del Comitato e all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura OPC.

Fermo quanto precede, la deroga potrà riguardare: (i) la rimodulazione degli obiettivi di *performance* cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi, (ii) la revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi, (iii) la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione, (iv) l'assegnazione di premi monetari *una tantum*, (v) l'attribuzione di particolari indennità, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

SEZIONE II

Premessa

In via preliminare, come anticipato nella Sezione I delle Relazione sulla Remunerazione, si precisa che: **(i)** le azioni ordinarie della Società sono ammesse alle negoziazioni sul mercato azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. Euronext Milan a far data dalla Data di Avvio delle Negoziazioni (*i.e.* dal 5 maggio 2023); **(ii)** i membri del Comitato Remunerazioni e Nomine sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in data 5 aprile 2023, con decorrenza dalla Data di Avvio delle Negoziazioni; e **(iii)** la Politica di Remunerazione di Digital Value, descritta nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, così come la stessa Relazione sulla Remunerazione, sono le prime predisposte dalla Società in ottemperanza alla normativa applicabile alle società con strumenti finanziari quotati su un mercato regolamentato e con il coinvolgimento del Comitato.

Pertanto, i compensi rappresentati nella presente Sezione II e riferiti all'esercizio 2023 (di seguito l'“**Esercizio**”) non sono stati corrisposti sulla base di una Politica di Remunerazione predisposta (e approvata dall'Assemblea) ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e la determinazione degli stessi è stata effettuata senza il coinvolgimento del Comitato.

Ai fini di una maggior chiarezza di quanto esposto nella presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione si rammenta inoltre quanto segue.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in carica alla data della presente Relazione sulla Remunerazione è composto da 7 membri ed è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dell'Emittente in data 5 aprile 2023 e rimarrà in carica per tre esercizi e, quindi, fino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

I componenti del Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione sono di seguito indicati.

Massimo Rossi – Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

Paolo Vantellini – Amministratore esecutivo

Maria Grazia Filippini – Amministratore indipendente, non esecutivo

Maria Luisa Mosconi – Amministratore indipendente, non esecutivo

Marco Patuano – Amministratore non esecutivo

Riccardo Benedini – Amministratore non esecutivo

Mario Vitale – Amministratore indipendente, non esecutivo

* * * * *

La presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci e in forma aggregata per i compensi attribuiti agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- nella prima parte, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro evidenziandone la conformità con la Politica di Remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) fornisce informazioni su qualsiasi deroga alla Politica

applicata in circostanze eccezionali; (iii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione;

- nella seconda parte, illustra analiticamente – utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – i compensi corrisposti nell'Esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;

- nella terza parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Si precisa che la società di revisione BDO Italia S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione di Digital Value della presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

SEZIONE II - PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

1. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea di Digital Value in data 5 aprile 2023 ha determinato in massimi Euro 1.000.000,00 il compenso annuo complessivo di tutti gli amministratori, al lordo delle ritenute di legge, inclusi i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche, da ripartire a cura del Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi di legge.

Il Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2023, su proposta del Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha ripartito il compenso deliberato dalla citata Assemblea tra i propri membri come segue:

- (i) al Presidente e Amministratore Delegato dott. Massimo Rossi e al consigliere esecutivo Paolo Vantellini un compenso ciascuno pari a Euro 260.000 annui lordi, di cui un compenso fisso pari a Euro 180.000 da corrispondersi in rate mensili di uguale importo e un compenso variabile di Euro 80.000, in funzione degli obiettivi di EBITDA fissati dalla Società;
- (ii) ai consiglieri non esecutivi, dott.ssa Maria Grazia Filippini, dott.ssa Maria Luisa Mosconi, dott. Riccardo Benedini, dott. Marco Emilio Angelo Patuano, dott. Mario Vitale, un compenso pari a Euro 30.000 annui lordi ciascuno, da corrispondersi in rate mensili di uguale importo;
- (iii) a ciascun membro del Comitato Remunerazioni e Nomine un compenso annuo lordo di Euro 5.000 e al Presidente un compenso annuo lordo di Euro 7.500, da corrispondersi in rate mensili di uguale importo;
- (iv) a ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo lordo di Euro 5.000 e al Presidente un compenso annuo lordo di Euro 7.500, da corrispondersi in rate mensili di uguale importo;
- (v) a ciascun membro del Comitato Operazioni Parti Correlate un compenso annuo lordo di Euro 5.000 e al Presidente un compenso annuo lordo di Euro 7.500, da corrispondersi in rate mensili di uguale importo;
- (vi) a ciascun membro del Comitato ESG un compenso annuo lordo di Euro 5.000 e al Presidente un compenso annuo lordo di Euro 7.500, da corrispondersi in rate mensili di uguale importo.

Gli Amministratori esecutivi della Società, dott. Massimo Rossi e dott. Paolo Vantellini, percepiscono, quali membri del Consiglio di Amministrazione di Digital Value, il compenso fisso annuo lordo e il compenso variabile descritti al precedente punto 1.

Nel corso dell'Esercizio, la Società e le sue controllate hanno corrisposto i seguenti compensi agli Amministratori esecutivi:

- al Presidente e Amministratore Delegato, dott. Massimo Rossi: (i) un compenso fisso lordo annuale di Euro 180.000 pari al 69% della retribuzione complessiva; e (ii) un compenso variabile di breve periodo di Euro 80.000, pari al 31% della retribuzione complessiva;
- all'Amministratore Esecutivo, dott. Paolo Vantellini: (i) un compenso fisso lordo annuale di Euro 180.000 pari al 69% della retribuzione complessiva; e (ii) un compenso variabile di breve periodo di Euro 80.000, pari al 31% della retribuzione complessiva;
- all'Amministratore Esecutivo, dott. Riccardo Benedini⁵: (i) un compenso fisso lordo annuale di Euro 130.000 pari al 72% della retribuzione complessiva; e (ii) un compenso variabile di breve periodo di Euro 50.000, pari al 28% della retribuzione complessiva.

Il compenso variabile di breve periodo, subordinato al raggiungimento del target di EBITDA, è stato erogato, in virtù del raggiungimento di un risultato pari al 105,5%.

2. Remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei soggetti qualificabili nel corso dell'Esercizio come Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è costituita da una retribuzione fissa e, se ne ricorrono i presupposti, da una retribuzione variabile di breve periodo, nonché da una retribuzione variabile di medio-lungo periodo.

Si riportano di seguito in forma aggregata i compensi di competenza dell'Esercizio percepiti degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche: (i) compenso fisso lordo annuale di Euro 150.000, pari al 39% della retribuzione complessiva; e (ii) compenso variabile di breve periodo di Euro 45.000, pari al 12% della retribuzione complessiva.

Il compenso variabile, subordinato al raggiungimento del target di EBITDA, è stato erogato, in virtù del raggiungimento di un risultato pari al 105,5%.

Con riferimento al compenso variabile di medio-lungo periodo maturato relativamente agli obiettivi degli esercizi consolidati 2021, 2022, 2023 e che prevede l'assegnazione di azioni Digital Value che verranno assegnate in un'unica soluzione non oltre il 30 giugno 2024, si rinvia alle Tabelle sotto riportate.

3. Remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso del Collegio Sindacale è stato determinato dall'Assemblea degli azionisti del 5 aprile 2023, che, oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento della carica, ha determinato un compenso annuo lordo di Euro 15.000,00 per il Presidente dell'organo di controllo e un compenso annuo di Euro 10.000,00 per i membri effettivi.

* * *

Per completezza si precisa quanto segue.

Non esistono accordi che prevedono indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

⁵ Amministratore esecutivo identificato come tale in ottemperanza alle previsioni del Codice CG, in quanto lo stesso ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato in ITD Solutions S.p.A., società controllata da Digital Value S.p.A. avente rilevanza strategica.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (c.d. *malus* o *claw back*) della remunerazione degli Amministratori esecutivi.

Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Non vengono fornite informazioni di confronto, in quanto l'ammissione alle negoziazioni sul Euronext Milan delle azioni della Società è intervenuta nel corso dell'esercizio 2023 e non è pertanto possibile procedere nella rilevazione di variazioni annuali.

La presente Relazione sulla Remunerazione è la prima predisposta dall'Emittente ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e pertanto i compensi corrisposti nel corso dell'Esercizio non sono stati corrisposti sulla base di una Politica sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea ai sensi della citata norma.

SEZIONE II - PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Tabella 1

Di seguito si riporta la tabella dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e Cognome	Carica ricoperta	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 Compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Massimo Rossi	Presidente Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	da aprile 2023 - fino all'approvazione del Bilancio 2025	all'approvazione del Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.000		80.000				260.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				180.000	0	80.000	0	0	0	260.000		
Paolo Vantellini	Consigliere Esecutivo	da aprile 2023 - fino all'approvazione del Bilancio 2025	all'approvazione del Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.000		80.000				260.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				180.000	0	80.000	0	0	0	260.000		
Ricardo Benedini (*)	Consigliere Esecutivo	da aprile 2023 - fino all'approvazione del Bilancio 2025	all'approvazione del Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	5.000					35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				95.000		50.000				145.000		
(III) Totale				125.000	5.000	50.000	0	0	0	180.000		
Marco Patuano	Consigliere non Esecutivo	da aprile 2023 - fino all'approvazione del Bilancio 2025	all'approvazione del Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	10.000					40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30.000	10.000	0	0	0	0	40.000		
Maria Grazia Filippini	Consigliere Indipendente	da aprile 2023 - fino all'approvazione del Bilancio 2025	all'approvazione del Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	20.000					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30.000	20.000	0	0	0	0	50.000		

(*) Amministratore esecutivo identificato come tale in ottemperanza alle previsioni del Codice CG, in quanto lo stesso ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato in ITD Solutions S.p.A., società controllata da Digital Value S.p.A. avente rilevanza strategica.

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partedpazione a comitati	Compensi Variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair Value Compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Vitale	Consigliere Indipendente	da aprile 2023 - fino all'approvazione del Bilancio 2025	all'approvazione del Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	17.500					47.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30.000	17.500	0	0	0	0	47.500		
Maria Luisa Mosconi	Consigliere Indipendente	da aprile 2023 - fino all'approvazione del Bilancio 2025	all'approvazione del Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	17.500					47.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30.000	17.500	0	0	0	0	47.500		
Sergio Marchese	Presidente Collegio Sindacale	da aprile 2023 - fino all'approvazione del Bilancio 2025	all'approvazione del Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.000	0	0	0	0	0	15.000		
Gianluca Succi	Sindaco Effettivo	da aprile 2023 - fino all'approvazione del Bilancio 2025	all'approvazione del Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	0	0	0	0	0	10.000		
Paola Ginevri Latoni	Sindaco Effettivo	da aprile 2023 - fino all'approvazione del Bilancio 2025	all'approvazione del Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	0	0	0	0	0	10.000		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (**)				150.000		45.000				195.000	185.400	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				150.000	0	45.000	0	0	0	195.000		

(**) La componente Fair Value è determinata sulla base del prezzo di chiusura al 31 dicembre 2023 del titolo DGV pari € 61,8/azione

Tabella 3A

Di seguito si riporta la tabella relativa ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalla stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Compensi nella società che redige il bilancio	Compenso variabile di medio-lungo periodo										3000 azioni DGV	61,8 € / azione	185.400
Compensi da controllate e collegate													
Totale											3000 azioni DGV	61,8 € / azione	185.400

Tabella 3B

Di seguito si riporta la tabella relativa ai piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Massimo Rossi	Presidente Amministratore Delegato								
Compensi nella società che redige il bilancio		Componente variabile di breve periodo	80.000						
Compensi da controllate/collegate									
Totale			80.000						

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Paolo Vantellini	Consigliere Esecutivo								
Compensi nella società che redige il bilancio		Componente variabile di breve periodo	80.000						
Compensi da controllate/collegate									
Totale			80.000						

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Riccardo Benedini (*)	Consigliere Esecutivo								
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate/collegate		Componente variabile di breve periodo	50.000						
Totale			50.000						

			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Dirigenti con responsabilità strategiche (1)									
Compensi nella società che redige il bilancio		Componente variabile di breve periodo	45.000						
Compensi da controllate/collegate									
Totale			45.000						

(*) Amministratore esecutivo identificato come tale in ottemperanza alle previsioni del Codice CG, in quanto lo stesso ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato in ITD Solutions S.p.A., società controllata da Digital Value S.p.A. avente rilevanza strategica.

SEZIONE II - PARTE TERZA

Prospetto riepilogativo delle partecipazioni di Amministratori e Sindaci e Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**SCHEMA 7-TER TABELLA 1: Partecipazioni detenute dai membri del Consiglio di Amministrazione e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica	Società		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquisite	Numero azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Massimo Rossi	Presidente Amministratore delegato	Digital Value S.p.A.	Azioni possedute a titolo personale	4	0	0	4
			Azioni possedute indirettamente per il tramite di DV Holding S.p.A.	6.452.233	0	10.400	6.441.833

I Sindaci e gli Amministratori non menzionati nella tabella sopra riportata, non possedevano (direttamente e/o indirettamente) al 31 dicembre 2023 azioni Digital Value.

Roma, 14 maggio 2024

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Dott. Massimo Rossi

