

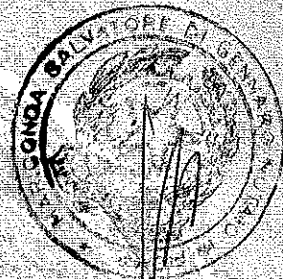
doValue

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025-2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025 DI DOVALUE S.P.A.

REDATTO AI SENSI DI: ART. 123-TER
DEL TESTO UNICO DELLA FINANZA,
COSÌ COME AGGIORNATO DAL D.LGS.
N. 49/2019 E DELL'ART. 84-QUATER E
DEGLI SCHEMI NN. 7, 7-BIS E 7-TER
DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO
ADOTTATO DALLA CONSOB CON
DELIBERAZIONE N. 11971 DEL 14
MAGGIO 1999 E SEGUENTI. 11971 DEL 14
MAGGIO 1999 E S.M.I., IN ATTUAZIONE
DEL D.LGS. N. 58 DEL 24 FEBBRAIO
1998. 58 DEL 24 FEBBRAIO 1998.

Sede Legale in Verona, Viale del Commercio, 47, 37135.
Iscrizione al Registro Imprese CCIAA di Verona CCIAA/NREA: VR/19260
Codice Fiscale n° 00390840239 e Partita IVA n° 15430061000 (Partita
IVA del Gruppo doValue).
Capitale Sociale €68.614.035,50 interamente versato.

Allegato ...ⁿFⁿ... all'atto n. 23078/15053



INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONE AGLI AZIONISTI	3
PUNTI SALIENTI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA PER IL PERIODO 2025-2026	5
PRIMA SEZIONE: POLITICA RETRIBUTIVA 2025-2026 DI DOVALUE S.P.A.	9
1 INFORMAZIONI GENERALI	10
1.1 INTRODUZIONE	
1.2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	
1.3 STRATEGIA DI MEDIO-LUNGO TERMINE: LA POLITICA RETRIBUTIVA A SUPPORTO DEL BUSINESS PLAN	
1.4 LA PEOPLE STRATEGY	
1.5 FILOSOFIA REWARDING E POLITICHE RETRIBUTIVE PER IL 2025-2026	
1.6 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	
2 IL PROCESSO DI GOVERNANCE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	19
2.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	
2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
2.3 COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONE	
2.4 AMMINISTRATORE DELEGATO DI GRUPPO (AD)	
2.5 FUNZIONE PEOPLE DI GRUPPO	
2.6 ALTRE FUNZIONI COINVOLTE	
3 LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	24
3.1 ELEMENTI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	
3.2 DESTINATARI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	
3.3 COMPENSO DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
3.3.1 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	
3.3.2 PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
3.4 COMPENSO DEL COLLEGIO SINDACALE	
3.5 REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO DI GRUPPO	
3.5.1 REMUNERAZIONE VARIABILE	
3.5.2 PAGAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O RISOLUZIONE DELL'INCARICO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	
3.6 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)	
3.6.1 REMUNERAZIONE FISSA	
3.6.2 REMUNERAZIONE VARIABILE	
3.6.3 PAGAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'INCARICO DI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	
3.7 DIVIETO DI STRATEGIE DI COPERTURA	
SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SULLE REMUNERAZIONI CORRISPOSTE NEL 2025	35
1 INTRODUZIONE	
2 SINTESI DEI FATTI SALIENTI DELL'ESERCIZIO 2025	
3 COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONE	
4 COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025	
4.1 COMPENSI CORRISPOSTI AGLI ORGANI SOCIALI	
4.2 COMPENSI APPROVATI PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
4.3 COMPENSI APPROVATI PER IL COLLEGIO SINDACALE E L'ORGANISMO DI VIGILANZA.	
4.4 RISULTATI ECONOMICI E ATTIVAZIONE DELLE SOGLIE DI GRUPPO	
4.5 REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	
4.6 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	
4.7 BONUS D'INGRESSO E INDENNITA' IN CASO DI CESSAZIONE DEL MANDATO	
5 VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI E DEI RISULTATI AZIENDALI	
6 TAVOLE QUANTITATIVE CONSOB	



Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione agli azionisti

Cari azionisti,

Sono lieto di presentare la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025-2026 e sui compensi corrisposti 2024" di doValue (di seguito anche "la Relazione"), che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025.

Il 2024 è stato un anno molto intenso di eventi e cambiamenti, tra cui la presentazione di un nuovo piano industriale, un'acquisizione trasformativa, un aumento di capitale in opzione e il successo del rifinanziamento delle scadenze del Gruppo, con il raggiungimento di una solida struttura di capitale. L'anno si è concluso con risultati finanziari che si collocano nella fascia alta delle indicazioni fornite al mercato. Questi risultati riflettono una solida performance, sostenuta dal contributo di un mese di Gardant, nonostante il difficile contesto di mercato per gli operatori nel settore della gestione dei crediti in sofferenza. Da un lato, le nuove opportunità di business continuano a essere inferiori rispetto al passato a causa della minore generazione di NPL da parte delle banche, grazie alla solidità dei loro bilanci, e dall'altro, le pressioni inflazionistiche che impattano sulla nostra base di costi continuano a mitigare i benefici derivanti dalle severe misure di disciplina dei costi attuate dal Gruppo.

L'acquisizione di Gardant rafforza ulteriormente la leadership di doValue nel mercato italiano e porta con sé contratti di flusso a lungo termine con due importanti gruppi bancari, oltre a un terzo investitore strategico attivo negli investimenti in NPE, Tiber (Elliott), con il quale abbiamo anche un accordo di esclusiva per i prossimi tre anni. Infine, nel corso dell'anno la struttura patrimoniale del Gruppo si è trasformata attraverso una serie di iniziative strategiche volte a rifinanziare il debito esistente, ad allungare le scadenze del Gruppo e a bilanciare l'esposizione al finanziamento bancario e al mercato obbligazionario. Il mercato ha reagito molto positivamente alle nostre emissioni azionarie e obbligazionarie: il nostro aumento di capitale in opzione, che faceva parte della transazione Gardant, è stata completata con successo e con una sottoscrizione completa; e la nostra nuova emissione di obbligazioni di febbraio 2025 ha ricevuto richieste di sottoscrizione pari a sei volte l'importo offerto. Grazie a queste iniziative e alla generazione di cassa positiva di doValue e Gardant, abbiamo chiuso l'anno con una leva finanziaria inferiore al previsto, con un debito netto pari a 2,4 volte l'EBITDA ex NRI, in linea con gli obiettivi di riduzione della leva finanziaria delineati nel piano aziendale. Infine, nel 2024 il Gruppo ha raggiunto circa 10 miliardi di euro di GBV da nuova produzione, il 25% in più rispetto all'obiettivo di 8 miliardi di euro annui espresso nel piano industriale per gli anni 2024-2026. Questo risultato è stato raggiunto grazie all'eccellente performance nella regione ellenica, dove ci siamo assicurati una quota di mercato del 70% su tutte le operazioni primarie del mercato, in Italia, dove abbiamo continuato a guadagnare quote di mercato, e in Spagna, dove nonostante la nostra quota di mercato più bassa (circa il 6%) abbiamo raggiunto una notevole quota di mercato del 20% su tutte le operazioni NPL del mercato. Questo dimostra ancora una volta la forza delle capacità commerciali di doValue e sostiene la crescita futura dei ricavi e la continuità aziendale.

Ad oggi, il management confida in una ripresa delle transazioni di NPL, anche se non in linea con i valori storici, ritenendo, tra l'altro, che gli attuali alti tassi di interesse e i livelli di inflazione incideranno sulla situazione finanziaria di famiglie e imprese. Alla luce di questo scenario, doValue punta a consolidare la propria posizione strategica nel settore, adattando la propria struttura di sviluppo del business a un mercato caratterizzato da transazioni più piccole e più frequenti, ma soprattutto è impegnata nella diversificazione, nello sviluppo di nuove linee di business e nell'aumento dei ricavi nei settori collegati, che già oggi rappresentano circa il 35% del fatturato, in linea con

l'obiettivo al 2026 del 40-45% dei ricavi previsto dal piano industriale

La presente Politica in materia di Remunerazione per il biennio 2025-2026 sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 con l'obiettivo di recepire i cambiamenti intervenuti sia nel contesto di mercato sia nell'evoluzione di doValue. La strategia retributiva complessiva per il Group Chief Executive Officer e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è finalizzata ad assicurare un efficace allineamento tra gli obiettivi di lungo periodo, in linea con il piano industriale doValue 2024-2026, e gli interessi degli azionisti, degli investitori e dei più ampi stakeholder, tenendo conto delle prassi di mercato e del quadro normativo di riferimento.

La Politica in materia di Remunerazione è una parte essenziale della strategia del Gruppo, volta a incentivare il raggiungimento degli obiettivi aziendali e il raggiungimento di risultati in linea con le aspettative degli stakeholder. La nuova politica è conforme al Codice di Autodisciplina del "Comitato per la Corporate Governance" e rispetta le disposizioni del Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Politica di Remunerazione 2025 - 2026 e sui Compensi corrisposti nel 2024 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 20 marzo 2025 e sarà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF. 123-ter del Testo Unico della Finanza.

**Il Presidente del Comitato
per le Nomine e per
la Remunerazione**



PUNTI SALIENTI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER IL PERIODO 2025-2026

Punti salienti della politica in materia di remunerazione per il periodo 2025-2026

Retribuzione fissa

Amministratore Delegato di Gruppo (AD)

La retribuzione fissa riflette la complessità del ruolo e le responsabilità che ne derivano.

Viene definita tenendo conto della struttura del Gruppo doValue e delle sfide del mercato.

Periodicamente viene condotta un'attività di benchmarking che prende in considerazione aziende che operano in un panorama comparabile in termini di settore, geografia e governance, al fine di garantire che la retribuzione fissa sia equa e allineata al livello di mercato.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

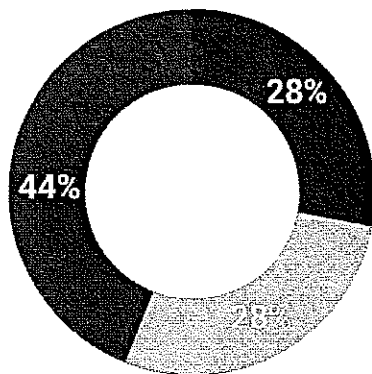
La retribuzione fissa riflette la responsabilità della posizione e le competenze richieste.

Periodicamente viene condotta un'attività di benchmarking che prende in considerazione complessità, disciplina e ambito geografico comparabili, al fine di garantire che la retribuzione fissa sia equa e allineata al livello di mercato.

Remunerazione variabile

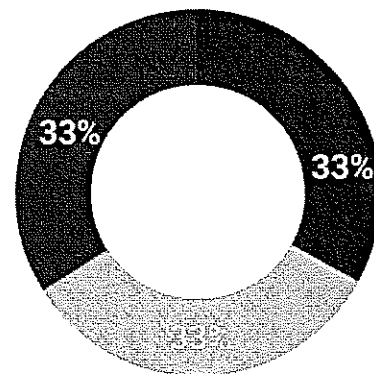
PAY MIX*

Amministratore Delegato (AD)



- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile annua
- Retribuzione variabile a lungo termine

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)



- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile annua
- Retribuzione variabile a lungo termine

(*) Il Pay Mix considera il livello massimo di Annual Variable Remuneration (MBO) e Long-Term Variable Remuneration (LTI), esclusi i bonus eccezionali previsti al paragrafo 3.1



Retribuzione variabile annua (MBO)

Amministratore Delegato di Gruppo (AD)

- **Metodo di pagamento:** 100% monetario
- **Soglia di accesso:** EBITDA di Gruppo
- **Obiettivi:** obiettivi finanziari e non finanziari (strategici e di sostenibilità), predeterminati e misurabili
- **Clausole correttive ex-post:** si applicano le condizioni di "malus" e "clawback".

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

- **Metodo di pagamento:** 100% monetario
- **Soglia di accesso:**
 - o per i ruoli di gruppo: EBITDA di Gruppo
 - o per i ruoli di regione/paese: EBITDA di regione/paese (se applicabile)
- **Obiettivi:** obiettivi finanziari e non finanziari (strategici e di sostenibilità) e obiettivi individuali, predeterminati e misurabili.
- **Clausole correttive ex-post:** si applicano le condizioni di "malus" e "clawback".

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Una componente fissa e una componente variabile (di pari importo della componente fissa), pagata in forma monetaria per il raggiungimento di obiettivi di crescita aziendale predefiniti.

Remunerazione variabile a lungo termine (LTI)

Amministratore Delegato di Gruppo e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- **Tipo di piano:** rolling cycle, Piano di Performance Shares.
- **Durata del Piano:** periodo di maturazione di tre anni.
- **Obiettivi:** allineamento finanziario e agli interessi più ampi degli azionisti.
- **Periodo di blocco:**
 - o Per l'AD, il lock-up è di due anni per il 100% delle azioni assegnate, al netto delle imposte.
 - o Per DIRS, il lock-up è di un anno per il 50% delle azioni assegnate, al netto delle imposte.
- **Clausole correttive ex-post:** si applicano le condizioni di "malus" e "clawback".

Altri elementi retributivi

- Un ulteriore piano basato su strumenti finanziari può essere assegnato all'Amministratore Delegato, previa approvazione dell'Assemblea degli Azionisti con apposita delibera, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.
- Su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Rischi e Operazioni con parti correlate, possono essere corrisposti bonus di ingresso, bonus di retention o bonus per la creazione di valore, purché si tratti di circostanze uniche volte ad attrarre, trattenere o premiare la creazione di valore. Le suddette componenti aggiuntive saranno riportate nella seconda sezione della Politica retributiva dell'anno.

Cessazione del rapporto

Amministratore Delegato del Gruppo (AD)

In caso di dimissioni o cessazione dalla carica di Amministratore Delegato di Gruppo in qualità di "Good Leaver", l'accordo definito per regolare gli aspetti economici prevede un'indennità di fine rapporto pari a 24 mesi di retribuzione complessiva, da calcolarsi in linea con il contratto individuale sottoscritto, considerando la retribuzione fissa percepita alla data di cessazione e la retribuzione variabile a breve termine media corrisposta nei tre anni precedenti.

Al fine di preservare il valore commerciale del Gruppo, è stato inoltre definito un impegno alla non concorrenza e alla non sollecitazione per un periodo di tempo predeterminato a fronte di un compenso definito. Il periodo di non concorrenza è di 6 mesi, fermo restando l'impegno alla non sollecitazione per 12 mesi.

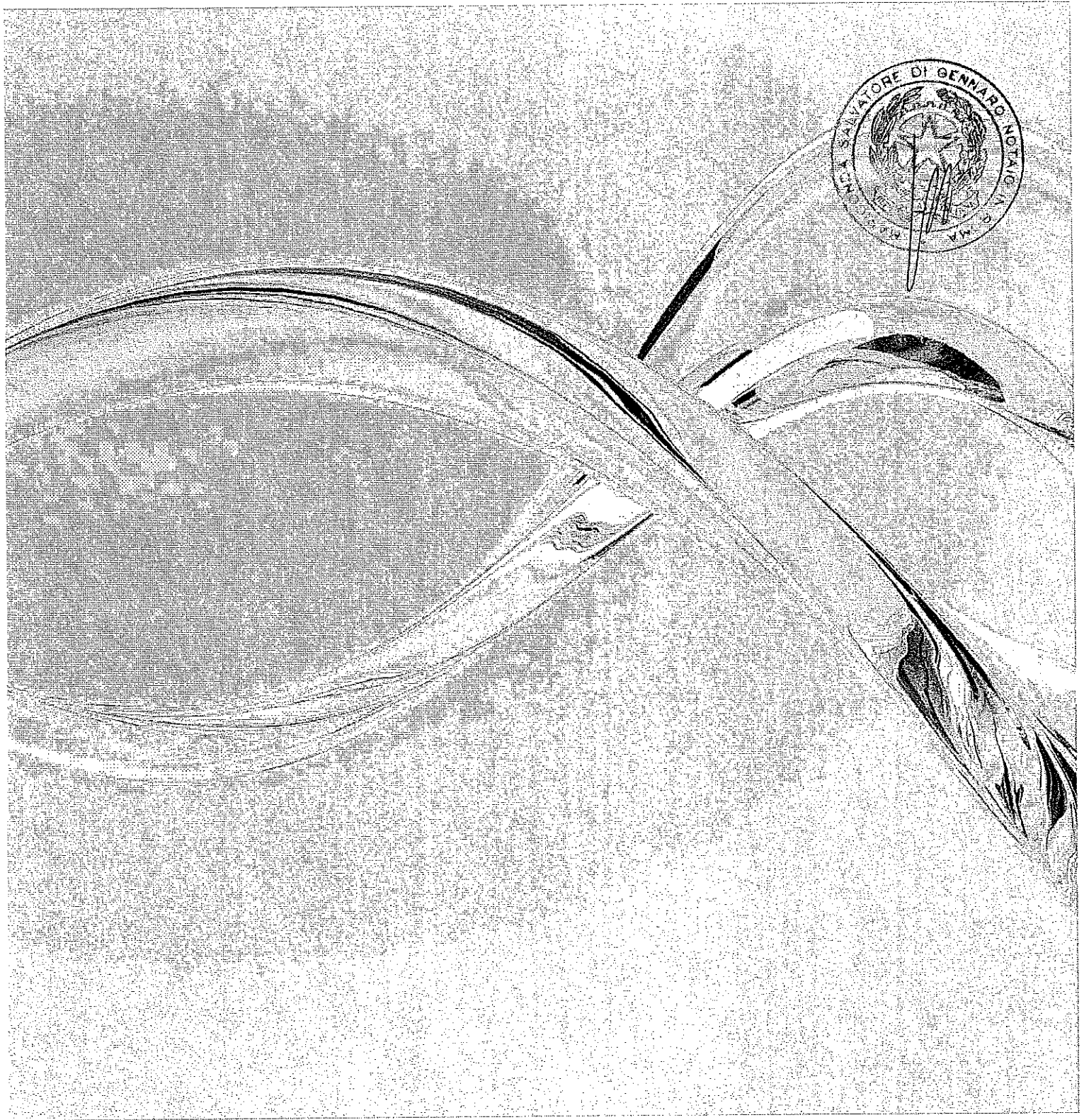
Clausole di "Bad Leavers" e "Good Leavers" sono previste per disciplinare il diritto a ricevere la remunerazione variabile non ancora pagata.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

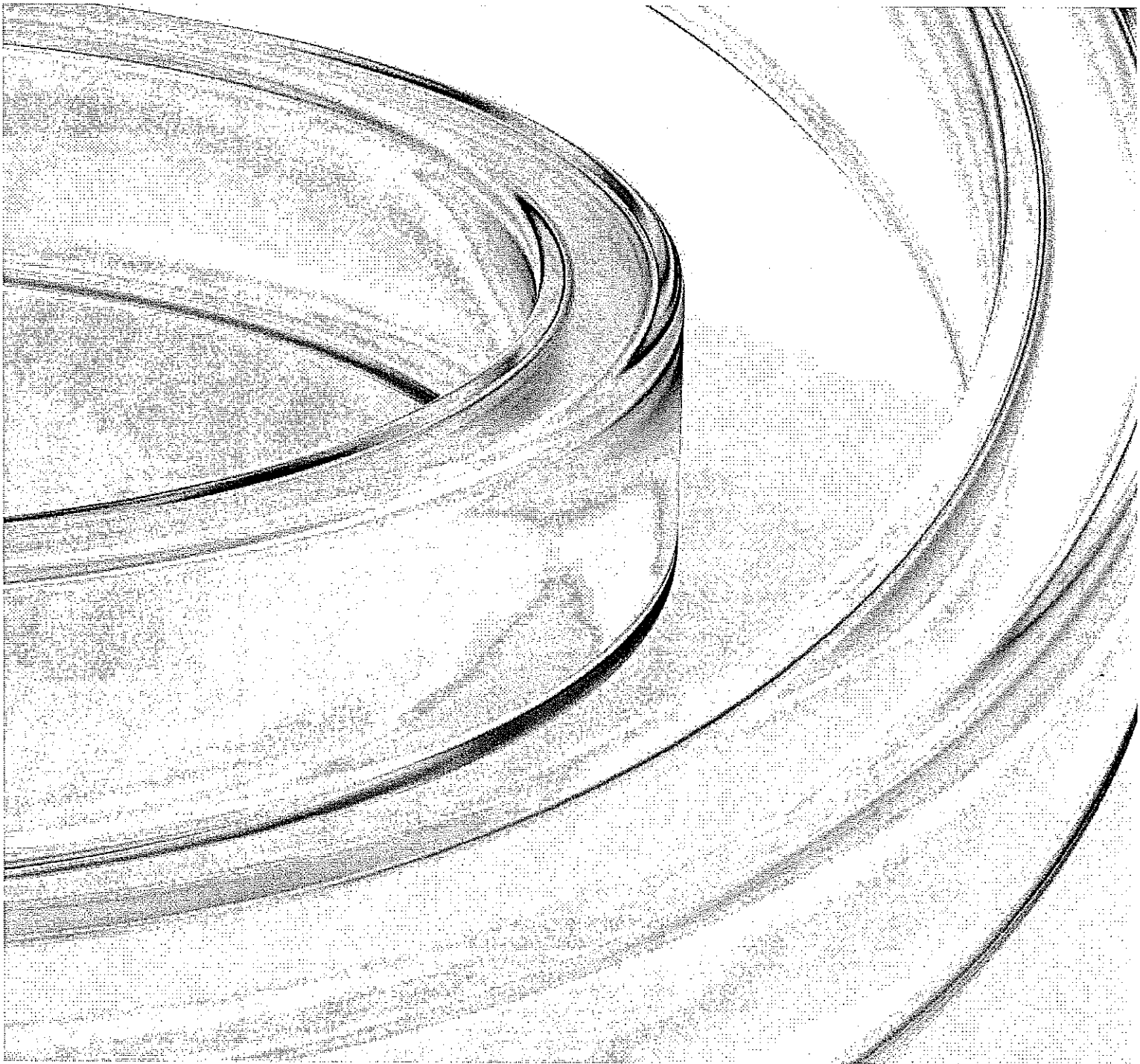
In caso di cessazione anticipata dell'incarico e/o del contratto di lavoro, è possibile definire accordi che regolino i relativi aspetti economici.

L'importo definito nell'ambito di questi accordi, a titolo di trattamento di fine rapporto, è in linea con gli obblighi di legge locali e non può in ogni caso superare un massimo di 24 mesi di retribuzione totale lorda, calcolata sulla base dell'ultima retribuzione fissa e della media delle retribuzioni variabili a breve termine (ove richiesto dalla legge) dei tre anni precedenti.





PRIMA SEZIONE:
POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
2025-2026 DI DOVALUE S.P.A.



1

INFORMAZIONI GENERALI



Informazioni generali

1.1 Introduzione

La presente Relazione, redatta ai sensi dell'art. 114-bis e dell'art. 123-ter del "Testo Unico della Finanza", aggiornato dal D.Lgs. 49/2019, e dell'art. 84-quater e allegati del "Regolamento Emittenti", aggiornato a dicembre 2020, illustra la Politica in materia di remunerazione di doValue S.p.A. (di seguito anche "doValue") ed è suddivisa in due sezioni:

- la Prima Sezione - Relazione sulla Politica in materia di remunerazione - descrive la Politica in materia di remunerazione di doValue per il biennio 2025-2026 con riferimento agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai Componenti degli Organi di Controllo, specificando le finalità, il processo di governance e gli organi e le funzioni coinvolte, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa; inoltre, la prima sezione illustra il modo in cui la Politica in materia di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società;
- la Seconda Sezione - Relazione sui compensi corrisposti per il 2024 - presenta i compensi riconosciuti, tenendo in considerazione i risultati ottenuti per il 2024 e i compensi corrisposti ai singoli Amministratori e Sindaci e, complessivamente, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche; presenta inoltre le variazioni dei compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci, i risultati aziendali e la media dei compensi del personale degli ultimi 5 anni, in linea con le disposizioni Consob.

Il documento è redatto in conformità alla normativa e in linea con le raccomandazioni in materia di remunerazione del Codice di Autodisciplina del "Comitato per la Corporate Governance" delle società quotate (di seguito il "Codice di Autodisciplina"), pubblicato nel gennaio 2020, a cui doValue aderisce.

La presente Relazione (Prima e Seconda Sezione) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di doValue in data 20 marzo 2025; in linea con l'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, la Prima Sezione - la "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione" - è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, mentre la Seconda Sezione - la "Relazione sui compensi corrisposti per il 2024" - è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, convocata il 29 aprile 2025 per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale di doValue e sul sito internet della società nella sezione Governance - Remunerazione (<https://dovalue.it/it/governance/remunerazione>), almeno 21 giorni prima della data dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio per l'esercizio 2024, come previsto dalla normativa vigente.

Il Documento Informativo relativo al Piano di Remunerazione 2025 basato su strumenti finanziari è reperibile nella sezione Governance - Remunerazione del sito web di doValue.

1.2 Quadro normativo di riferimento

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2024 di doValue S.p.A. è definita nell'ambito del quadro normativo di riferimento:

- artt. 123-ter e 114-bis del Testo Unico della Finanza (TUF), rispettivamente "Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti" e "Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori";
- Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (il cosiddetto Regolamento Emittenti), aggiornato da ultimo nel dicembre 2020;
- Codice di Autodisciplina del "Comitato per la Corporate Governance" (versione del gennaio 2020).

L'obiettivo della Politica in materia di remunerazione è quello di allineare, nell'interesse degli stakeholder, i sistemi retributivi con gli obiettivi, i valori e le strategie a lungo termine dell'azienda, integrando al contempo un'efficace gestione del rischio.

1.3 Strategia di medio-lungo termine di doValue: la Politica in materia di remunerazione a supporto del Piano Industriale 2024-2026

Our mission, vision and core values

Our Values lead our way of working and day-to-day behaviours



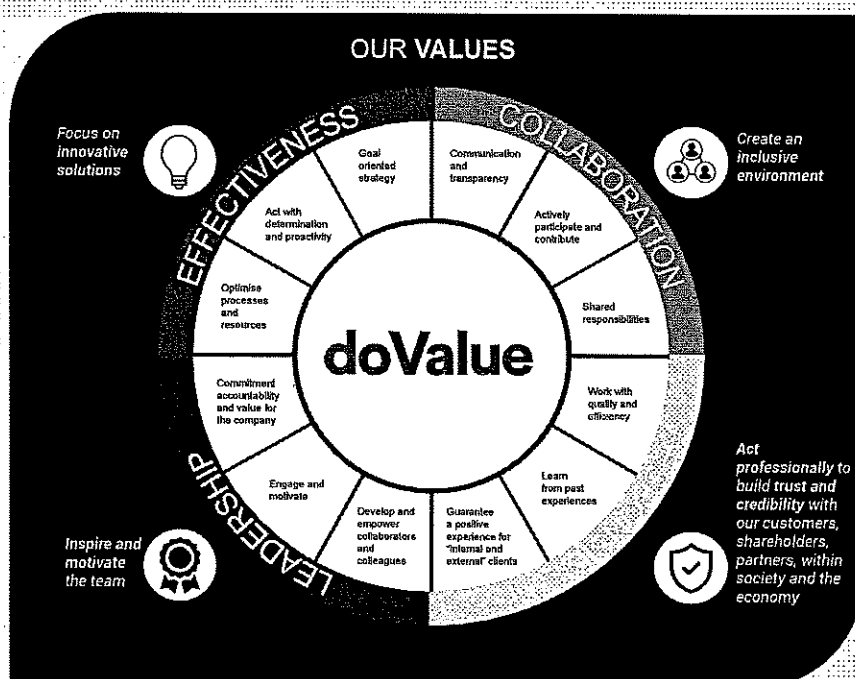
OUR MISSION

Create value for our clients and shareholders by offering high-standard services to maximise the profitability through *innovation and operational excellence* while encouraging the sustainable development of the financial system.



OUR VISION

Become the reference partner of our clients offering innovative products throughout the *entire life cycle of loans*.



Il Gruppo doValue è leader nell'attività di gestione di crediti, prevalentemente non-performing, a favore di banche e investitori pubblici e privati. Il Gruppo ha inoltre sviluppato un'offerta di servizi ad elevato valore aggiunto connessi all'attività di servicing, che includono:

- la raccolta, l'elaborazione e la fornitura di informazioni immobiliari e legali aventi ad oggetto i debitori;
- la prestazione di servizi immobiliari connessi all'attività di recupero (ad es. partecipazione ad aste, REOCO ecc.);
- l'attività di supporto al recupero giudiziale dei crediti.

Il Gruppo doValue intende rafforzare ulteriormente la propria posizione di leadership nel settore del credit servicing in Europa, guidando l'evoluzione del settore grazie a un modello di business unico.

Durante l'arco temporale del piano strategico 2024-2026, il Gruppo intende raggiungere un diverso e migliore posizionamento in termini di:

- Leadership nei servizi di gestione di crediti nel Sud Europa;
- Diversificazione di mercato con un percorso di crescita strutturato;
- Miglioramenti a livello di efficienza operativa;
- Digital Transformation per migliorare i processi e i servizi;
- Capacità di generazione di valore per investitori e clienti;
- Reputazione aziendale all'interno del settore.



La nostra aspirazione si traduce in ambizioni tangibili entro il 2026

Leader indiscusso nell'offerta di soluzioni finanziarie nel Sud Europa

Un gruppo più diversificato con un solido percorso di crescita

L'efficienza migliore della categoria

Un'azienda tecnologicamente abilitata

Mantenere la leadership in un mercato stabile

Un'azienda affidabile e rispettata

Una solida struttura di capitale

Leader nella sostenibilità

Il Business Plan 2024-2026, sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il 14 marzo 2024 e presentato al pubblico durante il Capital Market Day del 21 marzo 2024, è basato sui seguenti pilastri strategici:

Come arrivarci - Pilastri strategici

<p>1 Approccio orientato al cliente per creare nuove opportunità e consolidare il core business.</p>		<p>Rafforzamento del team di business development e approccio proattivo per consolidare la leadership nel core business e sbloccare nuove opportunità di crescita. Migliorare l'esperienza del cliente per sostenere relazioni a lungo termine. Creare un'unità di advisory per i clienti che sfrutti le competenze interne.</p>
<p>2 Nuova area di crescita e diversificazione</p>		<p>Espandere il core business (credit collection) a nuovi segmenti e settori. Nuove soluzioni oltre la semplice collection. M&A strategici in nuove aree con chiare prospettive di crescita/ creazione di valore.</p>
<p>3 Modello operativo semplificato per diventare competitivi in altre aree di business.</p>		<p>Innovazioni di processo durante l'intero percorso di collection. Specializzazione per migliorare la produttività. Esternalizzazione basata sulla creazione di valore. Operazioni più snelle e ottimizzazione delle spese.</p>
<p>4 Leader in tecnologia e innovazione</p>		<p>Nuove applicazioni tecnologiche per ridurre al minimo l'intervento umano. Capacità tecnologiche e analitiche rafforzate. Estrazione del valore dai dati.</p>
<p>5 Promozione di una cultura di gruppo inclusiva, valorizzazione dei talenti e costruzione di un sistema finanziario sostenibile.</p>		<p>Investimenti in competenze, facendo al contempo evolvere l'organizzazione per adattarla al nuovo contesto di mercato. Corporate aziendale come catalizzatore della creazione di valore con una governance più snella. Obiettivi di sostenibilità integrati nel purpose aziendale con azioni concrete a favore dell'ambiente, delle persone e della governance.</p>

Come parte integrante del Business Plan 2024-2026, oggetto del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024, il nuovo piano di obiettivi di Sostenibilità vede la componente ESG di doValue ulteriormente sviluppata e rafforzata all'interno del pilastro strategico "Sostenibilità e Responsabilità Sociale d'Impresa":

Fortemente impegnati nel continuare a contribuire allo sviluppo sostenibile del sistema finanziario



Strategia e impatto ESG

L'impegno di doValue nei confronti dei principi ambientali, sociali e di governance (ESG) è profondamente radicato nella sua strategia aziendale ed è un fattore chiave per la creazione di valore a lungo termine.

In linea con i nostri obiettivi strategici, le iniziative ESG sono concepite per migliorare l'eccellenza operativa, rafforzare la gestione del rischio e promuovere l'integrità e l'efficienza in tutte le attività. Questo orientamento strategico non solo sostiene la missione di doValue di guidare una crescita sostenibile, ma rafforza anche la sua reputazione di leader.

Negli ultimi anni, tutti gli sforzi compiuti per promuovere le pratiche ESG hanno ottenuto un significativo riconoscimento da parte delle principali agenzie di rating. Nel luglio 2023, Moody's ha migliorato il rating di doValue, riflettendo l'impatto positivo di tutte le iniziative mirate. Sustainalytics ha costantemente riconosciuto i progressi di doValue. Di recente, MSCI ESG Research a febbraio 2025 ha confermato la posizione di doValue tra i migliori performer ESG all'interno del benchmark globale delle società finanziarie diversificate.

Questi risultati sottolineano l'approccio proattivo di doValue nell'integrare la sostenibilità in ogni aspetto delle sue operazioni, dal potenziamento della digitalizzazione dei dati per il monitoraggio in tempo reale delle performance ESG all'inserimento di criteri di sostenibilità nelle decisioni di acquisto. Le iniziative operative del Gruppo garantiscono una solida gestione del rischio e la resilienza digitale. Allo stesso tempo, l'attenzione alla cultura, alla diversità e all'inclusione sul posto di lavoro, evidenziata da iniziative come l'implementazione di programmi di D&I e l'impegno come firmatario del Global Compact delle Nazioni Unite, rafforza l'integrità organizzativa del Gruppo e promuove un ambiente di rispetto e innovazione.

La strategia ESG di doValue non è solo un riflesso dei suoi valori fondamentali ma anche un imperativo strategico che supporta la performance sostenibile e la mitigazione del rischio, offrendo così benefici a lungo termine a tutti gli stakeholder e rafforzando la posizione competitiva sul mercato.



1.4 La People Strategy

In doValue, la nostra People Strategy è concepita per allineare la gestione del capitale umano agli obiettivi aziendali generali del Gruppo. Garantendo un approccio strutturato ed efficace all'acquisizione, allo sviluppo e alla fidelizzazione dei talenti, sosteniamo la crescita a lungo termine e l'efficienza operativa dell'azienda.

La nostra strategia si basa su cinque pilastri fondamentali che fungono da base comune per tutti i dipendenti del Gruppo:

1. Efficienza gestionale con particolare attenzione all'acquisizione e alla fidelizzazione dei talenti

Personale altamente qualificato e motivato è un fattore chiave per la creazione di valore. Miglioriamo continuamente i nostri processi di selezione e fidelizzazione per attrarre talenti di alto livello e garantire un allineamento a lungo termine con i nostri obiettivi aziendali. Implementando strategie di gestione dei talenti basate sui dati, ottimizziamo la pianificazione della forza lavoro, la gestione dei piani di continuità e lo sviluppo della leadership, riducendo il rischio di turnover e garantendo il capitale intellettuale dell'azienda.

2. Forza lavoro altamente competente

Per mantenere un vantaggio competitivo nel settore dei servizi finanziari, investiamo in iniziative di formazione continua e miglioramento delle competenze. Il nostro approccio si concentra sul dotare i dipendenti di competenze tecniche avanzate, conoscenze del settore e capacità di leadership. Attraverso programmi di formazione strutturati e percorsi di sviluppo professionale, miglioriamo l'efficacia del personale e promuoviamo l'eccellenza operativa in tutte le funzioni.

3. Ambiente rispettoso, collaborativo e inclusivo

Una forte cultura aziendale favorisce la produttività e l'innovazione. Ci impegniamo a promuovere un ambiente di lavoro in cui collaborazione, rispetto e inclusione siano valori fondamentali. Attraverso politiche che garantiscono la diversità e le pari opportunità, miglioriamo il coinvolgimento dei dipendenti e rafforziamo una cultura della condivisione del successo, che a sua volta contribuisce alle prestazioni aziendali.

4. Proposta di retribuzione competitiva - Garantire la competitività esterna e l'equità interna

La nostra strategia retributiva è concepita per attrarre, trattenere e motivare professionisti di alto livello, mantenendo al contempo la sostenibilità finanziaria. Basando le decisioni retributive su un benchmarking del settore e allineando gli incentivi alla performance individuale e aziendale, garantiamo sia la competitività esterna che l'equità interna. Un approccio meritocratico e orientato alla performance rafforza la responsabilità e incentiva la creazione di valore per tutti gli stakeholder.

5. Adattarsi costantemente a nuovi modelli di lavoro

La natura in evoluzione del settore finanziario richiede agilità nella gestione della forza lavoro. Valutiamo e adattiamo continuamente i nostri modelli di lavoro per allinearci alle tendenze del mercato, ai progressi tecnologici e alle aspettative dei dipendenti. Attraverso modalità di lavoro flessibili, iniziative di trasformazione digitale e ottimizzazione dei processi, miglioriamo l'efficienza, la resilienza e la sostenibilità organizzativa a lungo termine.

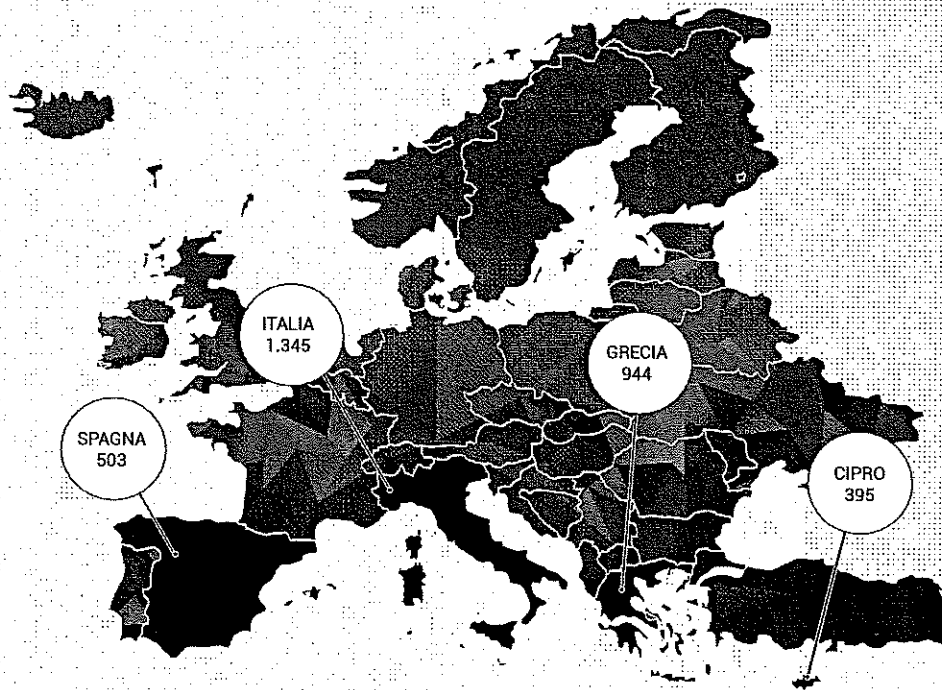
Rafforzando questi cinque pilastri, doValue assicura che la sua People Strategy sostenga la crescita del business, rafforzi la posizione di mercato dell'azienda e crei valore a lungo termine per dipendenti, clienti e azionisti.

Rafforzare le risorse con una strategia incentrata sulle persone

Le nostre persone doValue sono la **principale risorsa** per la crescita del Gruppo. La loro **professionalità** e **esperienza** contribuiscono in modo determinante **allo sviluppo** e all'espansione internazionale di doValue.

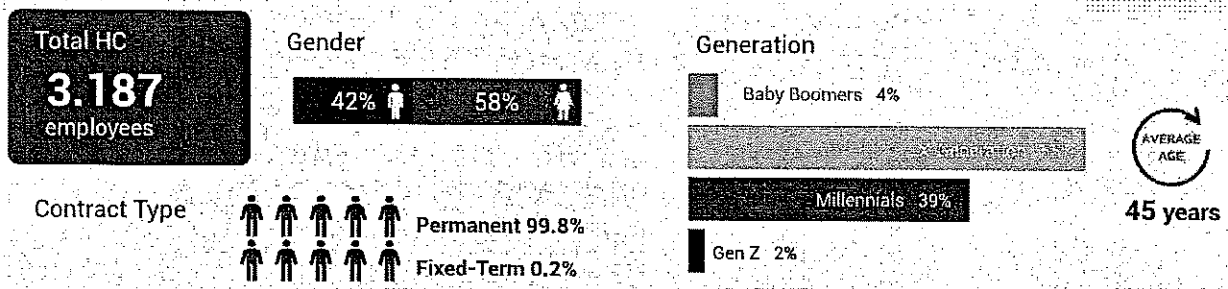
HC a dicembre 2024 per paese

I dati includono Gardant

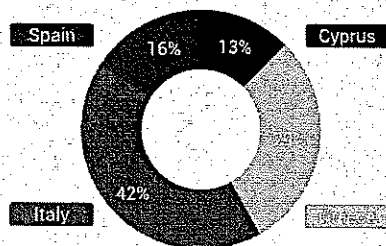


HC a dicembre 2024

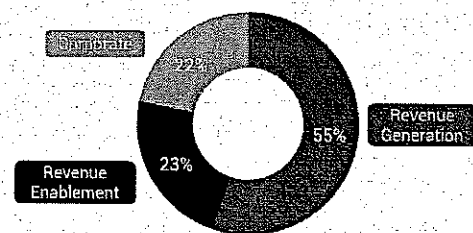
I dati includono Gardant



Country



Organizational Cluster





1.5 Filosofia Rewarding e politiche retributive per il 2025-2026

Come parte della Strategia di People, la filosofia di Rewarding di doValue è rivolta a tutti i dipendenti del Gruppo, con lo scopo di valorizzare il contributo di ciascuno, creando un ambiente inclusivo, in cui le differenze rappresentino un valore.



La nuova Politica retributiva mira a premiare la performance sostenibile all'interno del Gruppo, incoraggiando il raggiungimento degli obiettivi delineati nel piano strategico e rafforzando la capacità di trattenere e attrarre i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Società monitora regolarmente le pratiche di remunerazione e incentivazione del mercato. Il peer group utilizzato per valutare la competitività dei livelli e della struttura di remunerazione è stato selezionato da un panel di società quotate europee che operano in business affini al portafoglio di attività di doValue e di istituzioni finanziarie italiane che presentano una complessità comparabile a quella di doValue.

Sono stati applicati i seguenti criteri di selezione:

- Criteri qualitativi (legati allo scopo geografico e al core business);
- Criteri quantitativi (relativi alla capitalizzazione di mercato, al numero di dipendenti, ai ricavi).

1.6 Assemblea degli Azionisti e aggiornamento della Politica in materia di remunerazione

La Politica in materia di remunerazione viene proposta per il biennio 2025-2026 con l'obiettivo di allinearsi al Business Plan, a seguito del completamento della fusione con Gardant, e di rafforzare ulteriormente l'allineamento con gli investitori e gli stakeholder, dimostrando così l'impegno verso un'ambizione strategica di lungo periodo.

La Politica in materia di remunerazione per il 2025-2026 evidenzia i seguenti cambiamenti:

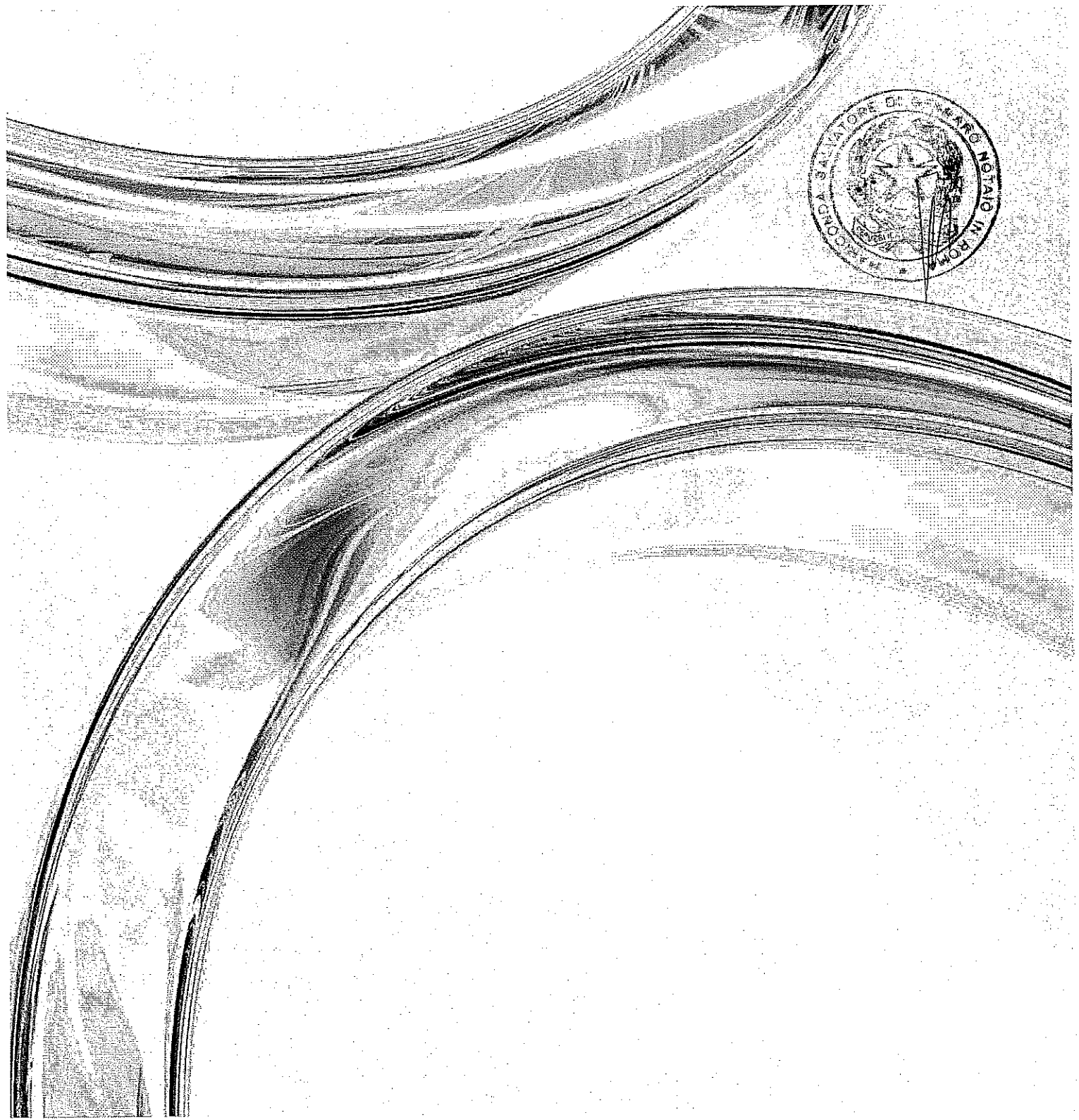
- Introduzione della possibilità di assegnare all'Amministratore Delegato di Gruppo un "Piano di incentivazione legato al valore delle azioni" una tantum, basato su strumenti finanziari, finalizzato ad allineare gli interessi del AD con quelli degli investitori e a promuovere una crescita sostenibile del prezzo dell'azione e la creazione di valore a lungo termine. Il piano aggiuntivo basato su strumenti finanziari può essere assegnato all'Amministratore Delegato di Gruppo, previa approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti di una delibera dedicata, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- Revisione della politica per fornire al Consiglio di Amministrazione una maggiore flessibilità, che consenta di attrarre, trattenere e riconoscere la creazione di valore in un panorama sempre più complesso e competitivo.

In continuità con la precedente Politica in materia di remunerazione, la Politica proposta per il 2025-2026 fornisce un quadro completo che combina i piani di incentivazione a breve e lungo termine, rafforzando al contempo il pay-for-performance.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha valutato attentamente le politiche retributive dei peer, con l'obiettivo di incorporarli nell'attuale proposta. I peer sono stati scelti tra società comparabili in termini di scopo geografico, core business, dimensioni o modello di corporate governance¹.

La politica retributiva è stata elaborata tenendo conto anche del feedback degli investitori. In particolare, doValue ha analizzato nel dettaglio il voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 2024 con l'obiettivo di confermare i miglioramenti introdotti già nel 2024, affrontando al contempo le nuove sfide del settore.





2

IL PROCESSO DI GOVERNANCE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

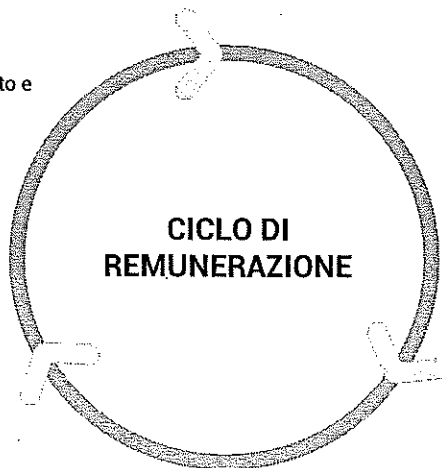
Il processo di Governance della politica in materia di remunerazione

Ottobre - dicembre

- > Discussione sulle tendenze del mercato e sull'evoluzione del quadro normativo.
- > Analisi della competitività retributiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
- > Informativa sulle attività di engagement con investitori e proxy advisor.

Giugno - settembre

- > Analisi degli esiti assembleari e revisione di tematiche rilevanti.



Gennaio - marzo

Revisione della struttura retributiva.

Preparazione della Relazione in materia di remunerazione e altra documentazione per l'Assemblea degli Azionisti.

Consuntivazione degli obiettivi dell'anno precedente e pagamento dei piani di incentivazione.

Definizione di nuovi sistemi di incentivazione e assegnazione degli obiettivi.

April - May

Approvazione della Relazione in materia di remunerazione e altra documentazione per l'Assemblea degli Azionisti.

Il processo relativo alla definizione, adozione e attuazione della Politica in materia di remunerazione tiene conto delle deleghe e dei poteri attribuiti agli organi societari ed alle funzioni aziendali coinvolte.

Nel 2025 doValue è stata assistita da WTW nell'elaborazione della Politica in materia di remunerazione e nelle analisi di benchmarking retributivi.

La Politica in materia di remunerazione e la Relazione sui compensi corrisposti sono approvate dal Consiglio di Amministrazione di doValue, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, e sono successivamente sottoposte all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti in linea con le disposizioni del quadro normativo vigente.

Al fine di allinearsi alla durata del Business Plan, l'attuale politica viene sottoposta all'Assemblea degli Azionisti per un periodo di due anni, 2025 e 2026.

La revisione della Politica di remunerazione è stata condotta con il contributo di diverse Funzioni e Organi aziendali, ciascuno coinvolto secondo le proprie aree di competenza e in linea con il processo definito in coerenza con le disposizioni normative, lo Statuto della società e il suo modello di governance interna.

Di seguito è illustrato il ruolo degli Organi societari e delle Funzioni aziendali di doValue nell'ambito del processo di definizione, adozione e attuazione della Politica in materia di remunerazione.



2.1 Assemblea degli Azionisti

- Nomina gli Organi Sociali e definisce i compensi da riconoscere agli stessi.
- Con voto vincolante, approva la Politica in materia di remunerazione in favore degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci (prima sezione - "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione").
- Con voto consultivo, approva i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci (seconda sezione "Relazione sui compensi corrisposti").
- Approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

2.2 Consiglio di Amministrazione

- Definisce il compenso spettante agli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale.
- Su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, delibera sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato di Gruppo e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche.
- Su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, definisce gli obiettivi di performance associati alla remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato di gruppo.
- Valuta i risultati della Società verificando il raggiungimento della soglia di ingresso per gli obiettivi di performance.
- Assicura che la Politica in materia di remunerazione sia coerente con la strategia, gli obiettivi a lungo termine, la struttura di corporate governance e il profilo di rischio della Società, ed è responsabile della sua corretta attuazione.
- Elabora e sottopone all'Assemblea, con periodicità almeno triennale la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e con periodicità annuale la Relazione sui Compensi Corrisposti.

In linea con quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del Testo Unico della Finanza (aggiornato nel 2019), in presenza di circostanze eccezionali, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente gli elementi della Politica in materia di remunerazione descritti nel paragrafo 3.1 "Elementi della Politica in materia di remunerazione". La deroga può essere decisa unicamente seguendo la procedura relativa ai rapporti con Parti Correlate.

Per circostanze eccezionali si intendono esclusivamente situazioni in cui la deroga alla Politica in materia di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità dell'azienda nel suo complesso o per garantire la sua capacità di rimanere sul mercato.

Fermi restando in ogni caso i limiti previsti, è possibile derogare ai seguenti elementi della Politica di remunerazione approvata dagli azionisti:

- il sistema di incentivazione annuale (obiettivi, pesi e/o condizioni di ingresso);
- il piano di incentivazione a lungo termine (obiettivi, pesi e/o condizioni di ingresso);
- il trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

L'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024 ha nominato i membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2024-2026.

Il Consiglio di Amministrazione per il mandato 2024-2026 è composto dai seguenti membri:

NOME	COGNOME	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	COMITATO RISCHI E OPC
Alessandro	Rivera	Chairman BoD		
Manuela	Franchi	CEO		
Elena	Lieskovska	Non-executive Director	Member	
Constantine (Dean)	Dakolias	Non-executive Director		
Francesco	Colasanti	Non-executive Director	Member	
James	Corcoran	Non-executive Director	Member	
Fotini	Ioannou	Non-executive Director	Chairman	
Camilla	Cionini Visani	Non-executive Director		Chairman
Cristina	Alba Ochoa	Non-executive Director		Member
Isabella	De Michelis Di Slonghello	Non-executive Director	Member	
Giuseppe	Pisani	Non-executive Director		Member
Enrico	Buggea	Non-executive Director		
Massimo	Ruggieri	Non-executive Director		

2.3 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Composto da cinque membri non esecutivi, la maggior parte dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione supporta il Consiglio di Amministrazione con funzioni consultive, propositive e istruttorie in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione.

In particolare, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione:

- Formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, valutandone periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.
- Presenta proposte e/o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla definizione dei relativi obiettivi di performance legati alla remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato di gruppo. Monitora l'applicazione delle relative decisioni adottate dal Consiglio.
- Esamina preventivamente la Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti e, in vista dell'Assemblea degli Azionisti, la presenta al Consiglio di Amministrazione.
- Supervisiona la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative delibere.
- Assicura il coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione, monitoraggio e verifica della Politica in materia di remunerazione.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si riunisce, su convocazione del Presidente, ogni qualvolta sia necessario per lo svolgimento delle attività previste ai sensi di legge e del regolamento interno che ne disciplina le modalità di funzionamento.



2.4. Amministratore Delegato di Gruppo (AD)

- Definisce e approva il processo operativo per la definizione dei criteri alla base della Politica in materia di remunerazione, in conformità alla normativa e ai regolamenti interni.
- Presenta proposte relative all'applicazione della Politica in materia di remunerazione agli organi societari delineando obiettivi e sistemi di incentivazione.
- Definisce gli obiettivi MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in linea con gli indicatori chiave del Business Plan.
- Definisce le politiche di remunerazione e di incentivazione variabile per la restante popolazione del Gruppo.

2.5. Funzione People di Gruppo

La Funzione People di Gruppo collabora con l'Amministratore Delegato di Gruppo e le Funzioni aziendali competenti per fornire tutte le informazioni necessarie alla corretta definizione della Politica in materia di remunerazione e all'adozione delle delibere del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione e incentivazione, attraverso le seguenti attività:

- Predisporre e sottoporre al Comitato per la Remunerazione la revisione della Politica in materia di remunerazione; fornisce supporto al Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e agli Organi competenti nella predisposizione e revisione della presente Relazione, di concerto con le altre Funzioni aziendali competenti.
- In collaborazione con le altre Funzioni aziendali, assicura l'adeguatezza e la corrispondenza alla normativa vigente della presente Relazione e il suo corretto funzionamento.
- Supporta l'Amministratore Delegato nella definizione degli obiettivi di performance per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche alla base dei sistemi di incentivazione.
- Supporta il processo di gestione della performance, assicurando che la valutazione finale sia allineata con la corretta retribuzione.
- Supporta la definizione delle politiche di remunerazione e di incentivazione variabile per la restante popolazione del Gruppo.

2.6. Altre funzioni coinvolte

Funzione Finance di Gruppo:

- Partecipa al processo di definizione degli obiettivi all'inizio dell'anno per realizzare i risultati pianificati, e verifica a fine anno gli effettivi risultati realizzati.
- Definisce ex ante il Bonus Pool e le soglie di accesso alla remunerazione variabile, da sottoporre all'approvazione degli Organi competenti.
- Verifica il raggiungimento delle soglie di ingresso e determina l'ammontare del Bonus Pool a consuntivo sulla base delle regole stabilite nella presente Politica.
- Nell'ambito del processo di consuntivazione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e dei DIRS relativa sia al piano STI- MBO che al piano LTI, per quanto riguarda gli obiettivi economici, finanziari e di business, fornisce la consuntivazione dei risultati raggiunti, in relazione ai dati economico finanziari ufficiali.

Funzione General Counsel di Gruppo:

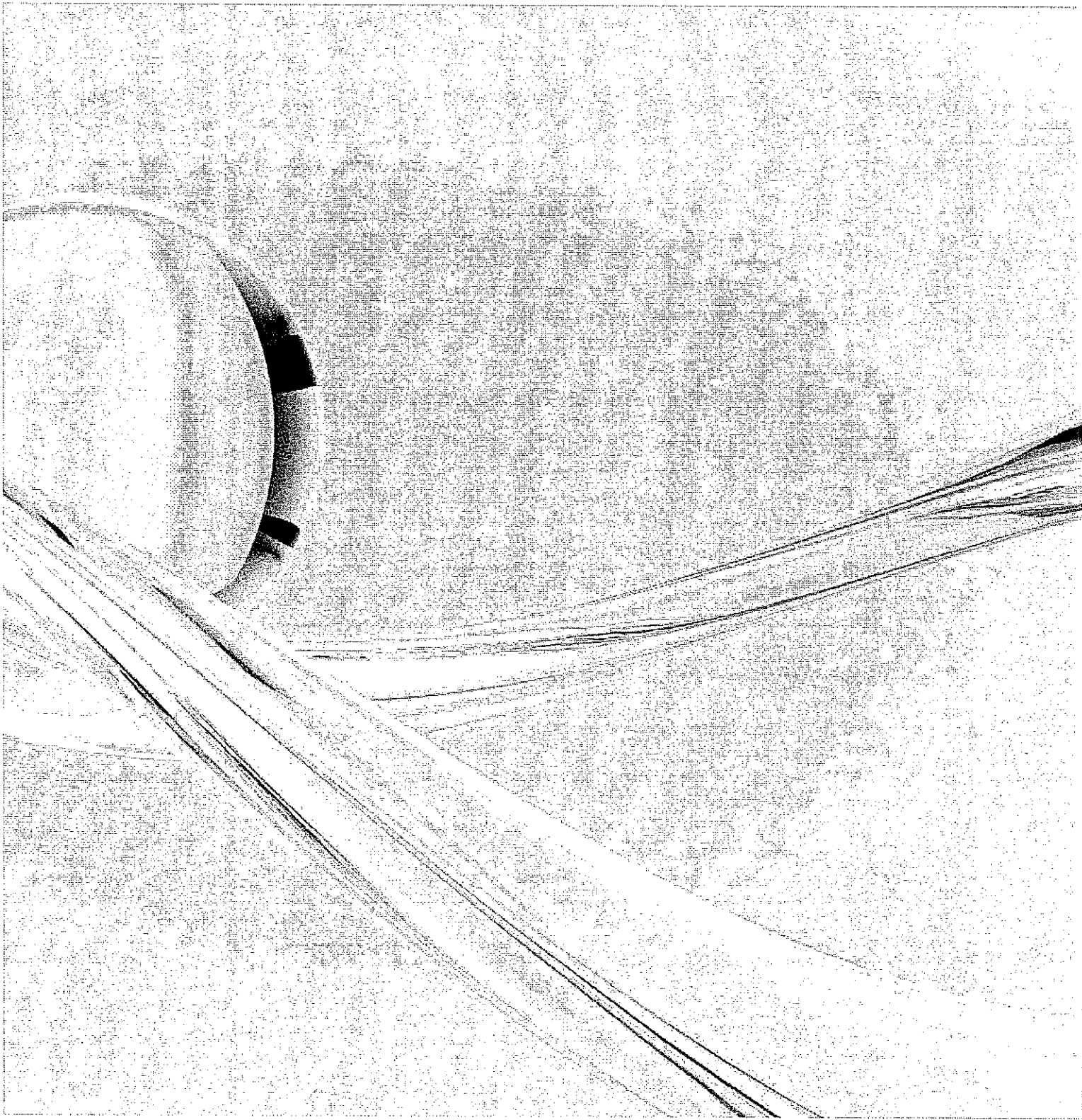
- Partecipa alla definizione e revisione della Politica in materia di remunerazione, con particolare riferimento ai compensi relativi ai membri degli Organi societari di doValue, assicurando la coerenza della politica con gli assetti di governo societario adottati.

Funzione Investor Relations di Gruppo:

- Promuove il dialogo con gli investitori e i proxy advisor, indirizzando e condividendo con le funzioni preposte i feedback ricevuti e le linee guida di voto.

Funzione Compliance di Gruppo:

- Verifica la coerenza della Politica in materia di remunerazione rispetto ai temi di Compliance normativa e regolamentare cui è soggetta l'Azienda.



3

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE



La politica in materia di remunerazione

3.1. Elementi della politica retributiva

La Politica in materia di remunerazione per il 2025 e il 2026 comprende i seguenti elementi:

- Retribuzione fissa;
- Remunerazione variabile annuale (STI ossia l'MBO dell'anno)
- Remunerazione variabile a lungo termine (LTI)
- Benefici non monetari (di seguito anche "benefits");
- Trattamenti previsti in caso di cessazione anticipata della carica o risoluzione del rapporto di lavoro (di seguito anche "severance" o "trattamento di fine rapporto").

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, previo parere del Comitato Rischi e Parti correlate, in caso di circostanze uniche volte ad attrarre, trattenere o riconoscere la creazione di valore, può approvare bonus di ingresso, bonus di retention o bonus di creazione di valore. Tali bonus possono essere assegnati in forma monetaria o in strumenti finanziari. L'importo non può superare la retribuzione fissa e sarà soggetto a clausole di malus e clawback. In caso di decisioni in questo senso, le informazioni sull'eventuale importo pagato saranno fornite nella seconda sezione dell'anno in questione.

Nei paragrafi successivi si descrive nel dettaglio la Politica in materia di remunerazione e i singoli elementi che la costituiscono con riferimento ai diversi destinatari della politica stessa.

3.2. Destinatari della Politica in materia di remunerazione

La Politica in materia di remunerazione fa riferimento alle seguenti categorie di destinatari:

- Membri del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi.
- Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- Amministratore Delegato.
- Membri del Collegio Sindacale.
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

3.3. Compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea ordinaria stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominata ed in particolare ai membri del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da ripartirsi tra i singoli componenti.

Le modalità di ripartizione delle competenze del Consiglio di Amministrazione fra i suoi membri vengono stabilite con delibera del Consiglio stesso. Qualora non deliberate dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, stabilisce i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del Codice civile (inclusi gli Amministratori facenti parte di comitati endoconsiliari). Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nello specifico, riceve una remunerazione il cui ammontare è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinata ex ante.

Per tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea 2024 ha definito il compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del Codice civile spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2024-2026.

3.3.1 Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche è composta da un compenso per la carica di Consigliere.

Sono previsti compensi aggiuntivi per la presidenza del Consiglio di Amministrazione e per l'appartenenza o la presidenza di Comitati endoconsiliari.

Per il mandato 2024-2026, l'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024 e dell'11 settembre 2024 ha stabilito un compenso complessivo di 775.000 euro per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, oltre a quanto descritto nel paragrafo successivo per il Presidente, ripartito in parti uguali per la remunerazione dei membri del Consiglio diversi dal Presidente, la cui ripartizione tra i membri del Consiglio, il Presidente del Comitato per la Remunerazione, il Presidente del Comitato Rischi e i membri dei Comitati endoconsiliari è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione come segue:

- 640.000 euro per i membri del Consiglio di Amministrazione diversi dal Presidente
- 135.000 euro per i membri e i Presidenti dei Comitati consiliari

Tenuto conto di quanto stabilito dall'Assemblea degli Azionisti, in linea con le disposizioni statutarie in materia e sentito il parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito il seguente compenso per gli amministratori nella riunione del 26 aprile 2024:

Ruolo	Compenso
Amministratori non esecutivi	€50.000

Gli amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di sistemi di remunerazione variabile.

Tutti gli Amministratori hanno diritto a una polizza assicurativa D&O (Directors & Officers).

Compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari

Per il mandato 2024-2026 e in linea con le disposizioni statutarie in materia, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre stabilito i seguenti compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati:

Ruolo	Compenso
Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione	€20.000
Membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione	€10.000

Ruolo	Compenso
Presidente del Comitato Rischi, Operazioni con Parti Correlate e Sostenibilità	€35.000
Membri del Comitato Rischi, Operazioni con Parti Correlate e Sostenibilità	€20.000

Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà modificare i suddetti compensi, se necessario, in considerazione dello scenario di mercato e della complessità aziendale, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2024-2026.

3.3.2 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, definita in linea con le prassi di mercato e costituita da una componente fissa e da una componente variabile di breve termine di pari importo, oltre che da benefit addizionali in linea con le politiche aziendali. Il Presidente è beneficiario di una polizza assicurativa D&O (Directors & Officers) e, come altri Amministratori, ha diritto al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle proprie funzioni.

Il compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del Codice Civile, 2389.



L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2024 ha definito il compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, che comprende una componente fissa e una variabile, corrisposta in forma monetaria per il raggiungimento di obiettivi di crescita aziendale predefiniti.

La componente variabile, in forma monetaria, è collegata ad obiettivi annuali in cifra fissa pari alla retribuzione fissa ed il riconoscimento del bonus è subordinato al raggiungimento di tutti i targets preventivamente assegnati. Gli obiettivi sono connessi allo sviluppo sostenibile del business in termini di New Profitable Contracts ovvero mandati acquisiti da doValue nel periodo di riferimento. Il premio viene erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento del target degli obiettivi annuali.

La componente variabile, in forma monetaria, è collegata ad uno o più obiettivi, per un importo massimo pari alla retribuzione fissa. A ciascun obiettivo viene assegnato un peso ed eventuali targets. Il riconoscimento del bonus è proporzionale al peso di ciascun obiettivo raggiunto e dei relativi targets. Gli obiettivi devono essere in prevalenza connessi allo sviluppo sostenibile del business in termini di New Profitable Contracts ovvero mandati acquisiti da doValue nel periodo di riferimento, ferma restando la possibilità di includere ulteriori obiettivi basati anche su indicatori economici, finanziari e di mercato. Il premio viene erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento degli obiettivi e dei relativi targets.

Lo scostamento rispetto alla raccomandazione n. 29 del Codice di Corporate Governance è motivato dall'esigenza di attrarre professionisti di alto livello con competenze internazionali e conoscenza del settore, con l'obiettivo di sostenere la crescita dell'azienda e creare valore per gli stakeholder.

In linea con il quadro normativo vigente, il Presidente si astiene dalle votazioni che riguardano i propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

Si segnala inoltre che, conformemente all'iter deliberativo già descritto, il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2024-2026 determina il compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice civile per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. Resta inteso che, se necessario, il Consiglio di Amministrazione potrà modificare il compenso rispetto a quello deliberato per il mandato 2024-2026.

3.4. Compenso del Collegio Sindacale

L'Assemblea ordinaria delibera l'emolumento annuale spettante a ciascun Sindaco ai sensi di legge. Tale importo è fisso e invariabile per l'intera durata dell'incarico. In nessun caso i Sindaci possono percepire forme di remunerazione variabile.

Per il 2024-2026, l'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024 ha definito i seguenti compensi su base annuale:

Ruolo	Compenso
Presidente del Collegio Sindacale	€60.000
Membri del Collegio Sindacale	€45.000

I Sindaci hanno, altresì, diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni. Inoltre, i membri del Collegio Sindacale hanno diritto alla seguente remunerazione in quanto membri dell'Organismo di Vigilanza istituito dal Consiglio di Amministrazione:

Ruolo	Compenso
Presidente del Organismo di Vigilanza	€20.000
Membri del Organismo di Vigilanza	€10.000

Tutti i revisori hanno diritto a una polizza assicurativa D&O (Directors & Officers).

Conformemente all'iter deliberativo già descritto, il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2024-2026 determina i compensi per il Presidente o i Membri dell'Organismo di Vigilanza. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà modificare i compensi, se necessario, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2024-2026.

3.5. Remunerazione dell'Amministratore Delegato di Gruppo

La retribuzione dell'Amministratore Delegato di Gruppo comprende una componente fissa, una componente variabile (incentivazione di breve e di lungo termine), benefit e trattamento di fine rapporto.

Le componenti variabili a breve e a lungo termine costituiscono una parte significativa del mix retributivo dell'Amministratore Delegato, garantendo un approccio orientato alla performance che allinea le azioni del management alla strategia aziendale. Questa struttura è concepita per riconoscere e premiare i risultati tangibili in modo responsabile, favorendo la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

Nello specifico per il mandato 2024-2026, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato prevede:

- Retribuzione fissa, che viene corrisposta in parte come Emolumento Fisso in qualità di Amministratore Delegato, e in parte come retribuzione per le cariche manageriali assunte come dipendente della Società.
- Remunerazione variabile annua erogata in forma monetaria.
- Remunerazione variabile a lungo termine (Piano LTI basato su azioni), con un periodo di maturazione di tre anni e un periodo di lock-up di due anni.
- Benefit previsti in linea con le politiche locali di riferimento, oltre alla copertura assicurativa D&O (Directors and Officers).

Un ulteriore piano basato su azioni può essere assegnato all'Amministratore Delegato, previa approvazione dell'Assemblea degli Azionisti con apposita delibera, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3.5.1 Remunerazione variabile

Remunerazione variabile annuale: STI/MBO

L'Amministratore Delegato è beneficiario del piano di incentivazione variabile annuale (MBO) approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Il piano MBO prevede una soglia di accesso (entry gate), al di sotto della quale non avviene alcuna erogazione dell'MBO, anche se vengono raggiunti i KPI della scorecard.

In linea con i driver strategici della Società focalizzati su crescita profittevole, innovazione e trasformazione tecnologica/digitale, eccellenza operativa, engagement delle persone e creazione di valore sostenibile, nell'MBO dell'AD sono previsti:

- obiettivi finanziari (ad es. redditività, crescita, valore dell'azione, ecc.), predeterminati e misurabili
- obiettivi non finanziari (strategici e di sostenibilità), predeterminati e misurabili

Gli obiettivi finanziari prevalgono su quelli non finanziari, mirando a garantire la sostenibilità finanziaria annuale e a lungo termine.

Ogni anno il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, approva la scorecard per l'Amministratore Delegato definendo gli obiettivi di performance (KPI), i criteri di misurazione della performance, i pesi e gli obiettivi. Per ogni KPI viene identificata una soglia minima, un livello target e un livello massimo.

Per ogni obiettivo vengono definiti il target atteso, il valore minimo (al di sotto del quale l'obiettivo si considera non raggiunto) e il valore massimo (oltre il quale un'ulteriore performance non viene ulteriormente remunerata). L'opportunità massima di bonus viene corrisposta nel caso in cui la scorecard raggiunga il livello massimo.

Ogni obiettivo viene misurato e valutato indipendentemente dagli altri.

La Società si riserva il diritto, entro cinque anni dalla data di attribuzione della remunerazione variabile annuale e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere all'Amministratore Delegato la restituzione del bonus (c.d. "clawback"), qualora si verifichi una delle seguenti casistiche:

- comportamenti fraudolenti o grave negligenza del beneficiario a danno del Gruppo;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali;
- attribuzione del bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

In caso una delle clausole di clawback si verifichi durante il periodo di performance e, in ogni caso, prima del pagamento del bonus, lo stesso sarà azzerato (condizione malus).

Remunerazione variabile a lungo termine: LTI

L'Amministratore Delegato di Gruppo è beneficiario di un piano di incentivazione a lungo termine (LTI).

Il piano dà diritto ai beneficiari di ricevere azioni di performance doValue se una serie di condizioni di performance viene soddisfatta alla fine del periodo di maturazione di tre anni.

Il piano di incentivazione a lungo termine mira a:

- allineare gli interessi dell'Amministratore Delegato di Gruppo, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle Risorse Chiave con quelli degli azionisti, incentivando il raggiungimento degli obiettivi a lungo termine del Gruppo.
- creare valore per tutti gli stakeholder, all'interno di un quadro di responsabilità sociale d'impresa globale.
- attrarre, trattenere e motivare le Risorse Chiave per perseguire gli obiettivi strategici.

L'Assemblea degli Azionisti che si terrà il 29 aprile 2025 sarà chiamata ad approvare anche il ciclo 2025-2027 del Piano di incentivazione a lungo termine, insieme al Documento informativo relativo al LTIP 2025 di remunerazione basato su strumenti finanziari.

Il periodo di maturazione del ciclo LTI 2025-2027 è di tre anni, più un periodo di lock-up di due anni su tutte le azioni attribuite al netto delle imposte. Le azioni di performance saranno attribuite alla fine del periodo di maturazione, in caso di raggiungimento dei seguenti KPI:

- EBITDA DEL GRUPPO
- APPREZZAMENTO DEL PREZZO DELLE AZIONI
- CRESCITA DEI RICAVI
- ESG

I KPI sono approvati dall'Assemblea degli Azionisti che approva il Documento informativo relativo al Piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari.

I relativi target sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine per la Remunerazione.

Per ogni obiettivo vengono definiti il target atteso, il valore minimo (al di sotto del quale l'obiettivo si considera non raggiunto) e il valore massimo (oltre il quale un'ulteriore performance non viene ulteriormente remunerata).

L'opportunità massima di bonus viene corrisposta nel caso in cui la scorecard raggiunga il livello massimo.

Ogni obiettivo viene misurato e valutato indipendentemente dagli altri.

È prevista una soglia di accesso legata alla redditività dell'azienda (EBITDA del Gruppo) al di sotto della quale non avviene alcuna attribuzione delle azioni di performance, anche se i KPI del LTI vengono raggiunti.

Al termine del periodo di maturazione, al beneficiario viene assegnato un numero aggiuntivo di azioni pari al valore del 50% dei dividendi pagati durante il periodo di maturazione ("dividend equivalent").

La Società si riserva il diritto, entro cinque anni dalla data di attribuzione dell'incentivo a lungo termine e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere all'Amministratore Delegato la restituzione del bonus (c.d. "clawback"), qualora si verifichi una delle seguenti casistiche:

- comportamenti fraudolenti o grave negligenza del beneficiario a danno del Gruppo;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali;
- attribuzione del bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

L'erogazione dell'LTI è inoltre soggetta alla "malus condition", che determina la riduzione del 100% dell'LTI (azzeramento dell'LTI) nel caso in cui una delle clausole di clawback si verifichi durante il periodo di performance e, in ogni caso, prima dell'attribuzione dell'incentivo.

In caso di cessazione della carica/rapporto di lavoro, le disposizioni relative ai Bad Leavers e ai Good Leavers si applicano come segue:

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di maturazione per pensionamento, decesso o invalidità che comporti un'incapacità lavorativa totale e permanente pari o superiore al 66%, il beneficiario conserva il diritto di partecipare all'LTI in base a criteri pro-rata temporis.
- in caso di cessazione del rapporto durante il periodo di maturazione non dovuta a pensionamento, decesso o invalidità che comporti un'incapacità lavorativa totale e permanente pari o superiore al 66%, il beneficiario perde il diritto di partecipare all'LTI.
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'attribuzione delle azioni per motivi diversi da quelli sopra citati, il beneficiario perde il diritto a ricevere le azioni maturate.

3.5.2 Pagamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione dell'incarico dell'Amministratore Delegato

In linea con la prassi di riferimento e con le politiche aziendali, con l'Amministratore Delegato di Gruppo è in essere un accordo che regola ex ante gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica e/o alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, al fine di evitare il rischio di un contenzioso attuale o futuro, nonché i rischi connessi a una controversia legale che potrebbe avere anche risvolti reputazionali e di immagine per l'Azienda.

In caso di dimissioni o cessazione dalla carica di Amministratore Delegato di Gruppo in qualità di "Good leaver", l'accordo definito per regolare gli aspetti economici prevede un'indennità di fine rapporto pari a 24 mesi di retribuzione complessiva, da calcolarsi in accordo con il contratto individuale sottoscritto, calcolata considerando la retribuzione

fissa alla data di cessazione e la retribuzione variabile a breve termine media del triennio precedente. Tale indennità di cessazione è onnicomprensiva e sostituisce e assorbe qualsiasi trattamento previsto per la cessazione del rapporto ai sensi della legge e del CCNL.



Al fine di preservare il valore commerciale del Gruppo, è stato inoltre definito un impegno alla non concorrenza e alla non sollecitazione per un periodo di tempo predeterminato a fronte di una remunerazione definita. Il periodo di non concorrenza è di 6 mesi, fermo restando l'impegno alla non sollecitazione per 12 mesi. Clausole di "Bad Leavers" e "Good Leavers" sono previste per disciplinare il diritto a ricevere la remunerazione variabile non ancora pagata.

3.6. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

Alla data di stesura della presente relazione, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono, in aggiunta agli Amministratori esecutivi e non esecutivi di doValue e ai membri del Collegio Sindacale, i seguenti:

- General Manager Corporate Functions, il cui pacchetto retributivo è disciplinato nella precedente sezione dedicata al pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato.
- Dirigente Preposto.
- Group General Counsel.
- Chief NPE & Real Estate Officer.

In caso di cambiamento del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in corso d'anno, anche a seguito dell'evoluzione dell'assetto organizzativo del Gruppo, gli elementi della Politica in materia di remunerazione definiti dalla presente sezione rappresentano dei principi ispiratori della struttura di remunerazione, che sarà declinata tenendo conto delle specificità del mercato geografico di riferimento e della responsabilità assegnata.

3.6.1 Remunerazione fissa

La componente fissa della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituita dalla parte di retribuzione legata alla responsabilità della posizione e alle competenze richieste. Include la retribuzione annua lorda, eventuali indennità di ruolo legate a ruoli specifici all'interno dell'organizzazione aziendale, nonché i benefit.

In particolare, i "benefit" sono regolamentati dalle politiche di gruppo e nazionali afferenti categorie di dipendenti o contrattazioni di secondo livello, tempo per tempo vigenti e volte ad accrescere la motivazione e la fidelizzazione del dipendente. I principali benefit che attualmente possono essere riconosciuti, oltre a quanto già previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (ove applicabile) o dalle disposizioni di legge, sono disciplinati dalla normativa interna tempo per tempo vigente.

3.6.2 Remunerazione variabile

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari di:

- un piano annuale di incentivazione a breve termine (STI/MBO). Il piano è finalizzato al perseguimento dei risultati annuali, con obiettivi finanziari prevalenti su quelli non finanziari.
- un piano di incentivazione a lungo termine (LTI) in azioni doValue (Performance Share) allineato per finalità, obiettivi e caratteristiche principali a quanto descritto per il CEO per il piano LTI 2025 e il ciclo 2025-2027.

Piano di incentivazione a breve termine: MBO

Il piano MBO per DIRS si basa sul raggiungimento di obiettivi annuali prestabiliti, bilanciati tra obiettivi finanziari e non finanziari.

Il pagamento dell'MBO è soggetto ad una soglia di accesso, legata al raggiungimento dell'obiettivo definito di EBITDA del Gruppo.

Nessun incentivo viene riconosciuto nel caso in cui non sia superata la soglia individuata ai fini dell'attivazione del sistema incentivante di breve termine. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con ruoli "di Gruppo", l'Entry Gate corrisponde all'EBITDA di Gruppo

In linea con i driver strategici della Società focalizzati su crescita profittevole, innovazione e trasformazione tecnologica/digitale, eccellenza operativa, engagement delle persone e creazione di valore sostenibile, l'MBO del DIRS è così strutturato:

- OBIETTIVI AZIENDALI correlati ad obiettivi finanziari e di sostenibilità.
- OBIETTIVI INDIVIDUALI correlati a obiettivi di area o individuali legati a specifiche responsabilità, nonché alle competenze doValue per la leadership espressa.

Per l'STI 2025, gli obiettivi aziendali pesano per il 60% e quelli individuali per il 40%.

Per ogni obiettivo di performance (KPI) vengono definiti il target atteso, il valore minimo (al di sotto del quale l'obiettivo si considera non raggiunto) e il valore massimo (oltre il quale un'ulteriore performance non viene ulteriormente remunerata).

L'opportunità massima di bonus viene corrisposta nel caso in cui tutti gli obiettivi vengano raggiunti al livello massimo.

Ogni obiettivo viene misurato e valutato indipendentemente dagli altri.

Gli obiettivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono definiti dall'Amministratore Delegato, così come la valutazione della componente relativa alle competenze di leadership.

L'incentivo viene erogato in forma monetaria, di norma entro 30 giorni dall'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio dell'anno in questione.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, dopo l'erogazione della remunerazione variabile, la Società si riserva il diritto di chiedere a DIRS la restituzione del bonus ("clawback") entro cinque anni dalla data di attribuzione della remunerazione variabile e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o sia stato risolto, qualora si verifichi uno dei seguenti casi:

- comportamenti fraudolenti o grave negligenza del beneficiario a danno del Gruppo;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali;
- attribuzione del bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

La clausola di clawback si applica in base alle disposizioni in vigore nei rispettivi Paesi.

L'erogazione della retribuzione variabile è subordinata anche alla verifica della seguente condizione malus: riduzione del 100% (azzeramento dell'MBO) qualora si verifichi una delle clausole di clawback durante il periodo di riferimento delle performance e fino alla data di pagamento del bonus.

Remunerazione variabile a lungo termine: LTI

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di un piano di incentivazione a lungo termine (LTI).

Il piano dà diritto ai beneficiari di ricevere azioni di performance doValue se una serie di condizioni di performance viene soddisfatta alla fine del periodo di maturazione di tre anni.



Il piano di incentivazione a lungo termine mira a:

- allineare gli interessi dell'Amministratore Delegato di Gruppo, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle Risorse Chiave con quelli degli azionisti, incentivando il raggiungimento degli obiettivi a lungo termine del Gruppo.
- creare valore per tutti gli stakeholder, all'interno di un quadro di responsabilità sociale d'impresa globale.
- attrarre, trattenere e motivare le Risorse Chiave per perseguire gli obiettivi strategici.

Il ciclo 2025-2027 dell'LTl è allineato in termini di finalità, obiettivi e caratteristiche principali al ciclo 2025-2027 descritto per il CEO.

È previsto un periodo di lock-up dopo l'attribuzione dell'incentivo di un anno, riferito al 50% delle azioni attribuite al netto delle imposte.

Come per l'Amministratore Delegato, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Società si riserva il diritto, entro cinque anni dalla data di attribuzione dell'incentivo a lungo termine e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere ai DIRS la restituzione del bonus ("clawback"), qualora si verifichi uno dei seguenti casi:

- comportamenti fraudolenti o grave negligenza del beneficiario a danno del Gruppo;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali;
- attribuzione del bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

L'erogazione dell'LTl è inoltre soggetta alla "malus condition", che determina la riduzione del 100% dell'LTl (azzeramento dell'LTl) nel caso in cui una delle clausole di clawback si verifichi durante il periodo di performance e, in ogni caso, prima dell'erogazione dell'incentivo.

Le stesse disposizioni in materia di Bad Leavers e Good Leavers dell'Amministratore Delegato si applicano ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

3.6.3. Pagamenti previsti in caso di cessazione anticipata dell'incarico dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

È possibile definire accordi che regolino gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro al fine di evitare rischi di contenzioso presenti o futuri, evitando in tal modo risvolti reputazionali e di immagine per l'Azienda e garantendo al contempo una maggiore certezza nei rapporti giuridici.

L'importo definito nell'ambito di questi accordi, come trattamento di fine rapporto, è in linea con gli obblighi di legge locali e non può in ogni caso superare un massimo di 24 mesi di retribuzione complessiva, calcolata sulla base dell'ultima retribuzione fissa e della media della retribuzione variabile a medio termine (ove richiesto dalla legge) del triennio precedente.

Su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, e in circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare che questi costi siano ulteriori rispetto al numero massimo di 24 mensilità di remunerazione totale. Le somme sopraindicate sono definite dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e tenuto conto delle procedure per le operazioni con Parti Correlate ove applicabili in linea con quanto previsto dal Regolamento Emittenti.

Per quanto concerne gli effetti della cessazione anticipata sui piani di remunerazione variabile, valgono le seguenti regole:

STIMBO:

In caso di cessazione del Rapporto di lavoro per motivi diversi dalle dimissioni per giusta causa, tra cui, a titolo esemplificativo, il recesso o la revoca del Rapporto da parte della Società per giusta causa o per motivi disciplinari

("giustificato motivo soggettivo") o le dimissioni volontarie, il Dirigente con Responsabilità Strategiche perde ogni diritto alla retribuzione variabile non ancora corrisposta, a meno che la normativa locale in materia di lavoro non preveda diversamente, nel qual caso prevarrà la legge applicabile.

LTI:

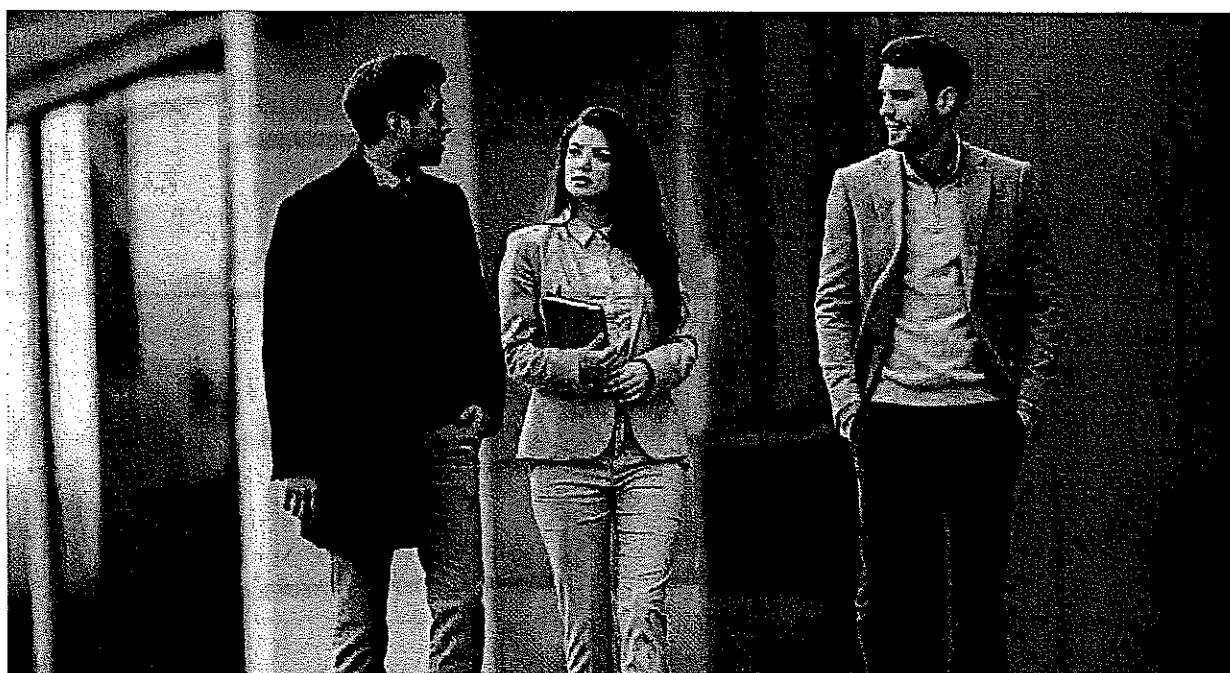
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di maturazione per pensionamento, decesso, invalidità che comporti un'incapacità lavorativa totale e permanente pari o superiore al 66%, il beneficiario conserva il diritto di partecipare a qualsiasi sistema di incentivazione (MBO e LTI) sulla base di criteri pro rata temporis.
- in caso di cessazione del rapporto durante il periodo di vesting non dovuta a pensionamento, decesso, invalidità che comporti un'incapacità lavorativa totale e permanente pari o superiore al 66%, il beneficiario perde il diritto a partecipare a qualsiasi sistema di incentivazione (MBO e LTI).
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'attribuzione delle azioni per motivi diversi da quelli sopra citati, il beneficiario perde il diritto a ricevere le azioni maturate.
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di lock-up (Piano LTI), il beneficiario conserva il diritto di ricevere le azioni maturate

Su proposta dell'Amministratore Delegato del Gruppo e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione può decidere di apportare modifiche alle regole di cui sopra.

Su parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione può decidere di assegnare azioni non assegnate agli attuali beneficiari o a nuovi beneficiari, che devono essere individuati sulla base del contributo chiave per la crescita dell'azienda e comunque soggetti alle stesse condizioni di maturazione e alle regole della politica retributiva.

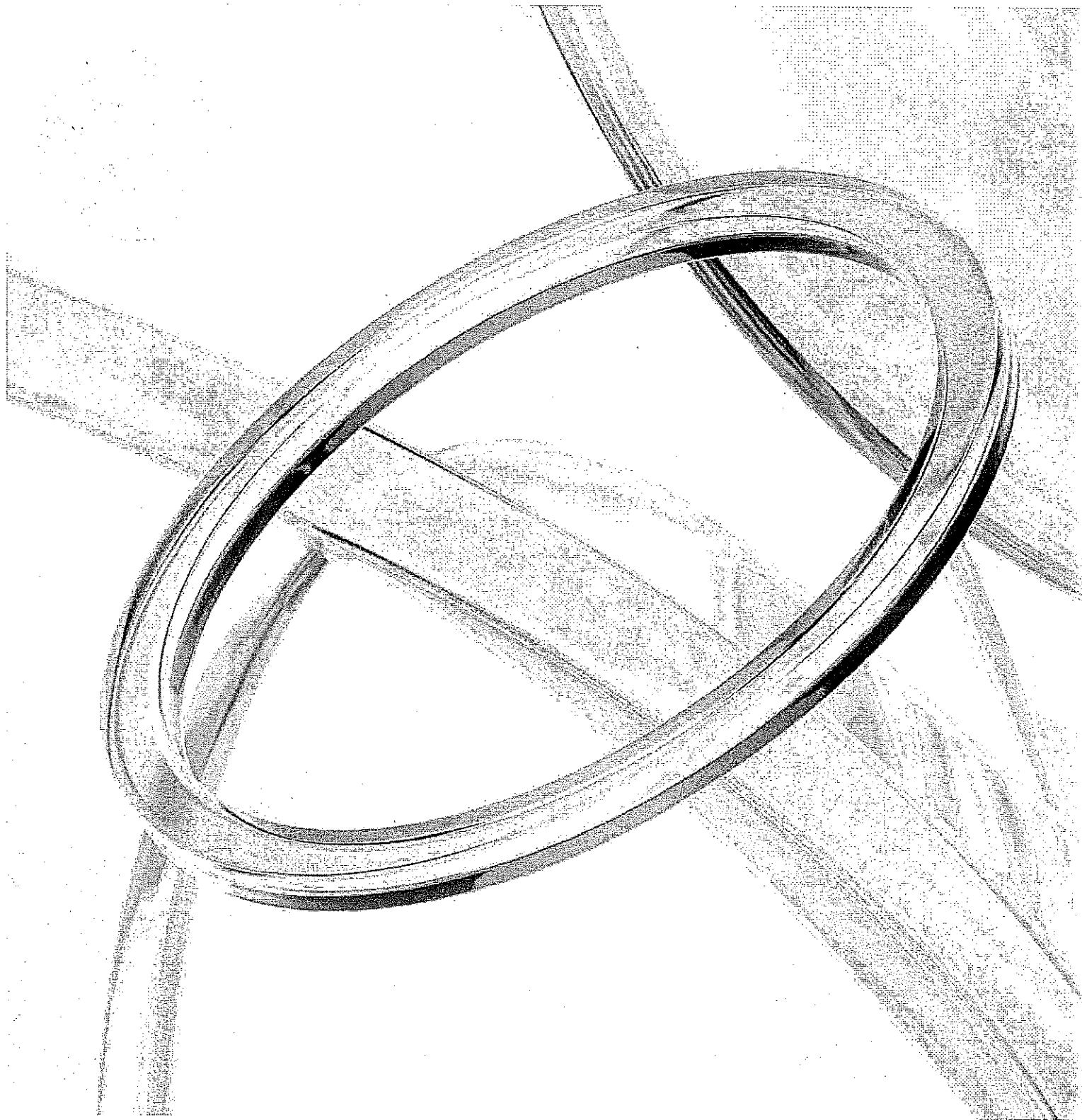
3.7 Divieto di strategie di copertura

Sono severamente vietate le strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti, volte ad alterare, se non addirittura a eliminare, la logica di ponderazione del rischio insita nei meccanismi di remunerazione e incentivazione.





SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SULLE REMUNERAZIONI CORRISPOSTE NEL 2025



1

INTRODUZIONE

Introduzione



La sezione II della Relazione sui compensi è stata redatta in conformità alle seguenti norme:

- Art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti".
- Art. 114-bis del Testo Unico della Finanza, "Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori".
- CONSOB n. 11971/1999 (c.d. Regolamento Emittenti, come modificato nel dicembre 2020), con particolare riferimento all'art. 84-quater "Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti" e all'art. 84-quater "Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti" e all'art. 84-bis "Informativa al mercato sulla concessione di strumenti finanziari alle società", nonché all'Allegato 3A, Schema 7 bis, "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti"; allo Schema 7 ter, "Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche", del Regolamento Emittenti; allo Schema 7, "Documento informativo contenente la relazione illustrativa dell'organo amministrativo all'Assemblea degli Azionisti chiamata a deliberare su piani di remunerazione basati su strumenti finanziari".

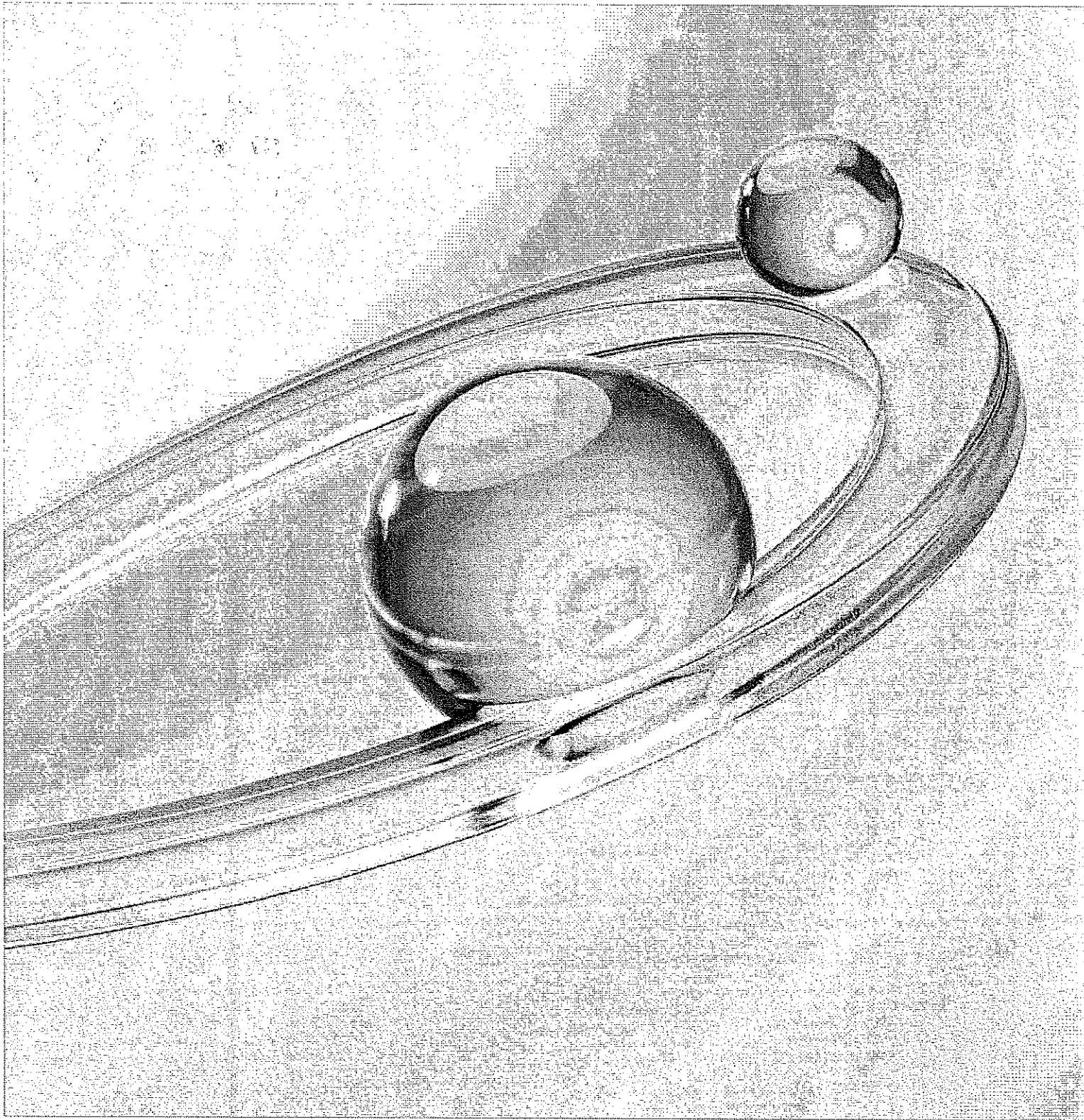
Questa sezione fornisce una presentazione sintetica e descrittiva, sotto forma di tabella, dei compensi dei destinatari della Politica retributiva.

La presente sezione offre una rappresentazione sintetica e descrittiva, in forma tabellare, dei compensi corrisposti nel 2025 ai destinatari della Politica di Remunerazione.

Alla luce di quanto sopra e in conformità alle disposizioni normative applicabili, sono fornite le informazioni relative ai seguenti destinatari della Politica di Remunerazione:

- Presidente e altri membri del Consiglio di Amministrazione;
- Presidente e altri membri del Collegio Sindacale;
- Amministratore Delegato del Gruppo;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.





2

SINTESI DEI FATTI SALIENTI DELL'ESERCIZIO 2025

Sintesi della strategia aziendale, del piano ESG e degli eventi principali dell'esercizio 2025



Con oltre 20 anni di esperienza, il Gruppo doValue è il principale operatore in Europa meridionale nella gestione di portafogli di crediti e di asset immobiliari derivanti da crediti deteriorati. doValue offre ai propri clienti, sia Banche che Investitori, servizi di gestione di portafogli di crediti in sofferenza (Non-Performing Loans, NPL), crediti con inadempienze probabili (Unlikely to Pay, UTP), crediti scaduti (Early Arrears) e crediti in-bonis (Performing Loans). In aggiunta, offre un'ampia gamma di servizi a valore aggiunto (servizi di Master Legal, due diligence, gestione di dati, attività di Master Servicing e asset management).

Il purpose di doValue è quello di contribuire a mantenere l'equilibrio del sistema economico e favorire l'inclusione finanziaria.

La gestione dei crediti deteriorati è un'attività fondamentale che stimola la crescita economica, favorisce un'allocazione più efficiente ed equa delle risorse all'interno della società e permette ai clienti debitori di essere nuovamente inclusi nel sistema economico-finanziario

Nell'interesse della collettività, doValue ricerca soluzioni sostenibili volte a prediligere l'accordo stragiudiziale con il cliente debitore, per evitare le vie giudiziarie, lunghe ed onerose, consentendogli così di tornare a svolgere un ruolo economicamente attivo.

Aggiornamento sull'attività aziendale

Dall'inizio del 2025 doValue è attiva su diversi fronti nelle tre regioni in cui opera. Si presenta di seguito una sintesi di tutte le principali iniziative, notizie societarie e dei principali mandati:

Nuovo prestito obbligazionario senior garantito con scadenza nel 2030 di €300 milioni e rimborso delle senior secured notes con scadenza 2026 di €296 milioni

In data 5 febbraio 2025 è stata completata l'attività di bookbuilding e pricing di un prestito obbligazionario senior garantito con scadenza nel 2030, per un importo complessivo in linea capitale pari a €300 milioni ad un tasso fisso pari al 7% annuo con un prezzo di emissione pari al 99,473%.

A seguito dell'emissione del bond in data 13 febbraio 2025, doValue ha rimborsato integralmente il prestito obbligazionario senior garantito con scadenza nel 2026 emesso dalla società per un importo complessivo in linea capitale pari a €296 milioni, estendendo la durata del proprio profilo di indebitamento e preservando al contempo una solida liquidità.

Annuncio di un accordo vincolante per l'acquisizione di coeo

Il 18 luglio doValue ha annunciato di aver sottoscritto un accordo vincolante per l'acquisizione del 100% del capitale sociale di coeo per un corrispettivo base pari a €350 milioni (inclusivi del debito netto di coeo) oltre a una componente earn-out di €40 milioni da corrispondersi nel 2028 subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi finanziari. L'operazione sarà finanziata tramite una linea bridge-to-bond messa a disposizione da un pool di banche internazionali per un ammontare pari a €325 milioni. L'utilizzo della linea bridge-to-bond è subordinato all'ottenimento di una modifica dei covenant del Senior Facility Agreement che è già stata sottoposta alle banche partecipanti.

Con sede in Germania, coeo è un primario operatore nel segmento delle società di nuova generazione dedicate alla gestione di crediti basate su intelligenza artificiale. Grazie all'uso dell'IA, all'analisi dei comportamenti dei consumatori e a un'elevata efficienza operativa, coeo si è rapidamente affermata come leader nel settore del recupero digitale.

coeo fornisce servizi principalmente a clienti blue-chip in settori quali l'e-commerce, il Buy Now Pay Later (BNPL), i pagamenti elettronici, le telecomunicazioni, la gestione dei parcheggi e le utilities in otto Paesi, inclusa l'area DACH (Germania, Austria, Svizzera) e l'Europa nord-occidentale, inoltre coeo è ben posizionata per espandersi ulteriormente nel resto dell'Europa.

Questa acquisizione amplierà significativamente il portafoglio clienti di doValue, grazie alle consolidate relazioni di coeo con clienti blue-chip in diversi settori come l'e-commerce, il BNPL, pagamenti, telecomunicazioni, gestione dei parcheggi ed energia.

coeo avrà un ruolo chiave nell'accelerare la strategia di diversificazione di doValue, orientata verso nuovi segmenti di mercato, clienti e geografie con forti prospettive di crescita nel lungo periodo.

Nuova emissione obbligazionaria di €350 milioni per finanziare l'acquisizione di coeo

Il 29 ottobre 2025 doValue ha prezzato un nuovo prestito obbligazionario senior garantito con scadenza novembre 2031 per un importo in linea capitale di €350 milioni ad un tasso pari al 5,375% annuo e un prezzo di emissione pari al 100%. I proventi dell'offerta dell'obbligazione, assieme alla liquidità disponibile della Società, saranno utilizzati per acquisire l'intero capitale sociale di coeo Group e per pagare le commissioni e le spese sostenute in relazione all'offerta e all'acquisizione. L'emissione è stata incrementata rispetto all'importo iniziale di €300 milioni a seguito della forte domanda da parte degli investitori (oltre tre volte l'importo inizialmente offerto) a conferma della consolidata capacità della Società di accedere al mercato dei capitali. Il rendimento cedolare delle obbligazioni è inferiore di 162,5 punti base rispetto a quello delle obbligazioni senior secured emesse dalla Società nel febbraio 2025, mentre la durata è più lunga di un anno, riflettendo il miglioramento delle condizioni del mercato e la fiducia degli investitori nel rafforzato profilo operativo derivante dall'acquisizione di coeo.

Rafforzamento della partnership strategica con il Gruppo BPER

Il 6 novembre 2025, doValue ha annunciato l'ampliamento della partnership strategica con il Gruppo BPER, che ha recentemente completato l'acquisizione di Banca Popolare di Sondrio. L'attuale partnership, strutturata attraverso una joint venture, partecipata al 70% da doValue e al 30% dal Gruppo BPER, gestisce attualmente circa €2,7 miliardi di NPE e ha il diritto – tra le altre cose – di gestire, per l'intera durata del contratto di servicing di lungo termine, il 50% dei nuovi flussi di UTP e il 90% dei nuovi flussi di NPL generati ogni anno da BPER e Banco di Sardegna. doValue e il Gruppo BPER hanno concordato di ampliare le attività della joint venture che – al completamento della fusione recentemente annunciata tra BPSO e BPER – continuerà ad avere il diritto di gestire, per l'orizzonte temporale residuo dei contratti in essere (dicembre 2033), il 50% dei nuovi flussi di UTP e il 90% dei nuovi flussi di NPL generati dal Gruppo BPER ampliato. A ulteriore testimonianza del rafforzamento della partnership, doValue ha sottoscritto un accordo vincolante per l'acquisizione dal Gruppo BPER di una partecipazione di minoranza (5,1%) in Alba Leasing, il quarto operatore di leasing in Italia con un totale attivo superiore a €5 miliardi, nel quale Banco BPM, altro partner bancario strategico di doValue, è presente come azionista rilevante. Questo investimento è finalizzato ad allinearsi con gli obiettivi strategici del Gruppo BPER e a favorire per doValue opportunità di collaborazione con Alba Leasing.

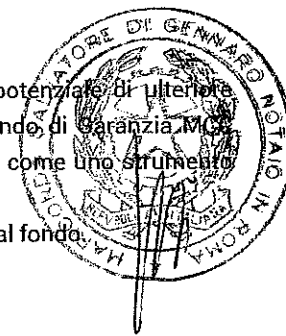
Nuovo accordo strategico di servicing con Banco Santander in Spagna

Il 3 dicembre 2025, doValue ha annunciato un nuovo accordo strategico con Banco Santander per la gestione dei nuovi flussi di NPL in Spagna, con efficacia dal 1° gennaio 2026. L'accordo sostituisce il precedente contratto in scadenza a dicembre 2025 e garantisce un flusso stabile e prevedibile di nuovi mandati, per una durata iniziale di due anni e con la possibilità di prolungamento del contratto in futuro. La razionalizzazione dell'attuale modello consente operazioni più snelle, una maggiore produttività e una struttura dei costi più efficiente, anche grazie al focus su NPL di qualità elevata e di più recente generazione.

Lancio del primo fondo a conferimento focalizzato su crediti garantiti dallo Stato

Il 23 dicembre 2025, doValue ha annunciato il lancio di Lounge, un nuovo fondo a conferimento focalizzato su crediti garantiti dal Fondo di Garanzia MCC, creato in partnership tra la società del Gruppo attiva nell'alternative asset management, Gardant Investor SGR, e tre banche italiane.

Il conferimento iniziale ammonta a circa €200 milioni di GBV di crediti deteriorati, con potenziale di ulteriore espansione in futuro grazie al rilevante volume di finanziamenti in essere garantiti dal Fondo di Garanzia MCR nel mercato italiano e alla struttura competitiva del fondo a conferimento, che lo posiziona come uno strumento efficiente di ottimizzazione dell'attivo ponderato per il rischio (RWA) per le banche conferenti. doValue opererà sia in qualità di special servicer che di master servicer per gli asset gestiti dal fondo.



NUOVI MANDATI

Nuovi mandati in Grecia: nel corso del 2025 doValue Greece si è aggiudicata €6,3 miliardi di nuovi mandati, rispetto ai quali si riportano di seguito i principali contratti di servicing sottoscritti:

- **Alphabet Secured Retail Portfolio:** nuovo mandato per la gestione della totalità di un portafoglio di proprietà di fondi gestiti da affiliate di Fortress Investment Group ("Fortress") e Bain Capital. Il portafoglio rappresenta la seconda di tre tranches del Progetto Alphabet in Grecia, un portafoglio del valore complessivo di circa €5 miliardi di cui ci è stata assegnata la prima tranche nel 2024. Il portafoglio Alphabet Secured Retail, per il quale doValue è stato nominato unico ed esclusivo servicer, include un GBV per un valore approssimativo di €1,4 miliardi e claim totali di circa €2,8 miliardi (GBV più interessi maturati e costi di mora), che copre circa 17 mila mutuatari ed è sostenuto da garanzie immobiliari.
- **Alphabet Secured Corporate Portfolio:** è stato stipulato un accordo bilaterale con alcuni fondi d'investimento gestiti da Bracebridge Capital, per assicurarsi mandati di servicing pari a €2,3 miliardi di GBV inclusa l'ultima tranche di Alphabet e alcuni altri mandati minori. I mandati di servicing comprendono una tranche da €2,1 miliardi di GBV del portafoglio Alphabet Secured Corporate che un fondo gestito da Bracebridge ha comprato da PQH, in veste di liquidatore speciale, e altri due portafogli minori. Il portafoglio Alphabet Secured Corporate, per il quale doValue agisce in qualità di unico ed esclusivo servicer, comprende circa 13 mila prestiti di 7 mila debitori, con un valore totale delle garanzie pari a €3,1 miliardi e claim totali di €7,1 miliardi.
- **Cartolarizzazione Frontier III:** doValue Greece ha firmato un accordo con National Bank of Greece (NBG) in relazione alla nomina in qualità di servicer di un portafoglio da cartolarizzare per cui NBG ha sottoscritto un accordo con fondi gestiti da Bracebridge per la vendita di 95% delle note mezzanine e junior. La cartolarizzazione coinvolge un portafoglio greco costituito per la maggior parte da crediti in sofferenza garantiti, per un Gross Book Value di €0,7 miliardi per il quale doValue agirà come unico ed esclusivo servicer. L'accordo è subordinato al completamento del processo di cartolarizzazione di tale portafoglio da parte di NBG nell'ambito dell'Hellenic Asset Protection Scheme (HAPS), che si è conclusa nel secondo trimestre del 2025.
- doValue Greece si è aggiudicata un nuovo mandato di servicing da parte dei fondi gestiti da Fortress Investment Group ("Fortress"), aggiungendo ulteriori circa €500 milioni al GBV. Questo mandato riflette l'alto livello di soddisfazione dei clienti di doValue Greece, nonché il continuo valore strategico della partnership tra doValue e Fortress.

Nuovi mandati a Cipro: di seguito i principali contratti di servicing sottoscritti da parte di doValue Cyprus:

- siglato un nuovo contratto NPL del valore di circa €200 milioni di Gross Book Value. doValue Cyprus gestirà il portafoglio di Alpha Bank Cipro, una delle banche sistemiche greche particolarmente attiva nel mercato di Cipro. Il portafoglio è composto da NPL provenienti da circa 1.700 debitori per claim totali di circa €0,4 miliardi e circa €0,2 miliardi di GBV. doValue è stata incaricata di agire come solo e unico servicer, rafforzando ulteriormente la posizione del gruppo come leader del mercato a Cipro, con oltre il 50% di market share.
- ottenuto in esclusiva un nuovo mandato di servicing per due portafogli di crediti deteriorati (NPL) originati a Cipro del valore complessivo di circa €350 milioni di Gross Book Value.

Nuovi mandati in Italia: il Gruppo doValue ha ricevuto in affidamento nuove masse in gestione da Amco, tramite la controllata Gardant. Il portafoglio è composto da crediti sia UTP che NPL, prevalentemente corporate, costituito sia da posizioni secured che unsecured. Inoltre, Gardant ha assunto i ruoli di Master Servicer e Special Servicer in una cartolarizzazione multioriginator di NPL promossa da Luigi Luzzatti S.C.p.a., società consortile controllata da 19 Banche Popolari. Inoltre, Gardant è stata nominata Servicer, Corporate Servicer e Calculation Agent del programma

di basket bond promosso da BPER Banca e Cassa Depositi e Prestiti con garanzia della Regione Emilia-Romagna a favore degli investimenti sostenibili delle PMI locali per un valore complessivo di €0,1 miliardi. Aggiudicati infine mandati UTP per circa €450 milioni, principalmente da un istituto bancario, rafforzando ulteriormente il proprio franchise UTP.

Insieme ad altri mandati, il totale di masse gestite addizionali in Italia si attesta a €2,5 miliardi da inizio 2025.

Assets in gestione

Al 31 dicembre 2025, il Gross Book Value (GBV) complessivo è rimasto elevato a €136 miliardi, in aumento di €0,3 miliardi rispetto a fine 2024.

Nel 2025, doValue ha conseguito una performance commerciale straordinaria, operando in un contesto macroeconomico caratterizzato da un'elevata resilienza dell'economia e da livelli storicamente bassi di NPE. Nel corso dell'anno, il Gruppo ha raggiunto €14,5 miliardi di nuovo business in termini di GBV, confermando la solidità della propria piattaforma commerciale. Questo risultato include €10,2 miliardi di nuovi mandati e €4,3 miliardi di forward flow da clienti esistenti. Dalla pubblicazione degli ultimi risultati trimestrali, sono stati acquisiti €2,1 miliardi di nuovo business, trainati principalmente da contratti vincolanti già in essere e da nuovi portafogli in Spagna e Italia. Inoltre, doValue ha concluso operazioni secondarie per un valore di €1,2 miliardi che, pur non incrementando il GBV, contribuiscono alla generazione di ricavi e rafforzano ulteriormente la capacità commerciale del Gruppo. Nel 2024 e 2025 doValue ha già superato il target del Business Plan di €24 miliardi di nuovi mandati previsto.

I flussi derivanti da contratti vincolanti hanno ulteriormente rafforzato la performance, grazie ai solidi contributi derivanti da tutti i Paesi e a una crescita di circa il 60% dei flussi in Spagna, con un contratto rinnovato di recente a conferma del solido rapporto con i partner bancari. I flussi da contratti già in essere da soli hanno coperto quasi l'80% delle collection del 2025, contribuendo alla stabilizzazione del GBV. A seguito della recente estensione della partnership strategica con il Gruppo BPER — che include la futura generazione di NPE proveniente dal perimetro di Banca Popolare di Sondrio — i contratti da forward flow continueranno a rappresentare una priorità strategica nei prossimi anni.

Per area geografica, il GBV è distribuito come segue:

- Italia: €82 miliardi, rispetto a €86 miliardi nel 2024;
- Iberia: €10 miliardi, rispetto a €11 miliardi nel 2024;
- Regione Ellenica: €43 miliardi, in crescita rispetto a €39 miliardi nel 2024.

Outlook

Guardando al 2026, il Gruppo si avvia all'anno con una scala rafforzata, una maggiore leva operativa e piena visibilità sul contributo atteso da coeo. A seguito dell'accordo relativo alla transazione coeo, doValue ha aggiornato i propri obiettivi per il 2026, prevedendo ricavi consolidati pari a circa 800 milioni di euro e un EBITDA (al netto di componenti non ricorrenti) di circa 300 milioni di euro su base pro-forma, con un livello atteso di leva finanziaria aggregata pari a ~2,2x nel 2026, prima dei dividendi.

Queste prospettive sono ulteriormente supportate da un pipeline commerciale a 18 mesi pari a circa 50 miliardi di euro, altamente diversificato per aree geografiche (Italia, Spagna, Regione Ellenica) e per asset class. L'ampiezza e la qualità della pipeline rafforzano la visibilità del Gruppo sulla generazione di nuovo business nel 2026 e negli anni successivi.

Dal punto di vista operativo, il 2026 rappresenterà il primo anno del Gruppo ampliato, con diversi driver di creazione di valore già avviati:

- sinergie di ricavo abilitate da una proposta di valore integrata, che copre sia crediti finanziari sia non finanziari;
- sinergie industriali derivanti da workstream di integrazione già definiti, governance, IT, procurement, HR, finance e data, con traguardi anticipati programmati per l'inizio del 2026;
- accesso a nuovi mercati di crescita, tra cui l'ingresso nel servicing NPL in Germania grazie alla presenza di coeo, e l'espansione nel mercato dei crediti non finanziari in Spagna e in Italia.



Il Gruppo si concentrerà inoltre sull'adozione accelerata di modelli di gestione, analisi e recupero basati su dati e intelligenza artificiale, supportati da cAI, la factory di AI dedicata di coeo. doValue rimane strutturalmente ben posizionata in un settore in cui l'intelligenza artificiale potenzia e, in alcuni casi, sostituisce, le attività di servicing. Il business del Gruppo si fonda su processi creditizi ad alta complessità, procedure regolamentari e legali profonde e dataset proprietari costruiti nell'arco di decenni e in diverse giurisdizioni. Queste caratteristiche rendono l'ambito intrinsecamente basato su un modello human-in-the-loop, in cui l'AI migliora significativamente produttività, prevedibilità e tempi di lavorazione, senza tuttavia poter sostituire l'expertise specialistica e la storia informativa necessarie per la gestione delle esposizioni deteriorate. L'integrazione dell'AI rappresenta pertanto un chiaro vantaggio competitivo, non una minaccia. Nel 2026, il Gruppo prevede inoltre di presentare un nuovo piano industriale e continuerà a implementare la propria strategia, con un focus particolare sulla diversificazione delle fonti di ricavo e sull'espansione oltre il segmento tradizionale degli NPL.

Sostenibilità

Promuovere una cultura di gruppo inclusiva, attrarre e formare talenti con l'obiettivo di costruire un sistema finanziario sostenibile, è il quinto pilastro del Business Plan 24-26 "Unlocking New Frontiers". I principi di sostenibilità sono stati incorporati nel piano strategico del gruppo con azioni tangibili per contribuire a uno sviluppo finanziario sostenibile. DoValue ha definito gli Obiettivi ESG 2024-2026, inclusi nel nuovo Business Plan, in linea con i più importanti Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite su cui il Gruppo concentrerà le proprie azioni nei prossimi tre anni

PILLARS	ASPIRATION
For people	<ul style="list-style-type: none">doValue places people at the center of its strategy. It's commitment to diversity, training for its employees, support for vulnerable groups and respect for human rights reinforce its link with society, along with the promotion of socially responsible practices.Enhance and promote the diversity and social inclusion of all, regardless of age, gender, disability, race, ethnicity, origin, religion, economic or other status.
For environment	<ul style="list-style-type: none">Significantly increase the share of renewable energies in the global energy mix and achieve sustainable management and efficient use of natural resources.
For sustainable future	<ul style="list-style-type: none">Encourage the financial inclusion to maintaining the equilibrium in the financial-economic system.

- for People**
 - doValue places people at the center of its strategy. It's commitment to diversity, training for its employees, support for vulnerable groups and respect for human rights reinforce its link with society, along with the promotion of socially responsible practices.
 - Enhance and promote the diversity and social inclusion of all, regardless of age, gender, disability, race, ethnicity, origin, religion, economic or other status.
- for Environmental**
 - Significantly increase the share of renewable energies in the global energy mix and achieve sustainable management and efficient use of natural resources.
- for Sustainable Future**
 - Encourage the financial inclusion to maintaining the equilibrium in the financial-economic system.

Il percorso di crescita sostenibile del Gruppo si riflette anche nelle valutazioni fornite dalle principali Agenzie di Rating ESG, che rappresentano un riferimento esterno e indipendente per la valutazione della performance ESG del Gruppo.

- nell'ottobre 2023, Sustainalytics ha migliorato l'ESG Risk Rating della Società, confermandone la classificazione "Low Risk", in linea con il percorso di continuo miglioramento intrapreso dalla prima valutazione ricevuta nell'ottobre 2020.
- nel febbraio 2025, MSCI ESG Research ha confermato per il terzo anno consecutivo il rating ESG del Gruppo al livello "AAA – Leader", la valutazione più elevata nella scala MSCI.

La stabilità e la coerenza di tali valutazioni nel tempo riflettono l'impegno costante di doValue nell'adottare solidi principi di governance, integrare la sostenibilità nelle decisioni strategiche e operative, e gestire rischi e opportunità ESG nell'interesse di tutti gli Stakeholder.

Esiti delle votazioni e feedback degli Shareholders

Ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (TUF), l'Assemblea degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2026 esprimerà un voto consultivo sulla Sezione II della "Relazione sulla Politica di Remunerazione 2025–2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 di doValue S.p.A."

La presente Sezione offre una descrizione dettagliata dei compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2025 ai componenti degli Organi sociali, all'Amministratore Delegato del Gruppo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tenuto conto dell'avvio del mandato consiliare e dei feedback ricevuti da azionisti e investitori, la Politica di Remunerazione 2025–2026 è stata predisposta con l'obiettivo di allinearsi alle aspettative degli investitori istituzionali e dei proxy advisor, anche alla luce del continuo dialogo con il mercato. In particolare, la Politica approvata per il periodo 2025–2026 è strettamente collegata al Piano Industriale 2024–2026, riflettendo l'impegno verso un'ambizione strategica di lungo periodo, e prevede una nuova struttura retributiva per il CEO.

L'informativa contenuta nella Sezione II della "Relazione sulla Politica di Remunerazione 2025–2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 di doValue S.p.A." è redatta in conformità alle disposizioni applicabili del TUF e del Regolamento Emittenti CONSOB n. 11971/1999, come successivamente modificato, inclusa l'Allegato 3A, Schema 7-bis.





3

COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONE

Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione svolge un ruolo fondamentale nel supportare il Consiglio di Amministrazione nell'attività di supervisione della Politica in materia di remunerazione del Gruppo e nella definizione dei piani di incentivazione.

Il Comitato ha una funzione consultiva e propositiva e non limita né le responsabilità, né il potere decisionale del Consiglio di Amministrazione. Nello specifico, lo scopo del Comitato è valutare l'adeguatezza e l'applicazione delle politiche e dei piani di retribuzione e incentivazione, nonché i loro effetti in relazione all'assunzione e alla gestione dei rischi.

Come previsto dal Regolamento del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Comitato è composto da cinque consiglieri non esecutivi. L'attività è coordinata dal Presidente, eletto al suo interno.

Per il mandato 2024-2026, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è composto dai seguenti membri:

COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONI		
Presidente	Fotini Ioannou	Indipendente
Membro	James B. Corcoran	Indipendente
Membro	Elena Lieskovska	Indipendente (ai sensi dell'art. 148 del TUF)
Membro	Francesco Colasanti	-
Membro	Isabella de Michelis di Slonghello	Indipendente

La maggioranza dei membri del Comitato, nella sua attuale composizione, è indipendente (compreso il Presidente), come previsto dalla "Raccomandazione 20" del Codice di Corporate Governance, ed è in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal D.lgs. 58/98 e dal Codice di Corporate Governance, che coincidono con quelli richiesti dallo statuto.

Tutti i membri del Comitato possiedono i requisiti professionali richiesti dalle attuali disposizioni normative e regolatorie. Alcuni membri dispongono di specifiche competenze tecniche ed esperienze in ambito finanziario e di politiche retributive.

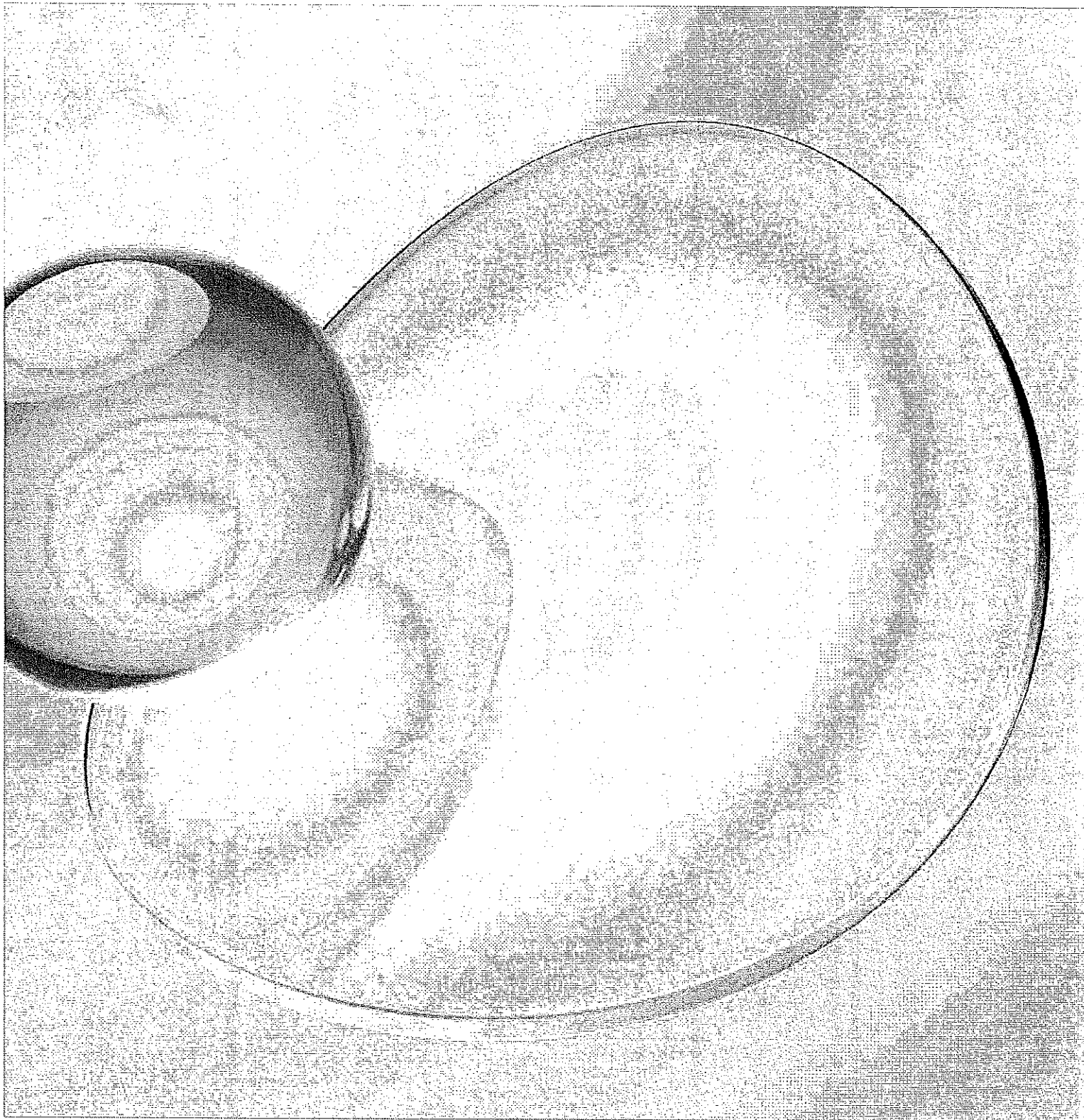
Nel corso del 2025, il Comitato ha tenuto 10 riunioni dedicate a temi retributivi.

Di seguito sono riportati gli argomenti trattati nelle diverse sessioni:



**Riunioni e argomenti esaminati in relazione alla remunerazione nelle sessioni del Comitato per le
Nomine e per la Remunerazione**

28 gennaio 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Calendario stagione retributiva 2025 • Benchmark Group CEO
25 febbraio 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Perimetro DIRS • Piano LTI 2025 • LTI 2024–2026 – revisione target
12 marzo 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Remunerazione Group CEO • Incentivo a breve termine (MBO 2025) – scorecard DIRS • LTI 2024–2026 e 2023–2025 – revisione dei cicli
17 marzo 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Remunerazione Group CEO • Piano LTI – revisione target
18 marzo 2025	<ul style="list-style-type: none"> • STI 2024 – Group CEO e DIRS • LTI 2022–2024 – maturazione ciclo • Bonus Pool 2025 • Politica di Remunerazione 2025–2026 (Sezione I) • Relazione sui compensi corrisposti 2024 (Sezione II) • Documento informativo Piano LTI 2025
12 maggio 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Value Creation Bonus DIRS 2024 • Piano LTI 2025 – implementazione
17 giugno 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Group CEO – Share Value Incentive Plan • DIRS – Remunerazione 2025 • Group CEO – Succession Contingency Plan • Piano LTI – analisi ed evoluzione
14 luglio 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Group CEO – Share Value Incentive Plan • Piano LTI – analisi ed evoluzione
4 agosto 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Cash Retention Plan • Group CEO – obiettivo M&A trasformatzionale
7 novembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Calendario stagione retributiva 2026 • Piano LTI 2026–2028



4

COMPENSI
CORRISPOSTI
NEL 2025

Compensi corrisposti nel 2025



La remunerazione corrisposta nel corso dell'esercizio è rappresentata nelle tabelle predisposte ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (TUF) e dell'art. 84-quater del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (Allegato 3A).

Dette tabelle riportano separatamente le componenti fisse e variabili, consentendo di ricavare direttamente il relativo rapporto tra le due componenti.

4.1 Compensi corrisposti agli organi sociali

Il compenso corrisposto da doValue agli Amministratori, pari a 930.017 € include la loro partecipazione ai Comitati consiliari, mentre per i Sindaci e i membri dell'Organismo di Vigilanza il compenso ammonta a 190.000 €, per un costo complessivo di 1.120.017 €.

4.2 Compensi approvati per il Consiglio di Amministrazione

Mandato 2024-2026

Con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025, la remunerazione corrisposta è risultata coerente con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024 e dell'11 settembre 2024, che hanno stabilito un importo complessivo pari a 1.275.000 € per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, oltre a quanto previsto nel paragrafo successivo per il Presidente.

L'importo destinato ai membri del Consiglio, diversi dal Presidente, è stato ripartito in parti uguali; la distribuzione tra i membri del Consiglio, il Presidente del Comitato per la Remunerazione, il Presidente del Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità e i membri dei Comitati endoconsiliari è stata definita dal Consiglio di Amministrazione come segue:

- 250.000 € di remunerazione fissa e 164.183 € di remunerazione variabile riconosciuti al Presidente del Consiglio di Amministrazione.
La componente variabile, pari al 65% della remunerazione fissa, è collegata al raggiungimento degli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile del business, con particolare riferimento all'acquisizione di nuovi contratti o mandati profittevoli da parte di doValue nel periodo di riferimento, in linea con quanto previsto dal paragrafo 4.4. Ulteriori dettagli sono riportati nelle tabelle predisposte ai sensi dell'articolo 84 quater del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (Allegati 3A/3B).
- 640.000 € per i membri del Consiglio di Amministrazione diversi dal Presidente.
- 135.000 € per i membri e i Presidenti dei Comitati endoconsiliari.

Tenuto conto di quanto stabilito dall'Assemblea degli Azionisti e della remunerazione già assegnata dalla stessa Assemblea al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha definito la seguente ripartizione dei compensi:

- 50.000 € a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, diverso dal Presidente;
- 10.000 € a ciascun membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, diverso dal Presidente;
- 20.000 € a ciascun membro del Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità, diverso dal Presidente;
- 20.000 € al Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione;
- 35.000 € al Presidente del Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità.

4.3 Compensi approvati per il Collegio Sindacale e l'Organismo di vigilanza

Mandato 2024-2026

Con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025, i compensi corrisposti risultano coerenti con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024, che ha stabilito un importo annuo lordo complessivo pari a 150.000 € per il Collegio Sindacale.

La remunerazione annuale approvata dall'Assemblea del 26 aprile 2024 è così ripartita:

- al Presidente del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso speciale per la carica pari a 60.000 €;
- a ciascun membro del Collegio Sindacale spetta un compenso pari a 45.000 €.

Inoltre, ai membri del Collegio Sindacale spetta la seguente remunerazione per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza istituito dal Consiglio di Amministrazione:

- al Presidente dell'Organismo di Vigilanza è riconosciuto un compenso speciale per la carica pari a 20.000 €;
- a ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza è riconosciuto un compenso speciale pari a 10.000 €.

4.4 Risultati economici e attivazione delle soglie del Gruppo

Il riconoscimento della remunerazione variabile è subordinato al raggiungimento della soglia di accesso (Entry Gate) e dei parametri minimi previsti dai sistemi di remunerazione variabile.

Con riferimento alla performance del Gruppo nell'esercizio 2025, a seguito dell'analisi finale dei risultati preliminari conseguiti al 31 dicembre 2025, la soglia minima prevista per l'Entry Gate è stata raggiunta e, di conseguenza, il relativo sistema di remunerazione variabile è stato attivato.

Il dettaglio delle soglie di accesso previste per la remunerazione dell'Amministratore Delegato di Gruppo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è illustrato nei paragrafi dedicati.

4.5 Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025: Amministratore Delegato Manuela Franchi

A seguito della nomina conferita dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024, la Dott.ssa Manuela Franchi ha assunto il ruolo di Amministratore Delegato del Gruppo doValue S.p.A.

Il quadro retributivo applicabile all'Amministratore Delegato del Gruppo è definito in conformità con la Politica di Remunerazione di doValue, approvata dall'Assemblea. Tale quadro garantisce trasparenza, competitività rispetto al mercato e un pieno allineamento agli interessi di lungo periodo della Società, dei suoi azionisti e di tutti gli Stakeholder rilevanti.

Remunerazione fissa

Nel corso dell'anno 2025, la remunerazione fissa corrisposta all'Amministratore Delegato di Gruppo e Direttore Generale è stata pari a 866.667 €.

Incentivo a breve termine (MBO 2025)

L'attivazione dell'MBO 2025 era subordinata alla condizione di Entry Gate, che richiedeva il raggiungimento di almeno l'80% dell'obiettivo di EBITDA di Gruppo. Poiché il risultato di EBITDA di Gruppo per il 2025 ha superato tale soglia, l'Entry Gate è stato attivato, consentendo il calcolo del relativo MBO.



Gli obiettivi del sistema di incentivazione a breve termine (MBO 2025) assegnati all'Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, sono stati raggiunti come sintetizzato di seguito:

KPI	Raggiungimento al 31.12.2025
Group EBITDA	Raggiunto
Cash Generation (FCF)	Raggiunto
Share price	Raggiunto
Group Net Income	Raggiunto
Strategic initiative	Raggiunto
ESG	Raggiunto

Sulla base dei risultati di performance conseguiti nel 2025, il payout complessivo dell'MBO ammonta a 725.965 €, pari all'80,66% della remunerazione fissa.

Inoltre, è stato riconosciuto un bonus di creazione di valore pari al 30% della remunerazione fissa, collegato al completamento con successo di un'operazione straordinaria di M&A trasformativa per la Società.

Il pagamento del bonus resta subordinato al perfezionamento del closing dell'operazione coe ed è così riportato nelle relative tabelle CONSOB della remunerazione.

Piano di Incentivazione a Lungo Termine – Ciclo LTI 2023–2025

Il ciclo del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2023–2025 è giunto a maturazione nel dicembre 2025 ed era subordinato alla condizione di Entry Gate, che prevedeva il raggiungimento di almeno il 70% dell'obiettivo di EBITDA di Gruppo. Poiché il risultato di EBITDA di Gruppo per il 2025 ha superato tale soglia, l'Entry Gate è stato soddisfatto, consentendo il calcolo del relativo LTI.

L'esito della valutazione delle performance collegate agli indicatori KPI per il ciclo LTI è stato il seguente:

KPI	Raggiungimento al 31.12.2025
Group EBITDA	Raggiunto
TSR-versus peer group	Non raggiunto
TSR – versus FTSE Mid Cap	Non raggiunto
ESG- Sustainability Index	Raggiunto
ESG-Engagement Survey	Raggiunto

Sulla base di tali risultati, il livello complessivo di raggiungimento del ciclo LTI è pari al 69,68%.

Di conseguenza, all'Amministratore Delegato sono state assegnate 14.980 azioni, incluse le quote relative ai dividendi (dividend equivalents).

La maturazione del ciclo LTI 2023–2025 riflette gli adeguamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione e successivamente dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, che hanno rivisto la metodologia di calcolo dei KPI del ciclo LTI 2023–2025, includendo gli effetti legati all'operazione di M&A (Gardant) nell'indicatore EBITDA. Ulteriori dettagli sul Piano di Incentivazione a Lungo Termine sono disponibili nel relativo Documento Informativo, pubblicato sul sito della Società alla sezione Remunerazione <https://dovalue.it/it/governance/remunerazione>.

In conformità all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 6 agosto 2025, viene inoltre riconosciuto all'Amministratore Delegato un ulteriore bonus di creazione di valore pari a 134.265 €, in linea con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2025–2026 (paragrafo 3.1). L'importo è riportato nelle tabelle CONSOB di competenza.

4.6 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione variabile 2025 dei **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** si basa su:

- un **Sistema di Incentivazione a Breve Termine (MBO 2025)**, con obiettivi aziendali e individuali finalizzati a incentivare i manager al raggiungimento dei risultati economici del Gruppo, sostenendo al contempo la strategia di sviluppo con un approccio sano e prudente alla gestione del rischio;
- un **Piano di Incentivazione a Lungo Termine (LTI, ciclo 2023–2025)**, con obiettivi aziendali finalizzati ad allineare i partecipanti a una prospettiva di lungo periodo, attrarre e trattenere le risorse chiave per il successo del Gruppo.

Incentivo a breve termine (MBO 2025)

L'attivazione dell'MBO 2025 era subordinata alla condizione di Entry Gate, che richiedeva il raggiungimento di almeno l'80% dell'obiettivo di EBITDA di Gruppo. Poiché il risultato di EBITDA di Gruppo per il 2025 ha superato tale soglia, l'Entry Gate è stato attivato, consentendo l'erogazione del relativo payout.

In base alle condizioni di performance previste dal sistema MBO, l'importo complessivo corrisposto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche a titolo di MBO ammonta a 1.064.576 €, con un importo individuale medio pari a 354.859€.

Piano di Incentivazione a Lungo Termine – Ciclo LTI 2023–2025

Il ciclo del Piano di Incentivazione a Lungo Termine è maturato nel dicembre 2025 ed era subordinato al raggiungimento della soglia di accesso (Entry Gate), che prevedeva il conseguimento di almeno il 70% dell'obiettivo di EBITDA di Gruppo. Poiché il risultato di EBITDA di Gruppo per il 2025 ha superato tale soglia, l'Entry Gate è stato soddisfatto, consentendo il calcolo del relativo LTI.

I risultati dei KPI del ciclo sono stati i seguenti:

KPI	Raggiungimento al 31.12.2025
Group EBITDA	Raggiunto
TSR-versus peer group	Non raggiunto
TSR – versus FTSE Mid Cap	Non raggiunto
ESG- Sustainability Index	Raggiunto
ESG-Engagement Survey	Raggiunto

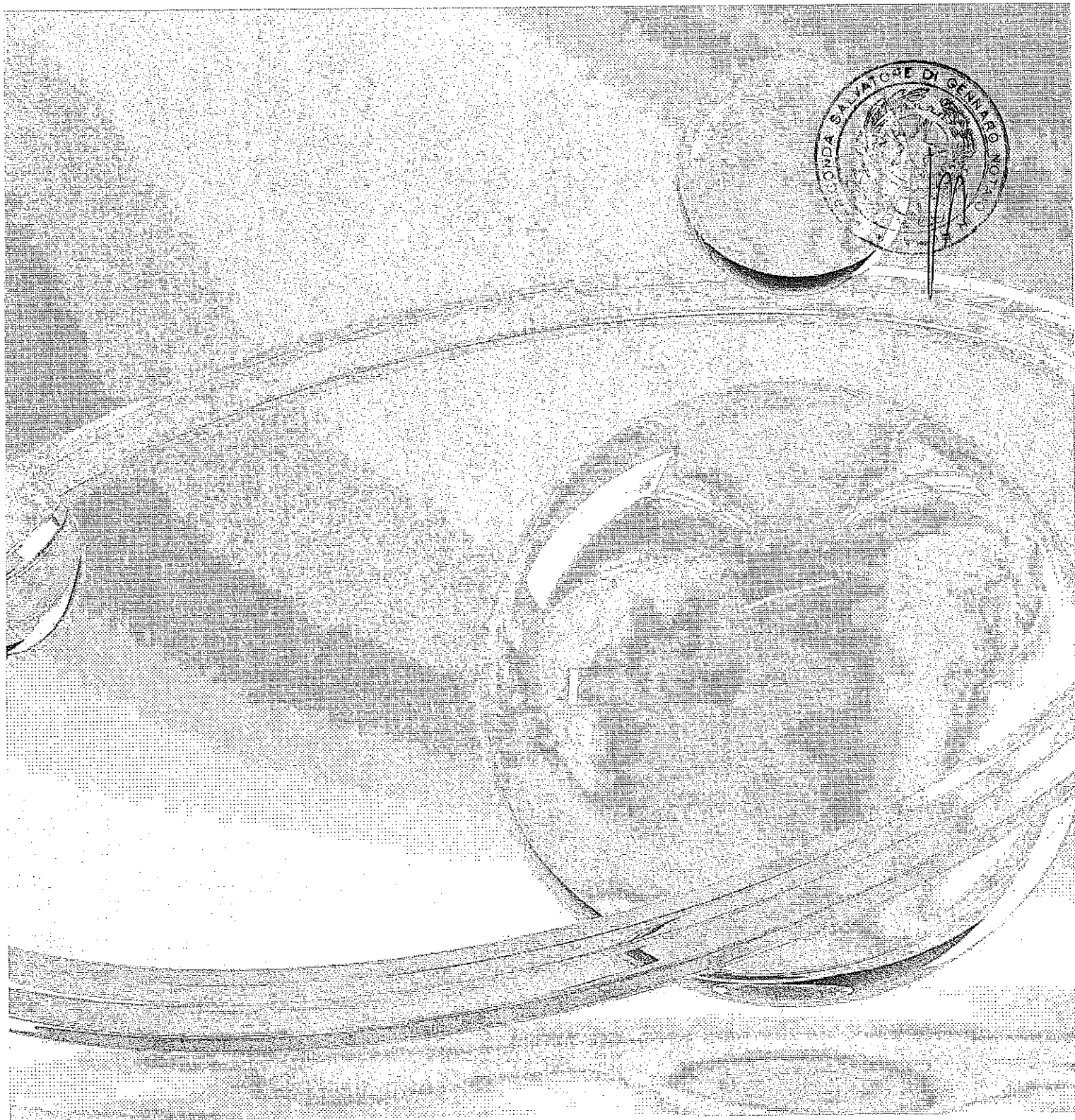
Sulla base dei risultati complessivi, il ciclo ha determinato l'assegnazione di 39.321 azioni, comprensive delle quote relative ai equivalent dividends, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, corrispondente a un livello di raggiungimento del piano pari al 69,68%.

La maturazione del ciclo LTI 2023–2025 riflette gli adeguamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione e successivamente dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, che hanno rivisto la metodologia di calcolo dei KPI del ciclo LTI 2023–2025, includendo gli effetti legati all'operazione di M&A (Gardant) nell'indicatore EBITDA. Ulteriori dettagli sul Piano di Incentivazione a Lungo Termine sono disponibili nel relativo Documento Informativo, pubblicato sul sito della Società alla sezione Remunerazione <https://dovalue.it/it/governance/remunerazione>.

In conformità all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 6 agosto 2025, è stato inoltre riconosciuto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche un bonus di creazione di valore complessivo pari a 352.445 €, in linea con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2025–2026 (Sezione 3.1), come riportato nella relativa tabella CONSOB dei compensi.

4.7 Bonus di ingresso e indennità previste in caso di cessazione del mandato

Non applicabile



5

VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI E DEI RISULTATI AZIENDALI

Variazione annuale dei compensi e dei risultati aziendali

Coerentemente con il nuovo quadro regolatorio ("Regolamento Emittenti" – dicembre 2020), nelle tabelle che seguono sono presentate delle informazioni riguardanti la variazione annuale per il periodo 2019 ad oggi, con riguardo ai seguenti elementi:

- i compensi totali di ciascun soggetto in relazione al quale in questa sezione della relazione sono presentate informazioni a titolo individuale (tabelle quantitative Consob: tabella 3.1 colonna 4, linea III e tabella 3A colonna 12, linea III);
- i risultati aziendali espressi in termini di GBV, incassi e recuperi, EBITDA ordinario, utile netto ordinario;
- la retribuzione lorda annuale media, di tutti i dipendenti a tempo pieno, esclusi quelli la cui remunerazione è indicata individualmente in questa sezione della relazione.

COMPENSI COMPLESSIVI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Per i membri del Consiglio di Amministrazione, i compensi indicati nella tabella includono la partecipazione a Comitati consiliari e le cariche in altre società del Gruppo; per i Sindaci includono i compensi percepiti da società controllate e collegate, nonché per la carica di membro dell'OdV ai sensi del D.Lgs. 231/01.

NOME	COGNOME	CARICA	Δ 2025-2024	Δ 2024-2023	Δ 2023-2022	Δ 2022-2021	Δ 2021-2020
Alessandro	Rivera ¹	Presidente CdA	-1,42%	-	-	-	-
Manuela	Franchi ²	AD	25,02%	24,46%	-	-	-
Francesco	Colasanti ³	Consigliere	6,88%	118,19%	100%	-	-
Elena	Lieskovska ⁴	Consigliere	-	-	-	-	-
Cristina	Alba Ochoa ⁵	Consigliere	46,94%	-	-	-	-
Enrico	Buggea ⁶	Consigliere	-	-	-	-	-
Camilla	Cionini Visani ⁷	Consigliere	46,94%	-	-	-	-
James Bernard	Corcoran ⁸	Consigliere	-33,21%	-	-	-	-
Constantine Michael	Dakolias ⁹	Consigliere	-	-	-	-	-
Isabella	De Michelis di Slonghello ¹⁰	Consigliere	46,94%	-	-	-	-
Fotini	Ioannou ¹¹	Consigliere	46,94%	-	-	-	-
Giuseppe	Pisani ¹²	Consigliere	46,94%	-	-	-	-
Massimo	Ruggieri ¹³	Consigliere	-	-	-	-	-
Massimo F.	Campanelli ¹⁴	Sindaco Effettivo e membro dell'OdV	46,00%	-	-	-	-
Paolo	Carbone ¹⁵	Sindaco Effettivo e membro dell'OdV	46,00%	-	-	-	-
Chiara	Molon ¹⁶	Presidente del Collegio Sindacale e dell'OdV	10,53%	31,59%	-	-	-

1. Presidente del Consiglio di Amministrazione
2. La remunerazione si riferisce alla remunerazione in qualità di Group CEO e Direttore Generale delle Funzioni Corporate
3. Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione
4. Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Ha rinunciato alla remunerazione
5. Membro del Comitato Rischì, Parti Correlate e Sostenibilità
6. Consigliere. Ha rinunciato alla remunerazione
7. Presidente del Comitato Rischì, Parti Correlate e Sostenibilità
8. Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione
9. Ha rinunciato alla remunerazione. Si è dimesso dalla carica in data 10.02.2025
10. Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione
11. Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione
12. Membro del Comitato Rischì, Parti Correlate e Sostenibilità
13. Consigliere. Ha rinunciato alla remunerazione
14. Presidente dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (OdV)
15. Membro dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (OdV)
16. Membro dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (OdV)

PERFORMANCE DELL'AZIENDA



Valori pubblicati nell'anno di riferimento	2025	2024	2023	2022
GBV - €	135.887.479.884	135.626.114.116	116.355.196.130	120.478.346.186
Incassi & Recuperi - €	5.501.106.357	4.803.400.029	4.947.492.686	5.494.503.023
EBITDA ordinario - €	217.173.206	164.836.246	178.423.509	201.687.377
Utile netto ordinario - €	25.347.378	6.747.139	2.692.768	50.563.153

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA LORDA DEI DIPENDENTI*

Anno	Organico	Remunerazione	Variazione percentuale
2021	3.193	48.999	14%
2022	3.006	51.062	4%
2023	2.859	51.581	1%
2024	2.747	52.382	2%
2025	3.073	55.932	7%

* La retribuzione media annua lorda è calcolata prendendo in considerazione sia la retribuzione fissa che quella variabile (retribuzione variabile a breve termine).

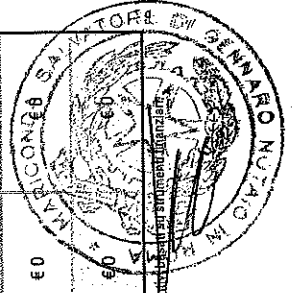


6

TAVOLE QUANTITATIVE CONSOB

Remunerazione Pagata agli Amministratori

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi variabili non equity	Altri compensi					
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compenso per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (*)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Alessandro Rivera ¹	Presidente	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 250.000	€ 0	€ 164.183	€ 0	€ 0	€ 0	€ 414.183	€ 0	€ 0
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(ii) Compensi da controllate e collegate				€ 250.000	€ 0	€ 164.183	€ 0	€ 0	€ 0	€ 414.183	€ 0	€ 0
(iii) Totale				€ 250.000	€ 0	€ 164.183	€ 0	€ 0	€ 0	€ 414.183	€ 0	€ 0
Manuela Franchi ²	AD	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 466.667	€ 0	€ 1.130.230	€ 0	€ 0	€ 0	€ 1.596.897	€ 630.848	€ 0
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(ii) Compensi da controllate e collegate				€ 466.667	€ 0	€ 1.130.230	€ 0	€ 0	€ 0	€ 1.596.897	€ 630.848	€ 0
(iii) Totale				€ 466.667	€ 0	€ 1.130.230	€ 0	€ 0	€ 0	€ 1.596.897	€ 630.848	€ 0
Manuela Franchi ^{2*}	General Manager	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 400.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 4.440	€ 0	€ 404.440	€ 0	€ 0
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(ii) Compensi da controllate e collegate				€ 400.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 4.440	€ 0	€ 404.440	€ 0	€ 0
(iii) Totale				€ 400.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 4.440	€ 0	€ 404.440	€ 0	€ 0



*Il fair value dei compensi azionari non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione - in considerazione dell'offerta di mercato.

Remunerazione Pagata agli Amministratori												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione ai 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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Colasanti ³	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 50.000	€ 10.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 60.000	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 50.000	€ 10.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 60.000	€ 0	€ 0
(II) Totale				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Elena Lieskovska ⁴	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Totale				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Cristina Alba Ochoa ⁵	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 50.000	€ 20.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.000	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 50.000	€ 20.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.000	€ 0	€ 0
(II) Totale				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.000	€ 0	€ 0

*Il fair value dei compensi azionari non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza -secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione - in considerazione dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

Remunerazione Pagata agli Amministratori

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compenso per la partecipazione ai 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
Enrico Buggea ⁶	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(ii) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(iii) Totale				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Camilla Cionini Visani ⁷	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 50.000	€ 35.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 85.000	€ 0	€ 0
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ 35.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 85.000	€ 0	€ 0
(ii) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(iii) Totale				€ 50.000	€ 35.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 85.000	€ 0	€ 0
James Bernard Corcoran ⁸	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 50.000	€ 10.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 60.000	€ 0	€ 0
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ 10.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 60.000	€ 0	€ 0
(ii) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(iii) Totale				€ 50.000	€ 10.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 60.000	€ 0	€ 0



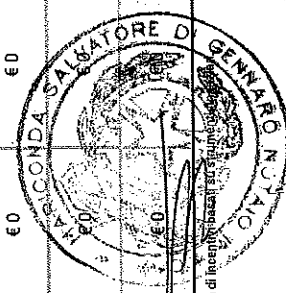
*Il fair value dei compensi azionari non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani azionari, essendo invece il costo che la società contabilizza -secondo un criterio di competenza e durante il periodo di competenza - in considerazione dell'offerta di acquisto di azioni proprie da parte dei beneficiari.

Remunerazione Pagata agli Amministratori												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi variabili non equity	Altri compensi					
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensso per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (*)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Constantine Michael Dakolias ¹	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Totale				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Isabella de Michelis di Slonghello ¹⁰	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 50.000	€ 10.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 60.000	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ 10.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 60.000	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Totale				€ 50.000	€ 10.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 60.000	€ 0	€ 0
Fotini Ioannou ¹¹	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 50.000	€ 20.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.000	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000	€ 20.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.000	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Totale				€ 50.000	€ 20.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.000	€ 0	€ 0

*Il fair value dei compensi azionari non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza -secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione- in considerazione dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

Remunerazione Pagata agli Amministratori

A	B	C	D	T	3		4	5	6	7	8	
					Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compenso per la partecipazione ai 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
Giuseppe Pisani ¹²	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2025	€ 50.000	€ 20.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.000	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 50.000	€ 20.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.000	€ 0	€ 0
(III) Totale				€ 50.000	€ 20.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.000	€ 0	€ 0
Massimo Ruggieri ¹³	Consigliere	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2025	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(III) Totale				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Chiara Molon ¹⁴	Presidente del Collegio Sindacale e dell'OdV	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2025	€ 80.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 80.000	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 80.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 80.000	€ 0	€ 0
(III) Totale				€ 80.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 80.000	€ 0	€ 0



*Il fair value dei compensi azionari non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza -secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione- in considerazione dell'offerta di acquisto basata su strumenti finanziari a premio.

Remunerazione Pagata agli Amministratori

A	B	C	D	1	2	3		4	5	5	7	8
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compenso per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity (*)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo Carbonelis	Sindaco Effettivo e membro dell'OdV	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 55.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 55.000	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 55.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 55.000	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Totale				€ 55.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 55.000	€ 0	€ 0
Massimo Fulvio Campanellis	Sindaco Effettivo e membro dell'OdV	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 55.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 55.000	€ 0	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 55.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 55.000	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Totale				€ 55.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 55.000	€ 0	€ 0
3 (Hcs) ¹⁷	Executives with Strategic Responsibilities	Dal 1.1.2025 al 31.12.2025	Approvazione Bilancio al 31.12.2026	€ 1.195.752	€ 0	€ 1.481.698	€ 0	€ 36.779	€ 0	€ 2.714.229	€ 663.561	€ 0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.195.752	€ 0	€ 1.481.698	€ 0	€ 36.779	€ 0	€ 2.714.229	€ 663.561	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
(II) Totale				€ 1.195.752	€ 0	€ 1.481.698	€ 0	€ 36.779	€ 0	€ 2.714.229	€ 663.561	€ 0
Totale				€ 2.852.419	€ 125.000	€ 2.776.111	€ 0	€ 41.218	€ 0	€ 5.794.748	€ 1.284.409	€ 0

¹⁷ Il fair value dei compensi azionari non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza -secondo un criterio di maturazione e durante il periodo di maturazione - in considerazione dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.



Note:

1. Presidente del Consiglio di Amministrazione. La remunerazione variabile è subordinata all'approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2026, della versione aggiornata della Politica di Remunerazione 2025/2026.
2. Group CEO e Direttore Generale.
3. Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.
4. Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Ha rinunciato alla remunerazione.
5. Membro del Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità.
6. Ha rinunciato alla remunerazione.
7. Presidente del Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità.
8. Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.
9. Ha rinunciato alla remunerazione. Si è dimesso dalla carica in data 10.02.2025.
10. Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.
11. Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.
12. Membro del Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità.
13. Ha rinunciato alla remunerazione.
14. Presidente dell'Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
15. Membro dell'Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
16. Membro dell'Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
17. DIRS – 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In conformità alla Politica di Remunerazione adottata ai sensi dell'art. 123 ter del Testo Unico della Finanza (TUF), i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio sono riportati nelle tabelle predisposte ai sensi dell'art. 84 quater del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (Allegato 3A).

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	12	12
Nome e cognome	Carica	Piano	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	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
Manuela Franchi	AD & General Manager														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2025-2027	629.514 / Performance Share Plan			984.560 €	3 years	14.05.2025	1,574					290.044 €	
(II) Compensi da controllate e collegate		LTI 2024-2026	" 418.962 / Performance Share Plan "	2024-2026										290.044 €	
		LTI 2023-2025										14.980	€ 31.608	50.761 €	
3 HC3	DIRS	(II) Totale				984.560 €						14.980		630.848 €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2025-2027	571.841 / Performance Share Plan			900.081 €	3 years	14.05.2025	1,574					265.157 €	
(II) Compensi da controllate e collegate		LTI 2024-2026	" 383.013 / Performance Share Plan "	2024-2026										265.157 €	
		LTI 2023-2025										39.321	€ 82.967	133.246 €	
		(II) Totale				900.081 €						39.321		663.561 €	

Nota: L'Amministratore Delegato di Gruppo ricopre la carica di Direttore Generale al momento dell'assegnazione del ciclo 2023-2025. Le azioni da attribuire all'Amministratore Delegato di Gruppo sono calcolate sulla base di un livello di raggiungimento del piano pari al 59,66%. Il ciclo è stato influenzato dallo Stock Split e dall'adeguamento TERP conseguente all'Aumento di Capitale.

Nota: Le azioni da attribuire ai DIRS sono calcolate sulla base di un livello di raggiungimento del piano pari al 59,66%. Il ciclo è stato influenzato dallo Stock Split e dall'adeguamento TERP conseguente all'Aumento di Capitale.

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 Nome e cognome	B Posizione	C Piano	2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti			4 Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
Alessandro Rivera¹	Presidente								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		STI/MBO 2025	164.183 €	-	-	-	-	-	-
(ii) Compensi da controllate e collegate									
Manuela Franchi²	AD & General Manager								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		STI/MBO 2025	725.965 €	-	-	-	-	-	404.265 €
(ii) Compensi da controllate e collegate									
3 DIRs³	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		STI/MBO 2025	1.064.576 €	-	-	-	-	-	417.122 €
(ii) Compensi da controllate e collegate									
Totale			€ 1.954.724						€ 821.387

¹ Presidente del Consiglio di Amministrazione. La remunerazione variabile è soggetta all'approvazione dell'adeguamento della Remuneration Policy 2025-2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2025. Si precisa che il 2025 del Group CEO. Negli "Altri bonus" è compreso l'importo relativo al Bonus di creazione di valore legato al Transformational M&A e al Cash Retention Bonus, entrambi approvati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 agosto 2025. Si precisa che il Value Creation Bonus relativo al KPI di Transformational M&A sarà erogato al momento del closing, nell'eventualità in cui il closing abbia luogo successivamente all'Assemblea degli Azionisti.

² I dati rappresentati si riferiscono a 3 DIRs. L'importo indicato negli "Altri bonus" comprende il Value Creation Bonus approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 maggio 2025 e il Cash Retention Bonus approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 agosto 2025.



Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2024	Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute al 31.12.2025
Manuela Franchi	AD	doValue	98.244			105.298

Note:

A maggio 2025, il CEO del Gruppo ha maturato 7.054 azioni dal LTI 2022-2024.

Tabella 2: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2024	Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute al 31.12.2025
n.3 ¹	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	doValue	131.872	24.763		182.697

Note:

DIRS ha maturato 26.062 azioni dal LTI 2022-2024.

F.ti: Alessandro RIVERA

Salvatore MARICONDA, Notaio



A black and white halftone photograph of a hand holding a glass. The hand is positioned at the bottom, with fingers wrapped around the base of the glass. The glass is tilted, and its rim is visible at the top. A dark, horizontal band runs across the middle of the image, containing the text 'doValue' in a white, bold, sans-serif font. The background is a light, textured surface, possibly a wall or a backdrop, rendered in a halftone pattern.

doValue