Allegato "H" all'atto n. 22013/15352

doValue

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO LTI 2025 DEI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

REDATTO AI SENSI DELL'ART. 84-BIS E DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO ADOTTATO CON DELIBERAZIONE CONSOB 14 MAGGIO 1999 N. 11971 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 114-BIS DEL DECRETO LEGISLATIVO 24 FEBBRAIO 1998, N. 58

EMITTENTE: DOVALUE S.P.A.
SITO WEB: WWW.DOVALUE.IT
DATA DI APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO: 29 APRILE 2025

Glossario

Azioni doValue	Indica le azioni ordinarie di doValue.
Beneficiari del Piano	Individua l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con responsabilità strategiche e le altre Risorse chiave di doValue, collettivamente e individualmente.
Piano di Remunerazione o Piano	Indica il piano di remunerazione Long Term Incentive 2025, basato su un ciclo: 2025-2027, soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025.
2024-2026 Business Plan	Indica il Business Piano approvato dal Consiglio di amministrazione il 20 marzo 2024 e reso disponibile alla comunità finanziaria durante il Capital Market Day il 21 marzo 2024.
Capogruppo o doValue	Indica doValue S.p.A
(Società) Controllate	Indica le società controllate da doValue S.p.A.
Dirigenti con responsabilità strategiche o DIRS	Indica i soggetti così definiti nell'Allegato 1 al Regolamento CONSOB n 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato.
Gruppo doValue o Gruppo	Indica il Gruppo doValue
Lock-up	Indica il periodo di tempo dopo l'attribuzione degli strumenti riconosciuti a titolo di remunerazione variabile durante il quale essi non possono essere venduti né se ne può disporre.
Data di Vesting o di Maturazione	Indica il momento in cui un Beneficiario del Piano diventa il legittimo titolare della remunerazione variabile riconosciuta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o dal fatto che il pagamento sia soggetto o meno a Lock-up o a clausole di clawback.
Periodo di Performance	Indica il periodo al termine del quale verrà effettuata la valutazione degli obiettivi di performance utilizzati come base per l'assegnazione della componente variabile della retribuzione.
KPI (Key Performance Indicator) o Obiettivo di Performance	Indica i parametri utilizzati per misurare il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda. All'interno del piano LTI, a ogni parametro è assegnato un peso specifico. A ogni KPI è assegnato un target declinato per soglia, target e livello massimo.
Target	Indica i criteri di misurazione dell'indicatore KPI. Ogni Target ha un livello minimo, un obiettivo target e un livello massimo.
Regolamento Emittenti	Indica il Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivi aggiornamenti.
Risorse chiave	Sono le risorse, identificate dall'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione People, che ricoprono ruoli fondamentali per il perseguimento degli obiettivi a lungo termine del Gruppo e che non rientrano nel perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Premessa

Il presente documento informativo (il "Documento Informativo"), redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF"), nonché ai sensi dell'art. 84-bis e dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "Regolamento Emittenti"), ha ad oggetto il piano di incentivazione a lungo termine denominato "Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2025" (il "Piano LTI") ed è stato predisposto in vista dell'Assemblea degli azionisti di doValue S.p.A. (la "Società"), convocata per il giorno 29 aprile 2025 dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 20 marzo 2025 per deliberare, tra l'altro, in merito all'approvazione del Piano.

Il presente Documento Informativo ha lo scopo di fornire agli azionisti le informazioni necessarie per esercitare consapevolmente il proprio diritto di voto in sede assembleare.

Si precisa che il Piano LTI è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.
Le informazioni derivanti dalle deliberazioni che il Consiglio di Amministrazione adotterà in attuazione del Piano LTI saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società al seguente link: dovalue.it/it/governance/remunerazione

1. Soggetti destinatari

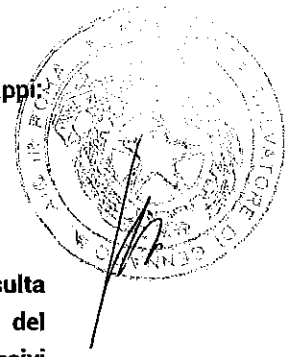
1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate:

Tra i soggetti beneficiari del Piano rientra l'Amministratore Delegato del Gruppo doValue S.p.A.
Al momento della redazione del presente documento, l'Amministratore Delegato del Gruppo è Manuela Franchi.

Si segnala che alcuni dei potenziali Beneficiari del Piano, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, possono ricoprire cariche in organi amministrativi di società Controllate dalla Società. Tuttavia, considerato che detti soggetti sono tra i Beneficiari del Piano in quanto dipendenti del Gruppo, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti Beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni di seguito riportate.

1.2. Categorie di dipendenti dell'emittente di strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente:

In aggiunta ai soggetti indicati al punto 1.1, tra i Beneficiari del Piano sono compresi anche i Dirigenti con responsabilità strategiche e le Risorse chiave che ricoprono ruoli essenziali per il perseguimento degli obiettivi a lungo termine del Gruppo.



1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale dell'emittente di strumenti finanziari

Il modello di governance di doValue S.p.A. non comprende il ruolo di Direttore Generale.

b) altri Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente di strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente di strumenti finanziari.

Non applicabile in quanto l'Emittente si configura di "minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010.

c) persone fisiche controllanti l'emittente di azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente di azioni.

Non applicabile.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, per separate categorie:

a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati alla lettera b) del paragrafo 1.3.

Tra i destinatari del Piano sono inclusi tre Dirigenti con responsabilità strategiche oltre all'Amministratore Delegato del Gruppo.

b) nel caso delle "società di minori dimensioni" di cui all'articolo 3, comma 1, lettera f, del Regolamento 17221 del 12 marzo 2010, indicazione per aggregato di tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari:

Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera f) del Regolamento 17221 del 12 marzo 2010, doValue si qualifica come "società di minori dimensioni" (l'attivo consolidato e il fatturato al 31 dicembre 2024 sono pari rispettivamente a 1.026.240 euro e 485.731 euro).

Tre Dirigenti con responsabilità strategiche sono beneficiari del piano LTI.

c) eventuali altre categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenti del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati, ecc.).

Possono rientrare tra i Beneficiari del Piano fino a 40 persone appartenenti alla categoria delle "Risorse chiave", ovvero soggetti fondamentali per il perseguimento degli obiettivi di lungo termine del Gruppo.
I beneficiari classificati come "Risorse Chiave" saranno individuati dall'Amministratore Delegato con il supporto della funzione People, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti.
I beneficiari appartenenti alla categoria "Risorse Chiave" saranno individuati all'inizio del ciclo, a condizione che sia stata confermata la disponibilità di Azioni nel rispetto del numero massimo approvato dall'Assemblea degli Azionisti, considerando anche le Azioni non assegnate. I nuovi assunti potranno essere identificati durante il periodo di maturazione, pro-rata temporis, sempre subordinatamente alla disponibilità di azioni.

Al fine di attrarre e trattenere i Dirigenti con responsabilità strategiche o altre Risorse chiave in un contesto internazionale e competitivo, per mantenere un forte allineamento con gli investitori, è possibile assegnare bonus di ingresso o bonus di fidelizzazione in tutto o in parte in azioni, comprese le assegnazioni pro-rata temporis di Performance Share. L'approvazione dell'assegnazione di bonus in azioni segue le disposizioni della Politica di Remunerazione, che prevede che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, previo parere del Comitato Rischi e Parti Correlate, in caso di circostanze uniche volte ad attrarre, trattenere o premiare la creazione di valore, possa approvare bonus di ingresso, bonus di fidelizzazione o bonus di creazione di valore.

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano

2.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani:

Il piano di retribuzione in strumenti finanziari è funzionale alla creazione di valore nel tempo, coerentemente con la strategia del Gruppo presentata nel Business Plan 2024-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2024 e presentato alla comunità finanziaria durante il Capital Market Day del 21 marzo 2024.

I pilastri fondamentali per il periodo 2024-2026 possono essere rappresentati come segue:

Come arrivarci - Pilastri strategici

1	**Approccio orientato al cliente per creare nuove opportunità e consolidare il core business.**		Rafforzamento del team di **business developement** 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.
2	**Nuova area di crescita e diversificazione**		**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.
3	**Modello operativo semplificato per diventare competitivi in altre aree di business**		**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.
4	**Leader in tecnologia e innovazione**		**Nuove applicazioni tecnologiche** per ridurre al minimo l'intervento umano **Capacità tecnologiche e analitiche** rafforzate. Estrazione del valore dai **dati**.
5	Promozione di una **cultura di gruppo inclusiva**, valorizzazione dei **talenti** e costruzione di un **sistema finanziario sostenibile**		**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.

Il framework ESG di doValue è stato quindi ulteriormente sviluppato all'interno del pilastro strategico "care" del business plan 2024-2026.

Fortemente impegnata al contributo continuo per lo sviluppo sostenibile del sistema finanziario

Per le Persone	doValue pone le persone al centro della sua strategia, dimostrando un forte impegno verso la diversità, lo sviluppo dei dipendenti e le pratiche inclusive sul posto di lavoro. Sostiene le comunità attraverso iniziative sociali e promuove una condotta aziendale responsabile, favorendo un impatto positivo sulla società.
Per l'Ambiente	L'azienda integra la sostenibilità nelle sue operazioni, sforzandosi di ridurre il proprio impatto ambientale attraverso una gestione responsabile delle risorse, l'efficienza energetica, e di raggiungere una gestione sostenibile, un uso efficiente delle risorse naturali e iniziative attente al clima.
Per un Futuro Sostenibile	Incoraggia l'inclusione finanziaria per mantenere l'equilibrio nel sistema economico-finanziario. L'azienda sostiene i più elevati standard di integrità, trasparenza e responsabilità, garantendo solide pratiche di corporate governance in linea con gli interessi di tutti gli stakeholder.

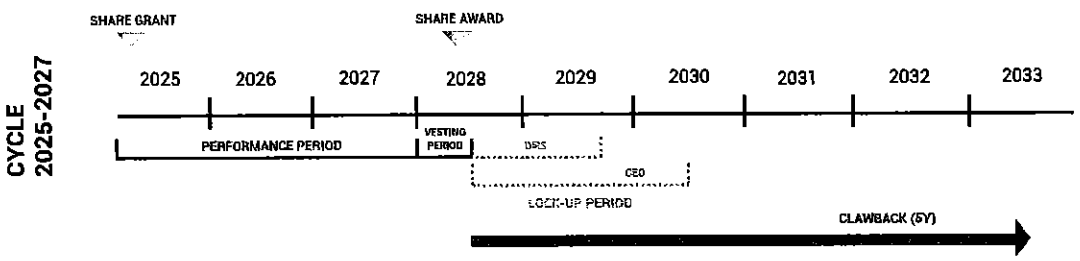
In questo contesto, il LTIP 2025 con strumenti finanziari intende:

- allineare gli interessi dell'Amministratore Delegato del 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.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'assegnazione dei piani basati su strumenti finanziari:

Il Piano 2025 è composto da un ciclo con un periodo di maturazione di 3 anni (dal 01.01.2025 al 31.12.2027).

Il Piano dà diritto ai Beneficiari di ricevere azioni doValue se una specifica serie di obiettivi di performance sono raggiunti alla fine del Periodo di Performance.
Il numero finale di azioni attribuite rispetto a quelle conferite alla data di assegnazione dipende dal raggiungimento dei KPI alla fine del Periodo di Performance.



KPI

La soglia d'ingresso prevista è l'EBITDA di Gruppo alla fine del Periodo di Performance, che non deve essere inferiore all'80% dell'EBITDA di Gruppo definito nel piano annuale (strategico e operativo).
Il numero di azioni maturate dipende dal raggiungimento dei KPI alla fine del periodo di maturazione, a condizione che venga raggiunta la soglia di ingresso.

I KPI del Piano LTI 2025 per tutti i partecipanti sono i seguenti:

- EBITDA DEL GRUPPO (con un peso del 45%): risultato alla fine del periodo di performance.
- APPREZZAMENTO DEL PREZZO DELLE AZIONI (con un peso del 35%): valore del titolo alla fine del periodo di performance.
- CRESCITA DEI RICAVI (con un peso del 10%): crescita dei ricavi nel triennio (CAGR).
- ESG (con un peso del 10%): Indice di sostenibilità.

I KPI sono indipendenti l'uno dall'altro per il calcolo del raggiungimento e il relativo risultato.

Per ogni KPI, il numero di azioni attribuite alla fine del periodo di performance è definito come segue:

1) **EBITDA di Gruppo** (ordinario) - peso: 45%.

- Se viene raggiunto il livello massimo di performance (di seguito, "Massimo"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero massimo di azioni assegnate (130%). Non verranno maturate ulteriori azioni oltre il livello massimo di performance.
- Se viene raggiunto il livello di performance target (di seguito, "Target"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero target di azioni assegnate (100%).
- se viene raggiunto il livello minimo di performance (di seguito, "Soglia"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero minimo di azioni assegnate (50%). Non è prevista la maturazione di azioni al di sotto del livello di performance "Soglia".

Per i livelli di prestazione compresi tra Soglia e Target e tra Target e Massimo viene utilizzato un calcolo di interpolazione lineare.

2) **APPREZZAMENTO DEL PREZZO DELLE AZIONI** - peso: 35%
Il prezzo finale dell'azione doValue considerato per valutare il raggiungimento del KPI è il valore medio nei 30 giorni di trading precedenti la fine del Periodo di performance.

- Se viene raggiunto il prezzo massimo dell'azione (di seguito, "Massimo"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero massimo di azioni assegnate (130%). Non verranno maturate ulteriori azioni al di sopra del livello massimo di performance.
- Se viene raggiunto il prezzo target dell'azione (di seguito, "Target"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero target di azioni assegnate (100%).
- se viene raggiunto il prezzo minimo dell'azione (di seguito, "Soglia"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero minimo di azioni assegnate ("Minimo" pari al 50%). Al di sotto del prezzo di "Soglia" non viene maturata alcuna azione.

Per i livelli di prestazione compresi tra Soglia e Target e tra Target e Massimo viene utilizzato un calcolo di interpolazione lineare.

3) **CRESCITA DEI RICAVI** - peso: 10%

La crescita finanziaria dell'azienda è misurata attraverso il KPI del CAGR (Compounded Average Growth Rate) dei ricavi nel corso del periodo di maturazione di tre anni.

- Se viene raggiunto il livello massimo del CAGR dei ricavi (di seguito, "Massimo"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero massimo di azioni assegnate (130%). Non verranno maturate ulteriori azioni al di sopra del livello massimo di performance.
- Se viene raggiunto l'obiettivo di CAGR dei ricavi (di seguito, "Target"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero di azioni assegnate (100%).
- se viene raggiunto il livello minimo di CAGR dei ricavi (di seguito, "Soglia"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero minimo di azioni assegnate ("Minimo" pari al 50%). Non è prevista la maturazione di azioni al di sotto del livello di performance "Soglia".

Per i livelli di prestazione compresi tra Soglia e Target e tra Target e Massimo viene utilizzato un calcolo di interpolazione lineare.

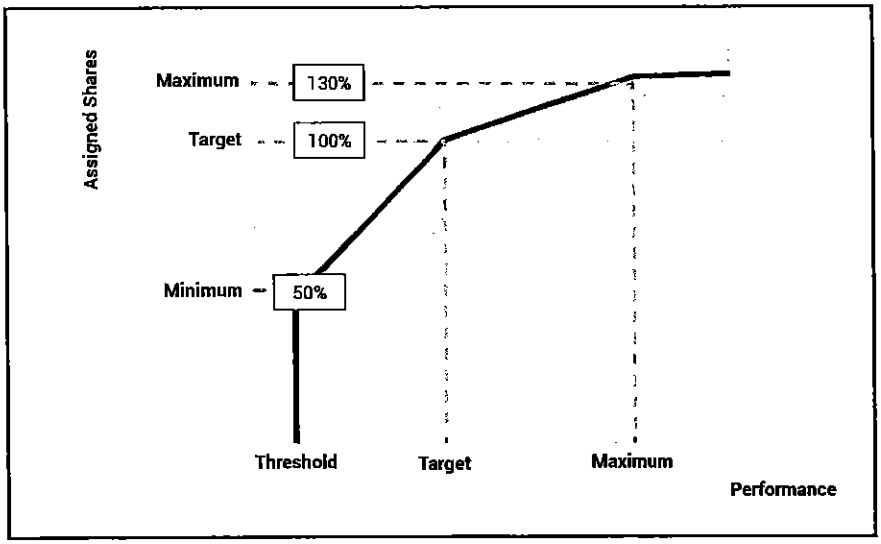


Immagine: Curva di pagamento per i KPI di EBITDA, Apprezzamento del prezzo delle azioni e CAGR dei ricavi.

4) **ESG**: il KPI relativo alla metrica ESG mira a valorizzare l'impegno dell'azienda e l'allineamento del suo management alle priorità ambientali, sociali e di governance.

Il KPI ESG, con un peso del 10%, è misurato attraverso il miglioramento degli indici di sostenibilità.

Il numero di azioni maturate per ciascuna metrica ESG sarà calcolato considerando una soglia minima di accesso che corrisponde al 50% del payout, un target che corrisponde al 100% del payout e un tetto massimo corrispondente al payout massimo del 130%.

I target per il ciclo 2025-2027 di ciascun KPI saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, in linea con il Nuovo piano industriale che copre il periodo di performance triennale.

I partecipanti al ciclo 2025-2027, selezionati dal Group Chief Executive Officer con il supporto della funzione Group People, secondo i criteri indicati, ammontano a 35 risorse, di cui 31 considerate Risorse chiave per l'attuazione delle politiche strategiche aziendali, 3 Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Group Chief Executive Officer è beneficiario del Piano.

2.3. Elementi utilizzati come base per la determinazione dell'importo della remunerazione basata su strumenti finanziari, o i criteri per la sua determinazione:

Come già specificato, la remunerazione variabile basata su azioni viene attivata quando viene raggiunta la soglia d'accesso definita al punto 2.2 e quando viene raggiunta la soglia di almeno un KPI.

L'importo massimo per la remunerazione basata su azioni del Piano LTI 2025, rispetto alla remunerazione fissa, è:

- 160% per il Group Chief Executive Officer.
- fino al 100% per i Dirigenti con responsabilità strategiche.
- fino all'80% per le Risorse chiave.

In base alle condizioni di maturazione, l'importo delle azioni assegnate è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, secondo i limiti e i criteri indicati ai punti 2.2 e 2.3.

Il numero di azioni per tutti i Beneficiari del Piano dipende dal prezzo medio dell'azione doValue tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione che approva il Piano da sottoporre all'Assemblea degli azionisti.

Al beneficiario viene assegnato un numero aggiuntivo di azioni pari al valore del 50% dei dividendi pagati nel Periodo di Performance ("dividend equivalent") alla fine del Periodo di Vesting.

2.4 Motivazioni alla base della decisione di assegnare piani di remunerazione basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, come ad esempio strumenti finanziari emessi da società controllate, o da società controllanti o da società terze rispetto allo specifico gruppo, se i suddetti strumenti non sono negoziati in mercati regolamentati, informazioni sui criteri utilizzati per determinare il valore ad essi assegnato:

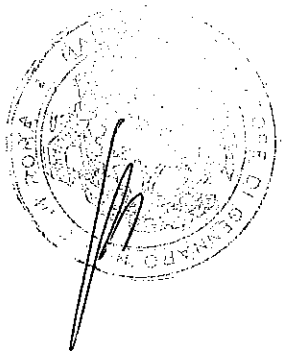
Il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari non emessi dall'Emittente doValue S.p.A.

2.5. Valutazioni relative a implicazioni significative di natura fiscale e contabile che hanno avuto un impatto sulla definizione dei piani:

Anche se doValue S.p.A. ha effettuato valutazioni sull'impatto fiscale e contabile del Piano basato su azioni, tali implicazioni non sono state ritenute abbastanza significative da influenzare la definizione del sistema stesso.

2.6. Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350:

Il sostegno del Piano non è previsto da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.



3. Procedura di approvazione e tempistica per l'assegnazione degli strumenti in

3.1. Ambito dei poteri e delle funzioni delegate dall'Assemblea degli azionisti al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del piano:

L'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Piano LTI attribuisce altresì al Consiglio di Amministrazione la facoltà di definire tutte le modalità tecniche di dettaglio funzionali all'attuazione del Piano, secondo i termini e le condizioni stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti e descritti nel presente Documento Informativo, adottando le misure più idonee per l'efficace funzionamento del Piano LTI. L'autorizzazione dell'Assemblea degli Azionisti comprende la facoltà di disporre, ai sensi dell'articolo 2357 ter del Codice Civile, di azioni in portafoglio per l'attuazione dei Piani mediante assegnazione gratuita ai beneficiari.
L'Amministratore Delegato del Gruppo ha la facoltà di individuare il perimetro delle "Risorse chiave", ammissibili al Piano LTI.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati di gestire il piano e della loro funzione e responsabilità:

Fatte salve le competenze specifiche del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, alla funzione Group People è attribuita la gestione del Piano e il coordinamento con le altre funzioni (Finanza, Paghe, ecc.), ricorrendo se necessario a fornitori esterni.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani, anche in relazione a eventuali modifiche degli obiettivi di base:

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, può proporre modifiche ai Target in caso di modifiche significative del perimetro del Gruppo. Eventuali modifiche al Piano riferite ai KPI o al loro peso, o ulteriori modifiche diverse dalle variazioni dei Target a seguito di operazioni straordinarie/modifiche significative del perimetro del Gruppo o in presenza di altre circostanze eccezionali, saranno gestite secondo le procedure di deroga previste dalla Politica di Remunerazione. Gli eventuali aggiustamenti proposti sono volti a considerare la mutata struttura del Gruppo e mirano a garantire una situazione di sostanziale equità rispetto a quella precedentemente in essere.

In caso di cambio di controllo della Società, il Consiglio di Amministrazione, dopo aver consultato il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, può includere clausole per accelerare i benefici del Piano per i beneficiari o, a titolo esemplificativo, un meccanismo di calcolo pro-rata del numero di azioni da assegnare, una valutazione anticipata del raggiungimento dei KPI o la sostituzione del Piano con altri strumenti equivalenti.

3.4. Descrizione delle procedure per determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari su cui si basano i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, emissione di azioni con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie):

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di azioni doValue S.p.A..
Le azioni per il Piano sono rese disponibili dalle azioni ordinarie di doValue S.p.A. già in portafoglio della Capogruppo o dall'acquisto di azioni proprie autorizzato dalla stessa Assemblea degli Azionisti che vota l'approvazione del Piano di Remunerazione in azioni presentato.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei suddetti piani; l'eventuale insorgenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori coinvolti:

Sulla base della proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Piano e ha elaborato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, tenendo conto delle attuali condizioni di mercato e delle disposizioni normative.

Poiché la Group Chief Executive Officer di doValue S.p.A. fa parte dei Beneficiari del Piano LTI 2025, non ha partecipato alla decisione del Consiglio.

3.6. Ai fini di quanto previsto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione è assunta dall'organo competente a proporre all'Assemblea l'approvazione dei piani e l'eventuale proposta del Comitato per la Remunerazione, se presente:

Il Piano 2025, la cui attuazione prevede l'assegnazione di azioni doValue S.p.A., è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 20 marzo 2025, con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione del 18 marzo 2025.

3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta dall'organo competente per l'assegnazione degli strumenti e l'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione, se presente:

Le informazioni richieste dall'articolo 84-bis, comma 5, lettera a), attualmente non disponibili, saranno fornite nelle modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente.

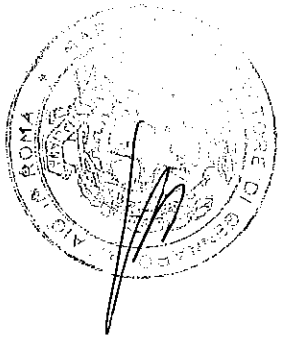
3.8. Prezzo di mercato, registrato alle suddette date, degli strumenti finanziari su cui si basa il piano, se negoziati su mercati regolamentati:

Il prezzo di mercato registrato alla data della riunione del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione del 18 marzo 2025 e alla data della riunione del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2025 che ha approvato il Piano di Remunerazione è pari rispettivamente a 1.826 euro e 1.740 euro.

Per quanto riguarda il prezzo di mercato dell'azione doValue alle date di assegnazione degli strumenti da parte del Consiglio di Amministrazione, esso sarà reso noto quando disponibile con le modalità e i termini previsti dalla normativa vigente.

3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati in mercati regolamentati, quali sono i termini e le modalità con cui l'emittente considera, per l'individuazione dei tempi di assegnazione degli strumenti per l'attuazione dei piani, la possibile coincidenza temporale tra:

I. tale incarico o qualsiasi decisione presa al riguardo dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, e
II. la divulgazione di qualsiasi informazione rilevante ai sensi dell'articolo 114, paragrafo 1: ad esempio, se tali dati sono:
   a) non già pubblici e idonei a influenzare positivamente i prezzi di mercato, oppure
   b) già pubblicati e idonei a influenzare negativamente i prezzi di mercato.



Si precisa che il mercato è informato, agli effetti delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti. L'informativa al mercato sarà fornita durante la fase di esecuzione del Piano, ove richiesto dalle disposizioni di legge e regolamentari di volta in volta vigenti.

4. Caratteristiche degli strumenti finanziari assegnati

4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicando se il piano si basa sull'assegnazione di: strumenti finanziari (assegnazione di restricted stock); aumento di valore di tali strumenti (phantom stock); diritti di opzione che consentono la successiva acquisizione di strumenti finanziari (option grant) con regolamento mediante consegna fisica (stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (stock appreciation right).

Il Piano si basa sull'assegnazione di azioni ordinarie doValue ("Azioni di performance").
Per ulteriori informazioni si veda il paragrafo 2.2 del presente documento.

4.2. Indicazione dell'effettivo periodo di attuazione del piano, anche con riferimento a eventuali cicli diversi previsti:

Il periodo di effettiva attuazione del ciclo del Piano LTI 2025 decorre dal 1° gennaio 2025 (data di inizio della misurazione della performance) fino al momento dell'assegnazione dell'ultima tranche dell'incentivo, con l'approvazione dei risultati dell'esercizio 2027, oltre all'ulteriore periodo di lock-up, pari a 24 mesi con riferimento all'Amministratore Delegato del gruppo e a 12 mesi per il 50% delle azioni disponibili al netto delle imposte, con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

4.3. Fine del piano:

Considerando quanto specificato al punto precedente, il limite temporale del Piano 2025 è fissato al 2030, con la fine del periodo di lock-up per l'Amministratore Delegato.

4.4. Numero massimo di strumenti finanziari, inclusi in forma di opzione, assegnati in ciascun in relazione a soggetti identificati per nome o per categorie indicate:

Il numero massimo di azioni doValue che saranno assegnate per il piano 2025-2027 è di 2.831.943 (al prezzo medio dei tre mesi precedenti l'approvazione del Consiglio di Amministrazione).

4.5. Procedure e le clausole di attuazione del piano, specificando se l'effettiva assegnazione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni o al raggiungimento di determinati risultati, tra cui la performance, la descrizione di tali condizioni e risultati:

L'effettivo conferimento di azioni nell'ambito del Piano è subordinato al raggiungimento della soglia di accesso e delle condizioni di performance descritte al punto 2.2 per le diverse categorie di beneficiari del Piano. La verifica del raggiungimento delle soglie e delle condizioni di performance sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione.

4.6. Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità sugli strumenti assegnati o sugli strumenti derivanti 'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali è consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi:

Le azioni doValue assegnate con il Piano sono soggette ad un periodo di lock-up, ferma restando la necessità di adempiere agli obblighi fiscali, pari a:

- Group Chief Executive Officer: pari a 24 mesi sul 100% delle azioni assegnate.
- Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS): pari a 12 mesi sul 50% delle azioni assegnate

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 di lavoro sia ancora in essere o sia terminato, di chiedere all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con responsabilità strategiche la restituzione dell'incentivo ("clawback"), qualora si verifichi uno dei seguenti casi:

- comportamento fraudolento o grave negligenza di un Beneficiario a danno del Gruppo.
- violazioni gravi e intenzionali delle leggi, del Codice etico e delle norme aziendali.
- assegnazione di un bonus basato su dati che in seguito si rivelano palesemente errati o intenzionalmente alterati.

L'assegnazione dell'LTI è inoltre soggetta alla seguente condizione di malus, ossia una riduzione del 100% (azzeramento dell'LTI) se una delle clausole di clawback si verifica durante il Periodo di Performance e, in ogni caso, prima dell'attribuzione dell'incentivo.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'assegnazione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di copertura che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche sotto forma di opzioni, o degli strumenti finanziari derivanti dall'esercizio di tali Opzioni:

In considerazione delle disposizioni di legge e della politica di remunerazione e incentivazione, è fatto divieto ai beneficiari di utilizzare strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione che possano invalidare gli effetti di allineamento alle performance insiti nei sistemi incentivanti.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro:

Si applicano le seguenti regole:
1. 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.
2. 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.
3. in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'attribuzione delle azioni per motivi diversi dai punti 1 e 2, il beneficiario perde il diritto a ricevere le azioni maturate.

Su proposta 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 entro l'incidenza massima descritta nel paragrafo 4.4 e alle stesse condizioni di maturazione.
Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di specificare ulteriori disposizioni nella delibera che definisce le regole dettagliate del piano.

4.9. Indicazione di eventuali altre cause di annullamento dei piani:

La clausola non è inclusa.

4.10. Motivazioni relative all'inclusione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari dei piani, istituiti ai sensi degli articoli 2357 e seguenti del Codice Civile; i beneficiari del riscatto indicando se è destinato solo a categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su tale riscatto:

La clausola non è inclusa.

4.11. Eventuali prestiti o altri sussidi destinati all'acquisto delle azioni sono previsti dall'articolo 2358 del Codice Civile:

La clausola non è inclusa.

4.12. Indicazione delle valutazioni sulla spesa prevista per l'azienda alla data del relativo incarico, come determinabile sulla base delle condizioni già definite, per l'importo totale e in relazione a ciascun strumento del piano:

Il costo stimato per il Piano LTI 2025 è di 4.457.507 € esclusi i dividendi.

4.13. Indicazione di eventuali effetti diluitivi sul capitale sociale determinati dai piani di remunerazione:

Considerato che il Piano prevede l'assegnazione di azioni già in portafoglio o acquistate sul mercato, il Piano non avrà effetti diluitivi sul capitale sociale di doValue S.p.A.

Con riferimento all'assegnazione delle azioni:

4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'assegnazione dei diritti di proprietà:

Non ci sono limiti all'esercizio dei diritti di voto in relazione alle azioni che verranno assegnate dopo il raggiungimento della condizione di maturazione. Le azioni saranno inalienabili e indisponibili fino alla fine del periodo di lock-up.

Per tutti i beneficiari, al termine del periodo di maturazione, per ogni azione maturata in base alle condizioni del piano, viene assegnato un numero aggiuntivo di azioni o equivalente dividendo, pari al valore del 50% dei dividendi pagati nel periodo di maturazione ("equivalente dividendo").

4.15. Se le azioni non sono negoziate in mercati regolamentati, tutte le informazioni utili per misurare il valore ad esse attribuibile:

Non applicabile.

Con riferimento alle stock option:

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti a ciascuna opzione:

Non applicabile.

4.17. Scadenza delle opzioni:

Non applicabile.

4.18. Procedura (americana/europea), tempistica (ad esempio periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole knock-in e knock-out):

Non applicabile.

4.19. Prezzo di esercizio dell'opzione o le modalità e i criteri per la sua determinazione, on particolare a:

a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione a un determinato prezzo di mercato (fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del riso di mercato), e

b) le modalità di determinazione del prezzo di mercato utilizzato come riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media giornaliera, media degli ultimi 30 giorni, ecc.)

Non applicabile.

4.20. Se il prezzo di esercizio non corrisponde al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 b (valore equo di mercato), le ragioni di questa differenza:

Non applicabile.

4.21. Criteri per i quali sono previsti prezzi di esercizio diversi in relazione a vari soggetti o a varie categorie di soggetti destinatari:

Non applicabile.

4.22. Se gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati su mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o dei criteri per determinare tale valore:

Non applicabile.

4.23. Criteri per gli aggiustamenti che si rendono necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale sociale e di altre operazioni che comportano una variazione del numero di strumenti sottostanti (emissione di azioni, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

In caso di aumenti di capitale della Società, gratuiti o a pagamento funzionali ad operazioni straordinarie ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche

solo potenzialmente, influire sul valore delle azioni doValue e più in generale sul contenuto economico del Piano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, e supportato dalle Funzioni Aziendali competenti, potrà apportare le modifiche necessarie o opportune per mantenere inalterate le caratteristiche sostanziali del Piano . In presenza di tali eventi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, delibera l'adeguamento del Piano al fine di mantenerne inalterato il contenuto economico utilizzando a tal fine la metodologia di adeguamento applicata da Borsa Italiana.

4.24. Gli emittenti di azioni aggiungono l'allegata tabella n. 1 al Documento Informativo inserendo:

a) in ogni caso la sezione 1 delle caselle 1 e 2 nei campi di interesse specifico.

b) sezione 2 nei riquadri 1 e 2, inserendo i campi di interesse specifico, sulla base delle caratteristiche già definite dal Consiglio di amministrazione.

Si allega la tabella 1 riquadro 1 compilato nelle sezioni 1 e 2 in quanto di particolare interesse in considerazione della natura Piano, oggetto di delibera assembleare o attualmente in vigore, relativo all'assegnazione gratuita di azioni. La casella 2 della suddetta tabella non è pertinente alla natura del Piano basato su strumenti finanziari diversi dalle stock option (azioni gratuite) e non esistono piani di stock option approvati in base a precedenti delibere assembleari.

PIANI ESISTENTI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tutte le informazioni sui piani esistenti basato su strumenti finanziari sono riportate nella Relazione sulla remunerazione - Sezione II (Soggetta ad approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti)

Piano 2025

Name and surname or category (1)	Offices (only to indicate for subjects reported by name)	BOX I						
		Financial instruments other than stock options						
		Section 2 Instruments of new assignment based on a decision: • of the Board of Directors to be submitted to the Shareholders' Meeting • the body responsible for implementing the resolution of the Shareholders' Meeting						
		Date of the Shareholders' Meeting resolution	Type of financial instruments (12)	Number of financial instruments	Assignment Date (10)	Purchase price of instruments (if any)	*Market price	Vesting period (14)
(2) Manuela Franchi	doValue CEO	29 April 2025 (One-year Plan)	doValue Ordinary Shares	ND	ND	Not available in the corresponding field.	ND	3 years
(6) 3 Individuals	Executives with strategic responsibilites (DIRs)			ND				
(7) Up to 40 Individuals	Key Resources			ND				

* *Il prezzo delle azioni sarà il prezzo medio dei tre mesi precedenti l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione

Note alla tabella

(1) Per ogni soggetto individuato singolarmente e per ogni categoria considerata deve essere compilata una riga; per ogni soggetto o categoria deve essere riportata una riga diversa per: i) ogni tipologia di strumento o opzione assegnata (ad esempio, diversi prezzi di esercizio e/o scadenze che determinano diverse tipologie di opzioni); ii) ogni piano approvato da assemblee diverse.
(2) Indicare il nome dei membri del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllate o controllanti.
(3) Indicare il nome dei direttori generali dell'emittente azioni.
(4) Indicare il nome delle persone fisiche che controllano l'emittente azioni, che sono dipendenti o che forniscono lavoro autonomo nell'emittente azioni e non sono legate alla società da un rapporto di lavoro.
(5) Indicare le generalità degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni che non risultano "società di minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. (f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, se nel corso dell'esercizio hanno percepito compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente.
(6) Indicare tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni, per i quali è richiesta l'indicazione per categoria.
(7) Indicare la categoria degli altri dipendenti e la categoria dei lavoratori autonomi. È necessario riportare righe diverse in relazione alle categorie di dipendenti o lavoratori autonomi per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati).
(8) I dati si riferiscono a strumenti relativi a piani basati su:

i. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente approva la proposta per l'assemblea e/o

ii. deliberazioni assembleari anteriori alla data in cui l'organo competente a decidere dà attuazione alla delega ricevuta dall'assemblea;

Pertanto la tabella contiene:

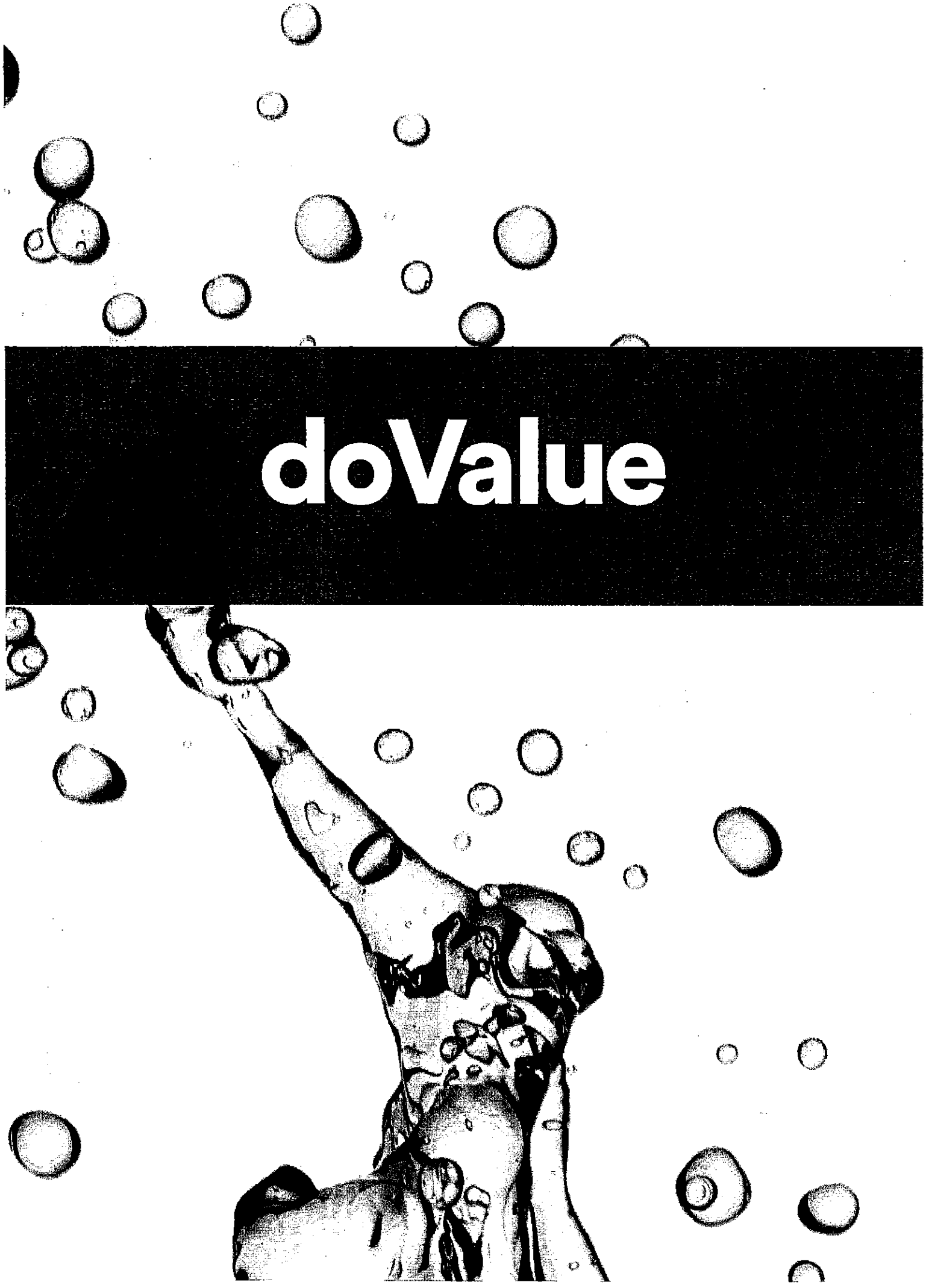
- nel caso i) dati aggiornati alla data della proposta dell'organo competente all'assemblea (in questo caso la tabella è unita al Documento Informativo per l'assemblea di approvazione dei piani);
- nel caso ii), dati aggiornati alla data della decisione dell'organo competente a dare attuazione ai piani, (in questo caso la tabella è allegata ai comunicati pubblicati dopo la decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani).

(9) I dati possono riferirsi a:

a) la decisione del consiglio di amministrazione prima dell'assemblea degli azionisti, per la tabella allegata al documento presentato in assemblea; in questo caso la tabella mostrerà solo le caratteristiche già definite dal consiglio di amministrazione;

b) la decisione dell'organo competente a decidere l'attuazione del piano dopo l'approvazione da parte dell'assemblea degli azionisti, nel caso di tabella allegata al comunicato stampa da pubblicare al momento di quest' ultima decisione relativa all'attuazione.

In entrambi i casi è necessario contrassegnare la casella corrispondente nel campo relativo a questa nota 9. Per i dati non ancora definiti indicare il codice "N.D." (Non disponibile) nel campo corrispondente.
(10) Se la data di assegnazione è diversa dalla data in cui il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha formulato la proposta relativa a tale assegnazione, aggiungere in questo campo anche la data della proposta del suddetto comitato evidenziando la data in cui il consiglio di amministrazione o altro organo competente ha votato con il codice "bod/co" e la data della proposta del comitato per la remunerazione con il codice "rc".
(11) Numero di opzioni detenute alla fine dell'anno, o dell'anno precedente a quello in cui l'assemblea degli azionisti è chiamata ad approvare la nuova assegnazione.
(12) Ad esempio, indicare nel riquadro 1: i) azioni della società X, ii) strumento basato sul valore delle azioni Y, e nel riquadro 2: iii) opzioni su azioni W con liquidazione fisica; iv) opzioni su azioni Z con liquidazione in contanti, ecc.

F.to: Salvatore MARICONDA, Notaio

doValue