

# doValue

## Documento Informativo

relativo al ciclo 2024-2026 del LTIP 2022-2024  
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 SPA  
SITO WEB: [WWW.DOVALUE.COM](http://WWW.DOVALUE.COM)  
DATA DI APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO: 26 APRILE 2024

ROMA, 26 APRILE 2024

# doValue

---

Sede legale: Viale dell'Agricoltura, 7 - 37135 Verona  
Capitale sociale € 41.280.000,00 interamente versato

Capogruppo del Gruppo doValue  
Iscrizione al Registro delle Imprese di Verona, codice fiscale n. 00390840239 e P.IVA n. 02659940239  
[www.dovalue.it](http://www.dovalue.it)

# Glossario

---

<b>Azioni doValue</b>	Indica le azioni ordinarie di doValue.
<b>Beneficiari del Piano</b>	Individua l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le altre Risorse Chiave di doValue, collettivamente e individualmente.
<b>Piano di Remunerazione o Piano</b>	Indica il terzo ciclo 2024-2026 del piano di retribuzione in strumenti finanziari 2022-2024 descritto nel documento informativo del 28 Aprile 2022 e successive modifiche e soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024.
<b>Business Plan 2024-2026</b>	Indica il Business Plan approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20 Marzo 2024 e reso disponibile alla comunità finanziaria durante il Capital Market Day del 21 Marzo 2024.
<b>Capogruppo o doValue</b>	Indica doValue S.p.A.
<b>(Società) Controllate</b>	Indica le società controllate da doValue S.p.A.
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	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.
<b>Gruppo doValue o Gruppo</b>	Indica il Gruppo doValue.
<b>Lock-up</b>	Indica il periodo di tempo dopo il Vesting degli strumenti riconosciuti a titolo di remunerazione variabile durante il quale essi non possono essere venduti né se ne può disporre.
<b>Maturazione o Vesting</b>	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.
<b>Periodo di Vesting</b>	Indica il periodo temporale al termine del quale sono valutati gli obiettivi di performance sui quali è basata l'attribuzione di qualunque componente variabile della remunerazione.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Indica il Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivi aggiornamenti.
<b>Risorse chiave</b>	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.

## 1. Soggetti destinatari

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

Tra i beneficiari del Piano rientrano:

L'Amministratore Delegato di doValue S.p.A., Manuela Franchi;

Dirigenti con Responsabilità Strategica: General Manager Corporate Functions, Manuela Franchi; Group NPE & Real Estate, Theodoros Kalantonis; General Counsel, Sara Elisabetta Paoni, Dirigente Preposto con Responsabilità di Gruppo (Group CFO), Davide Soffietti;

Risorse Chiave: Chief Executive Officer doValue Greece, Anastasios Panoussis; Chief Executive Officer doValue Spain (a.i.), Mariano Andrés Chemes Castellar; Chief Executive Officer doValue Cyprus Varnavas Kourounas

Eventuali altri beneficiari che afferiscono al Consiglio di Amministrazione dell'emittente oppure di società da questa controllata verranno identificati, a seguito dell'approvazione del piano da parte dell'Assemblea, dal Consiglio di Amministrazione di doValue, previo parere del Comitato per la Remunerazione, così come previsto dalla Politica sulla Remunerazione.

---

### 1.2. Le 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, i beneficiari del Piano comprendono 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. L'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.**

Criterio non applicabile

#### **1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:**

**a) dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3.**

Non Applicabile.

**b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente di strumenti finanziari:**

doValue - ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010 - si qualifica come società di "minori dimensioni" (attivo consolidato e ricavi lordi al 31 dicembre 2022 pari a 1.126.598 euro e 558.248 euro rispettivamente, mentre i valori rilevati al 31 dicembre 2023 sono rispettivamente pari a 1.026.240 euro e 485.731 euro).

Tra i destinatari del Piano rientrano:

- 4 Dirigenti con responsabilità strategiche

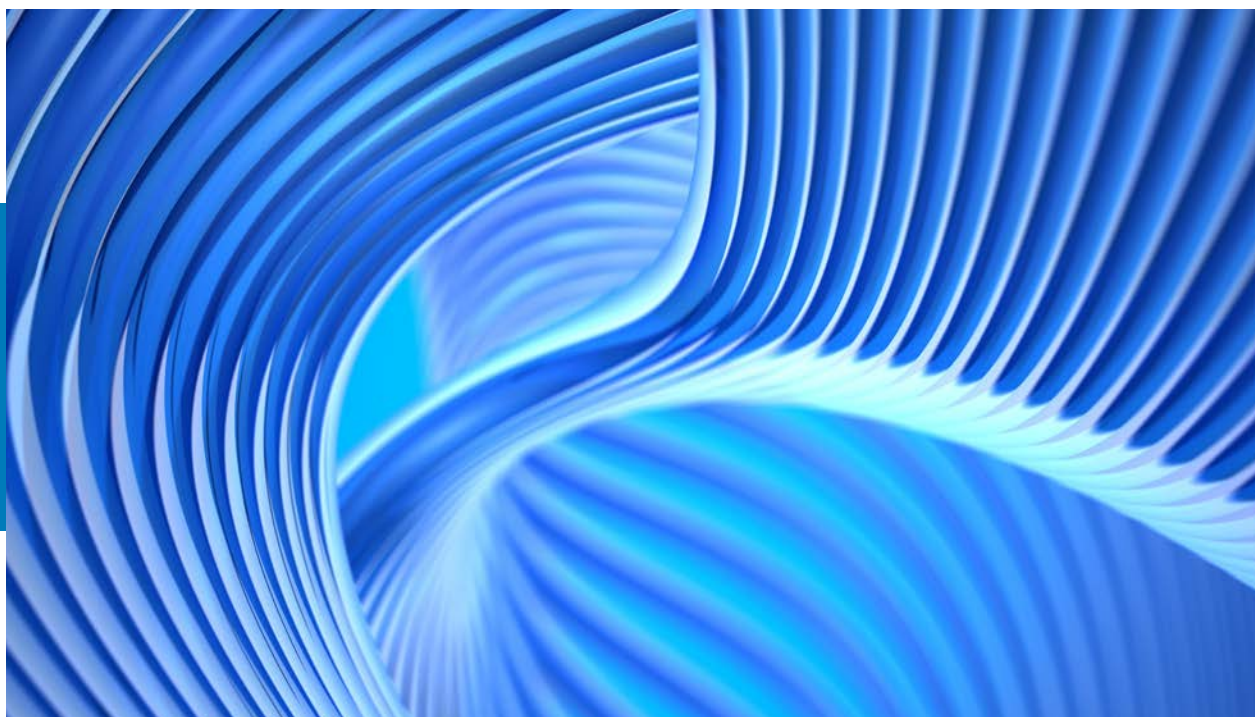
I beneficiari sono individuati dal Consiglio di Amministrazione di doValue, sentito il Comitato per la Remunerazione.

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

Fino a 43 persone che rientrano nella categoria di "risorse chiave", ossia le persone fondamentali per il perseguimento degli obiettivi a lungo termine del Gruppo.

Beneficiari afferenti alle "Risorse Chiave" verranno identificati, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, dall'Amministratore Delegato con il supporto della funzione Risorse Umane.

I Beneficiari afferenti alle "Risorse Chiave" verranno identificati all'inizio del ciclo, purché sia confermata la disponibilità di Azioni al di sotto del numero massimo approvato dall'Assemblea considerando anche le Azioni non assegnate.



## 2. Le 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 sono così rappresentabili:






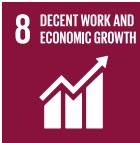
### How to get there - Strategic pillars

<p><b>1</b> <b>Client oriented approach</b> to enhance origination and preserve core business</p>		<p>Strengthening of <b>business development</b> team &amp; proactive <b>approach</b> to consolidate leadership on core business and unlock new growth opportunities Boost <b>customer experience</b> to sustain long-term relationships Create <b>advisory</b> unit for clients exploiting internal competences</p>
<p><b>2</b> <b>New pocket of growth</b> and <b>diversification</b></p>		<p><b>Expand core</b> (credit collection) to <b>new segments</b> and <b>industries</b> New solutions <b>beyond collections</b> <b>Strategic M&amp;A</b> in new areas with clear growth / value creation outlook</p>
<p><b>3</b> <b>Streamlined operating model</b> to become competitive in other businesses</p>		<p>Material <b>process innovations</b> throughout collection journey <b>Specialization</b> to improve productivity Value-based <b>outsourcing</b> <b>Leaner operations</b> and optimized procured spend</p>
<p><b>4</b> <b>Leader in technology</b> and <b>innovation</b></p>		<p><b>New technological applications</b> to enable minimum human touch Strengthened tech and analytics <b>capabilities</b> Extract value from <b>data</b></p>
<p><b>5</b> Promoting and <b>inclusive Group culture</b>, nurturing talents and building a <b>sustainable financial system</b></p>		<p><b>New proposition</b> for employees and investments in <b>capabilities</b> while involving the organization to fit new market context <b>Corporate center</b> as <b>catalyst of value creation</b> with leaner governance <b>Sustainability goals</b> embedded into our <b>purpose</b> with tangible actions toward environment, people and governance</p>

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

## Strongly committed in continuing to contribute to the sustainable development of the financial system

2026 aspiration: tangible actions to promote sustainable development in the economy, favoring financial inclusion

Pillars	Aspiration	Focused on 6 SDGs
For People	<p>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.</p> <p>Enhance and promote the <b>diversity</b> and social <b>inclusion</b> of all, regardless of age, disability, race, ethnicity, origin, religion, economic or other status.</p>	  
For Environment	<p>Significantly increase the share of <b>renewable energies</b> in the global energy mix and achieve sustainable management and <b>efficient use of natural resources</b>.</p>	 
For sustainable Future	<p>Encourage the <b>financial inclusion</b> to maintaining the equilibrium in the financial-economic system.</p>	

**24 targets over the next 3 years**

In questo contesto, il Piano dei Compensi 2024 con strumenti finanziari si propone di:

- allineare gli interessi dell'Amministratore Delegato, degli altri dirigenti con responsabilità strategica e degli amministratori strategici con quelli degli azionisti incentivando il conseguimento degli obiettivi di lungo termine del Gruppo;
- allineare le altre risorse chiave agli obiettivi a lungo termine del Gruppo;
- creare valore per gli altri stakeholder, nel quadro della complessiva responsabilità sociale d'impresa;
- attirare, trattenere e motivare le risorse chiave per il perseguimento degli obiettivi del Gruppo.

Il Piano dei compensi basato su "azioni" doValue presenta alcune caratteristiche differenziate sulla base delle seguenti categorie di beneficiari:

- Amministratore Delegato di Gruppo;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- Risorse Chiave.

Il Piano si propone l'obiettivo di porre un'attenzione maggiore nei confronti della struttura di remunerazione dei soggetti con un impatto maggiore e più diretto sul business al fine di indirizzarne i comportamenti verso gli obiettivi strategici e scoraggiare comportamenti eccessivamente rischiosi e orientati al breve termine.

In particolare, di seguito le specificità in funzione delle categorie di beneficiari:

#### **Amministratore Delegato del Gruppo**

il Piano LTI disciplinato dal presente Documento informativo è interamente assegnato in azioni doValue. L'ammontare massimo è pari al 160% della retribuzione fissa. Le azioni maturano dopo 3 anni, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi pluriennali. Sono presenti ulteriori vincoli di lock-up per un periodo di due anni.

#### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

il Piano LTI disciplinato dal presente Documento informativo è interamente assegnato in azioni doValue. L'ammontare massimo è pari al 100% della retribuzione fissa. Le azioni maturano dopo 3 anni, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi pluriennali. Sono previsti vincoli di lock up per un periodo di 12 mesi sul 50% delle azioni nette assegnate

#### **Risorse Chiave**

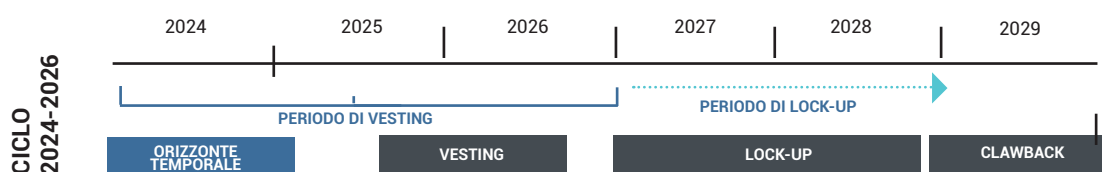
il Piano LTI disciplinato dal presente Documento informativo è interamente assegnato in azioni doValue. L'ammontare massimo è pari al 80% della retribuzione fissa. Le azioni maturano dopo 3 anni, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi pluriennali.

Il Piano LTI è finalizzato a:

- incentivare la realizzazione di performance strategiche e la generazione di valore, favorendo l'allineamento dei beneficiari agli interessi di lungo termine degli azionisti e degli stakeholder
- favorire l'attrazione e la retention dei collaboratori di doValue come asset strategico per il Gruppo.

#### **Amministratore Delegato di Gruppo**

Il ciclo 2024-2026 è caratterizzato da un vesting period di tre anni, come rappresentato di seguito:



Al termine del periodo di vesting, è previsto un periodo di lock-up di due anni.

Al beneficiario è assegnato un ulteriore numero di azioni, pari al valore del 50% dei dividendi pagati nel periodo di vesting, ("dividend equivalent") alla fine di ogni periodo di vesting.

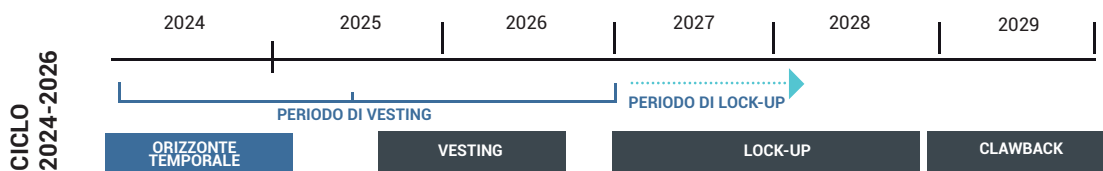
La Società si riserva il diritto, entro 5 anni dalla data di attribuzione dell'incentivo di lungo termine e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere all'AD, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica e agli eventuali ulteriori beneficiari identificati tra i Consiglieri Strategici la restituzione del bonus (c.d. "clawback"), qualora si verificasse una delle seguenti casistiche:

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



### Dirigenti con responsabilità strategiche e Risorse chiave

I DIRS sono destinatari del Piano LTI 2022-2024 e quindi dell'ultimo ciclo 2024-2026 e come anticipato, tale piano è allineato in termini di finalità, obiettivi, target e principali caratteristiche con quello già illustrato in precedenza per l'Amministratore Delegato.



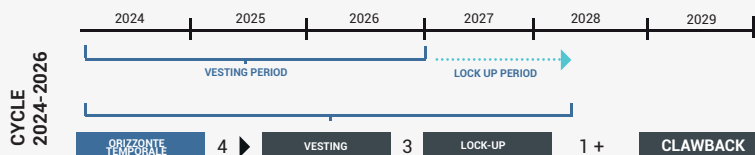
### Metriche e Targets del Piano

L' entry gate previsto è l'EBITDA del Gruppo alla fine del periodo di maturazione (al 31/12/2026) che deve essere non inferiore all'80% dell'EBITDA del Gruppo definito nel piano annuale (strategico e operativo). Il numero di azioni maturate dipende dal raggiungimento dei KPI alla fine del periodo di vesting, a condizione che venga raggiunta la condizione di entry gate.

I KPI del ciclo 2024-2026 ed i relativi target per tutti i partecipanti sono così rappresentabili:

## LTI 2024-2026

Proposal LTI 2024-2026 Metrics and Targets



**Entry Gate**  
80% of Group EBITDA

EBITDA (1)	
EBITDA Ordinary	2026
Threshold	166.0
Target	180.0
Maximum	188.0

Weight: 35%

Share price appreciation (2)			
KPI	Threshold	Target	Overperformance
Share price appreciation (2026)	3,50€	4,20€	5,00€

Weight: 35%

Revenue Growth (3)		
Ordinary Revenue Growth	NEW BP 26	CAGR
Threshold	480,9	0.00%
Target	491,8	0.75%
Maximum	525,5	3.00%

Weight: 20%

ESG (4)			
KPI	Threshold	Target	Overperformance
Group Employee Engagement (average 3 years)	>50-60	>60-70	>70
Sustainability Index: MSCI, Sustainalytics, Moody's	Keep current level	Improve one index	Improve two or more index

Weight: 10%

**Notes:**

(1) EBITDA: Group EBITDA Ordinary)

(2) Share price appreciation: price adjusted for dividend distributions and other extraordinary transactions on the capital. It will be considered the average share price of last 30 days of trading of 2026.

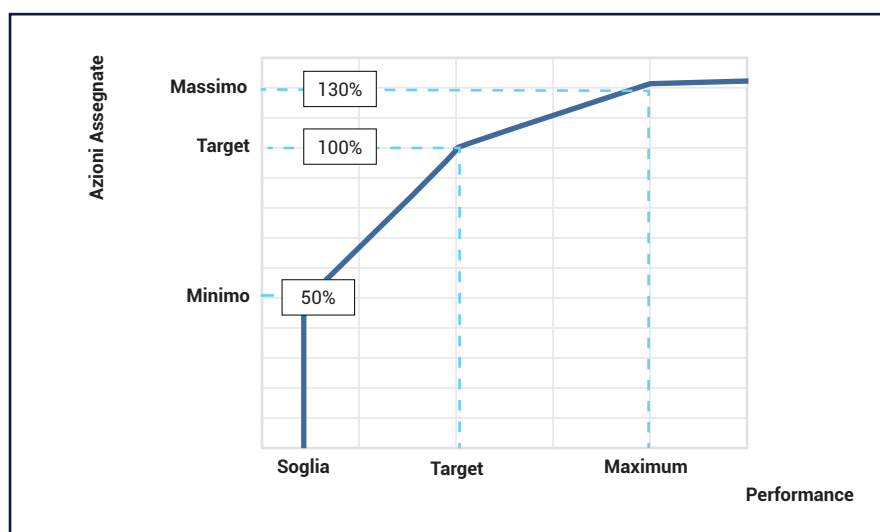
(3) REVENUES GROWTH: l'obiettivo non include l'effetto di eventuali Operazioni Straordinarie

(4) ESG Sustainability Index: current rating MSCI "AAA", Sustainalytics "Low Risk, Moody's, Robust"

Per il 3 ciclo 2024-2026 del Piano LTI 2022-2024 si è proceduto ad aggiornare i KPI del long term incentive:

- **GROUP EBITDA (ordinary)**: risultato al 31.12.2026
- **SHARE PRICE APPRECIATION**: valore del titolo al termine del periodo di vesting
- **REVENUE GROWTH**: crescita del valore della produzione nel triennio (CAGR)
- **ESG**: aggiornamento Survey e notifica degli indici di Sostenibilità, come da nota sopra rappresentata

Per ciascun KPI i valori di payout sono definiti come indicato di seguito:



### 1) EBITDA del Gruppo (peso: 35%)

- Se è raggiunto il livello di performance massimo (di seguito, "Maximum"), il numero di azioni maturate sarà pari al massimo di azioni assegnate (130%). Non saranno maturate ulteriori azioni al di sopra del livello di performance Maximum.
- se è raggiunto il livello di performance target (di seguito, "Target"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero target di azioni assegnate (100%);
- se è raggiunto il livello di performance minimo (di seguito, "Soglia"), il numero di azioni maturate sarà pari al numero minimo di azioni assegnate ("Minimo" pari a 50%). Al di sotto del livello di performance "Soglia" non si matura alcuna azione.

Per i livelli di performance compresi tra Soglia e Target, e tra Target e Maximum, si applica il calcolo per interpolazione lineare. Tale indicatore infine è considerato al netto delle operazioni straordinarie (e relativi effetti) approvate dal Consiglio di Amministrazione durante il periodo di riferimento del Piano.

Per ciascun KPI i valori di payout sono definiti come indicato di seguito:

### 2) SHARE PRICE APPRECIATION (peso: 35%)

Il KPI prevede la seguente metrica di valorizzazione

Qualora la media del valore del titolo doValue sia inferiore a 3,5 euro nei trenta giorni di trading precedenti la chiusura dell'anno 2026, l'obiettivo non si considera raggiunto. Da 3,5 euro si considera raggiunto alla soglia minima (payout 50%) Se la media del valore è pari a 4,2 euro l'obiettivo è raggiunto al valore target (payout 100%), Se la media del valore del titolo è pari o superiore a 5 euro, l'obiettivo si considera raggiunto al massimo livello (130%). Per i valori intermedi si applicherà interpolazione lineare.

### 3) REVENUES GROWTH (peso: 20%)

Il KPI prevede la seguente metrica di valorizzazione

Qualora il CAGR delle Revenues sia inferiore a 0,0% al termine del triennio, l'obiettivo non si considera raggiunto. Da 0,0% si considera raggiunto alla soglia minima (payout 50%) Se il CAGR è pari a 0,75% l'obiettivo si considera raggiunto al valore target (payout 100%), Se il CAGR è pari o superiore a 3%, l'obiettivo si considera raggiunto al massimo livello (130%). Per i valori intermedi si applicherà interpolazione lineare. L'obiettivo in oggetto non include l'effetto di eventuali Operazioni Straordinarie.

### 4) ESG: impegno sociale per il coinvolgimento dei dipendenti più andamento degli Indici di Sostenibilità (peso: 10%)

KPI	Threshold	Target	Overperformance
Group Employee Engagement (average 3 years)	>50-60	>60-70	>70
Sustainability Index: MSCI, Sustainalytics, Moody's	Keep current level	Improve one index	Improve two or more index

Il KPI è articolato in due indicatori differenti (con eguale ponderazione al 5%):

- Group Employee Engagement (media dei 3 anni del ciclo)
- Sustainability Indexes improvement (al termine del periodo di vesting)

Il numero di azioni maturate per ogni metrica ESG sarà calcolato tenendo conto di una soglia di accesso minimo (50% di payout), di un target che corrisponde al 100% del payout e di una soglia massima di overperformance cui corrisponde il payout massimo del 130%

Al termine del periodo di vesting, è previsto un periodo di lock-up differenziato per tipologia di partecipante:

- Lock Up pari a 2 anni per l'Amministratore Delegato di Gruppo
- Lock Up pari ad 1 anno per i DIRS per il 50% delle azioni disponibili al netto delle imposte.

Al beneficiario è assegnato un ulteriore numero di azioni pari al valore del 50% dei dividendi pagati nel periodo di vesting, ("dividend equivalent") alla fine di ogni periodo di vesting.

La Società si riserva il diritto, entro 5 anni dalla data di attribuzione dell'incentivo di lungo termine e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere all'AD e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica la restituzione del bonus (c.d. "clawback"), qualora si verificasse una delle seguenti casistiche:

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

Entry gate:

Non verrà riconosciuto alcun premio nell'ambito del Piano nell'eventualità in cui non sia soddisfatta la seguente condizione di ingresso:

- EBITDA del Gruppo al 31/12/2026 non inferiore all'80% dell'EBITDA del Gruppo definito nel piano annuale (strategico e operativo).

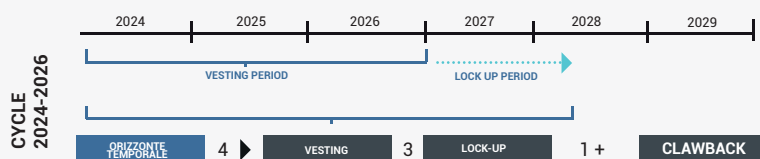
I partecipanti per il terzo ed ultimo ciclo 2024-2026, selezionati dall'Amministratore Delegato di Gruppo con il supporto della funzione People di Gruppo, secondo i criteri indicati, sono pari a 32 risorse, di cui 28 considerate Key Resources per l'attuazione delle linee strategiche di business e 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

L'ammontare effettivo di incentivo attribuito è correlato al livello di conseguimento degli obiettivi individuali articolati già descritti nel paragrafo 2.1, come indicato di seguito:

### LTI 2024-2026

#### Proposal LTI 2024-2026 Metrics and Targets



Entry Gate  
80% of Group EBITDA

#### EBITDA (1)

EBITDA Ordinary	2026
Threshold	166.0
Target	180.0
Maximum	188.0

Weight: 35%

#### Share price appreciation (2)

KPI	Threshold	Target	Overperformance
Share price appreciation (2026)	3,50€	4,20€	5,00€

Weight: 35%

#### Revenue Growth (3)

Ordinary Revenue Growth	NEW BP 26	CAGR
Threshold	480,9	0.00%
Target	491,8	0.75%
Maximum	525,5	3.00%

Weight: 20%

#### ESG (4)

KPI	Threshold	Target	Overperformance
Group Employee Engagement (average 3 years)	>50-60	>60-70	>70
Sustainability Index: MSCI, Sustainalytics, Moody's	Keep current level	Improve one index	Improve two or more index

Weight: 10%

#### Notes:

(1) LTI EBITDA: Group EBITDA Ordinary

(2) Share price appreciation: price adjusted for dividend distributions and other extraordinary transactions on the capital. It will be considered the average share price of last 30 days of trading of 2026.

(3) REVENUES GROWTH: l'obiettivo esclude l'effetto di eventuali M&A

(4) ESG Sustainability Index: current rating MSCI "AAA", Sustainalytics "Low Risk, Moody's, Robust"

### **2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione:**

Come già specificato, la retribuzione variabile basata su azioni si attiva al conseguimento di entrambe le condizioni di accesso definite nel punto 2.1.

L'importo massimo per i compensi basati su azioni, rispetto alla retribuzione fissa, è:

- 160% per l'Amministratore Delegato;
- 100% per i Dirigenti con responsabilità strategiche;
- 80% per le Risorse Chiave

L'ammontare del premio, sulla base delle condizioni di vesting, è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su una proposta presentata dal Comitato per la Remunerazione, secondo i limiti e sulla base dei criteri definiti nei punti 2.2 e 2.3.

Il numero di azioni per tutti i beneficiari del Piano: dipende dal prezzo medio dell'azione doValue nei 3 mesi precedenti alla riunione del Consiglio di Amministrazione che approva il Piano da sottoporre all'Assemblea degli azionisti.

---

### **2.4. Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente di strumenti finanziari, quali ad esempio strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati, informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile:**

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

---

### **2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani:**

Sebbene doValue S.p.A. abbia effettuato valutazioni sull'impatto fiscale e contabile del Piano basato su azioni, tali implicazioni non sono state ritenute significative a tal punto da incidere sulla definizione del sistema stesso.

---

### **2.6. L'eventuale sostegno del piano 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:**

Non è previsto il 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.

### **3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti**

#### **3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano;**

L'Assemblea degli azionisti chiamata per approvare le variazioni al ciclo 2024-2026 del Piano LTI 2022-2024, conferisce anche al Consiglio di Amministrazione facoltà di definire tutti i profili tecnici dei dettagli funzionali per attuare il Piano, secondo i termini e le condizioni stabiliti dall'Assemblea degli azionisti e descritti in questo Documento informativo, adottando gli interventi migliori per un funzionamento efficace del Piano dei compensi e degli strumenti incentivanti. L'autorizzazione dell'Assemblea include la facoltà di disporre, ai sensi dell'art. 2357 ter del codice civile, delle azioni in portafoglio al fine di dare attuazione ai Piani mediante l'assegnazione gratuita ai beneficiari.

---

#### **3.2. Indicazione dei soggetti incaricati dell'amministrazione del piano e loro funzione e competenza;**

Fatte salve le specifiche responsabilità del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per la Remunerazione, alla funzione People è assegnata la facoltà di amministrare il Piano, coordinare gli altri reparti (Finanza, Paghe, ecc.), se necessario avvalendosi di fornitori esterni.

---

#### **3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base;**

Fatto salvo il ruolo del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, anche nel processo di revisione del Piano, eventuali modifiche degli obiettivi potranno avvenire unicamente, secondo le regole stabilite dalla Politica in materia di remunerazione sottoposta all'Assemblea generale degli azionisti chiamata ad approvare il Piano dei compensi basato su azioni.

---

#### **3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale 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 al servizio del Piano sono rese disponibili utilizzando azioni ordinarie di doValue S.p.A. già in portafoglio della Capogruppo o provenienti dall'acquisto di Azioni proprie autorizzato dalla medesima Assemblea cui è sottoposta la delibera di approvazione del Piano dei Compensi basati su azioni.

### **3.5. Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati;**

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ad individuare gli elementi essenziali del Piano e a definire la proposta sottoposta all'Assemblea degli azionisti tenuto conto delle disposizioni regolamentari vigenti.

Poiché tra i beneficiari del Piano LTI 2022-2024, incluso terzo ciclo 2024-2026 vi è anche l'Amministratore Delegato di doValue S.p.A, egli non ha preso parte alla decisione del Consiglio relativa alla proposta del Piano che lo riguarda.

---

### **3.6. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato per la Remunerazione;**

Le variazioni al terzo ciclo 2024-2026, del Piano LTI 2022-2024, la cui attuazione prevede l'assegnazione di azioni doValue S.p.A., sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2024, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione del 12 marzo 2024.

---

### **3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale Comitato per la Remunerazione;**

Le informazioni richieste dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), attualmente non disponibili, verranno fornite nei modi e termini previsti dalla normativa vigente.

---

### **3.8. Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, degli strumenti finanziari su cui si basano i piani, se negoziati nei mercati regolamentati;**

Il prezzo di mercato registrato alla data del Comitato per la Remunerazione del 12 marzo 2024 e alla data del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2024 che ha approvato il Piano dei Compensi è risultato pari rispettivamente a €1,890 (valore al 20 Marzo).

Per quanto attiene al prezzo di mercato dell'azione doValue alle date di attribuzione degli strumenti da parte del Consiglio di Amministrazione, lo stesso, quando disponibile, verrà divulgato nei modi e termini previsti dalla normativa vigente.

**3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati in mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:**

- I. detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per la Remunerazione, e
- II. la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:
  - a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
  - b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Si precisa che viene data comunicazione al mercato, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari, della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti.

In fase di esecuzione dei Piani verrà data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.





## **4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti**

**4.1. La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. option grant) con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right);**

Il Piano è basato sull'attribuzione di azioni ordinarie doValue ("Performance Shares").  
Per ulteriori dettagli si rimanda ai paragrafi 2.1 e 2.2 del presente documento.

---

**4.2. L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti;**

Il periodo di effettiva attuazione del terzo ciclo del Piano LTI 2022-2024 decorre dal 01/01/2024 (da cui inizia la misurazione della performance) fino al momento dell'attribuzione dell'ultima tranche dell'incentivo, con l'approvazione dei risultati dell'anno sociale 2026, in aggiunta l'ulteriore periodo di lock-up, pari a 24 mesi con riferimento all'Amministratore Delegato e a 12 mesi per il 50% delle azioni disponibili al netto delle imposte, con riferimenti agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

---

**4.3. Il termine del piano;**

Alla luce di quanto specificato al punto precedente, il termine ultimo del Piano 2022-2024 è fissato al 2028 con il termine del periodo di lock up per l'Amministratore Delegato.

---

**4.4. Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie;**

Il numero massimo di azioni doValue che saranno assegnate per il ciclo 2024-2026 è 1.777.803 (con prezzo medio nei 3 mesi precedenti l'approvazione da parte del CdA).

---

**4.5. Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati;**

Le effettive attribuzioni di azioni nell'ambito del Piano sono subordinate al conseguimento dei «gate di accesso» e alle condizioni di performance descritte ai punti 2.1 e 2.2 per le diverse categorie di beneficiari del Piano.

La verifica del conseguimento dei gate e delle condizioni di performance verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione.

#### **4.6. L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti provenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi;**

Le azioni doValue attribuite con il Piano sono soggette ad un periodo di Lock-up, fatta salva l'esigenza di soddisfare adempimenti fiscali, pari:

- Amministratore Delegato e Consiglieri Strategici: pari a 2 anni (l'ammontare al netto delle azioni necessarie per adempiere disposizioni fiscali e previdenziali);
- Dirigenti con responsabilità strategiche: pari ad 1 anno sul 50% delle azioni (al netto delle azioni necessarie per adempiere disposizioni fiscali e previdenziali).

---

#### **4.7. La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari provenienti dall'esercizio di tali opzioni;**

Alla luce delle disposizioni normative e della politica di remunerazione e incentivazione, è fatto divieto ai beneficiari di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione che possano inficiare gli effetti di allineamento alle performance insiti nei sistemi incentivanti.

---

#### **4.8. La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro;**

Con riferimento al ciclo 2024-2026 del Piano LTI, sono applicate per tutti i partecipanti le stesse regole, ovvero:

1. in caso di cessazione durante il periodo di vesting per pensionamento, decesso, invalidità con incapacità lavorativa totale e permanente pari o superiore al 66%, il beneficiario preserva il diritto a partecipare all'LTI sulla base di criteri pro rata temporis;
2. in caso di cessazione del rapporto durante il periodo di vesting non dovuta a pensionamento, morte, invalidità con inabilità totale e permanente al lavoro pari o superiore al 66%, il beneficiario perderà il diritto a partecipare all'LTI;
3. in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'assegnazione delle azioni per motivi diversi dai punti 1 e 2, il beneficiario perde il diritto a ricevere le azioni maturate.

Il Consiglio di Amministrazione può decidere, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, eventuali modifiche alle regole di cui sopra

Il Consiglio di Amministrazione, su consiglio del Comitato per la Remunerazione, può decidere di attribuire le azioni non assegnate ai beneficiari correnti o a nuovi beneficiari, i quali devono essere identificati in base a contributi chiave per la crescita della società ed in ogni caso entro la massima incidenza descritta nel paragrafo 4.4 e soggetti alle stesse condizioni di maturazione.

Il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di specificare ulteriori disposizioni, nella deliberazione che definisce le regole dettagliate del piano.

#### **4.9. L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani;**

Salvo quanto indicato in altri paragrafi del presente Documento Informativo, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

---

#### **4.10. Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto;**

Fattispecie non prevista.

---

#### **4.11. Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile;**

Fattispecie non prevista.

---

#### **4.12. L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano;**

Il costo previsto per il terzo ciclo del Piano per il periodo 2024-2026 è stimato in 4.127.829 euro.

---

#### **4.13. L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.**

In considerazione del Piano attraverso l'attribuzione di azioni già possedute in portafoglio oppure acquistate sul mercato, il Piano non avrà alcun effetto diluitivo sul capitale di doValue S.p.A..

---

#### **Con particolare riferimento all'attribuzione di azioni:**

#### **4.14. gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali;**

Non ci sono limiti all'esercizio dei diritti di voto in relazione alle azioni che sono state attribuite up-front, mentre le stesse sono inalienabili e indisponibili fino al termine del periodo di lock-up.

Per tutti i beneficiari, al termine del periodo di vesting, per ciascuna azione maturata sulla base delle condizioni del piano, è assegnato un ulteriore numero di azioni o dividend equivalent, pari al valore del 50% dei dividendi pagati nel periodo di vesting ("equivalente del dividendo")

**4.15. Nel caso in cui le azioni non siano negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.**

Non applicabile.

---

**Con particolare riferimento alle stock option:**

**4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione;**

Non applicabile.

---

**4.17. Scadenza delle opzioni;**

Non applicabile.

---

**4.18. Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out);**

Non applicabile.

---

**4.19. Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:**

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.);

Non applicabile.

---

**4.20. Nel caso in cui il prezzo di esercizio non sia uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza;**

Non applicabile.

---

**4.21. Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari;**

Non applicabile.

**4.22. Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore;**

Non applicabile.

---

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

Non applicabile.

---

**4.24. Gli emittenti azioni uniscono al Documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando:**

- a) in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse;
- b) la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal Consiglio di Amministrazione.

In allegato la tabella 1 quadro 1 compilata nelle sezioni 1 e 2 in quanto di specifico interesse in considerazione della natura del Piano, oggetto di delibera Assembleare oppure in corso di validità, attinente all'assegnazione gratuita di azioni.

Il quadro 2 della predetta tabella non è pertinente alla natura del Piano basato su strumenti finanziari diversi dalle stock option (azioni gratuite) e non sussistono piani in stock options approvati sulla base di precedenti delibere Assembleari.



**PIANI IN ESSERE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

<b>BOX I</b>									
Strumenti finanziari diversi dalle stock option (8)									
Sezione 1									
Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere Assembleari									
Nome e cognome o categoria (1)	Uffici (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera Assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	*Prezzo di mercato	Periodo di vesting (14)	
(6) 4 Individui	Top Manager (DIRS)	29 Aprile 2021	Azioni Ordinarie doValue	5.648	30 Marzo 2021	Non disponibile	10,2258	3 Anni	
(7) 17 Individui**	Risorse Chiave	29 Aprile 2021	Azioni Ordinarie doValue	4.594		Non disponibile	10,2258	3 Anni	
(6) 4 Individui	Top Manager (DIRS)	28 Aprile 2022 (piano Triennale)	Azioni Ordinarie doValue	148.302	12 Maggio 2022	Non disponibile	7,6665	3 Anni	
(7) 22 Individui	Risorse Chiave	28 Aprile 2022 (piano Triennale)	Azioni Ordinarie doValue	149.651		Non disponibile	7,6665	3 Anni	
(6) 4 Individui	Top Manager (DIRS)	28 Aprile 2022 (piano Triennale)	Azioni Ordinarie doValue	170.697	13 Luglio 2023	Non disponibile	6,79565	3 Anni	
(7) 24 Individui	Risorse Chiave	28 Aprile 2022 (piano Triennale)	Azioni Ordinarie doValue	186.411		Non disponibile	6,79565	3 Anni	

Note

\* Il prezzo delle azioni è registrato sull'MTA di Borsa Italiana nei 3 mesi precedenti la data di attribuzione.

\*\* A fronte di un numero di beneficiari maggiori, 7 hanno perso il diritto per cessazione. Per l'anno 2022 e 2023 si è già tenuto conto dei cessati

BOX I								
Strumenti finanziari diversi dalle stock option								
Sezione 2								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione:								
<ul style="list-style-type: none"> <li>• del Consiglio di Amministrazione da sottoporre all'Assemblea degli azionisti</li> <li>• dell'organo responsabile dell'attuazione della deliberazione dell'Assemblea degli azionisti</li> </ul>								
Nome e cognome o categoria (1)	Uffici (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera Assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato	Periodo di vesting (14)
(2) Manuela Franchi	doValue CEO	26 aprile 2024	Azioni Ordinarie doValue	ND	ND	Non disponibile	ND	3 Anni
(6) 3 Individui	Top Manager (DIRS)	26 aprile 2024	Azioni Ordinarie doValue	ND	ND	Non disponibile	ND	3 Anni
(7) Fino a 28 individui	Risorse chiave: Funzioni che influiscono sui costi e sui ricavi e posizioni critiche da trattenere	26 aprile 2024	Azioni Ordinarie doValue	ND	ND	Non disponibile	ND	3 Anni

## Note alla tabella

**(1)** Deve essere compilata una riga per ogni soggetto individualmente identificato e per ogni categoria considerata; per ciascun soggetto o categoria deve essere riportata una riga diversa per: i) ogni tipologia di strumento o opzione assegnato (ad es. differenti prezzi di esercizio e/o scadenze determinano differenti tipologie di opzioni); ii) ogni piano deliberato da assemblea diversa.

**(2)** Indicare il nominativo dei componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione dell'emittente di strumenti finanziari e delle società controllate o controllanti.

**(3)** Indicare il nominativo dei direttori generali dell'emittente di azioni.

**(4)** Indicare il nominativo delle persone fisiche controllanti l'emittente di azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente di azioni e non siano legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

**(5)** Indicare il nominativo degli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente di azioni 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.

**(6)** Indicare l'insieme dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente di azioni, per i quali è prevista l'indicazione per categorie.

**(7)** Indicare la categoria degli altri dipendenti e la categoria dei collaboratori non dipendenti. È necessario riportare diverse righe in relazione a categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati).

**(8)** I dati si riferiscono agli strumenti relativi a piani approvati sulla base di:

- i. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente approva la proposta per l'assemblea e/o
- ii. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente a decidere dà attuazione alla delega ricevuta dall'assemblea;

La tabella contiene pertanto:

- nell'ipotesi i), dati aggiornati alla data della proposta dell'organo competente per l'assemblea (in tale caso la tabella è unita al Documento informativo per l'assemblea di approvazione dei piani);
- nell'ipotesi ii), dati aggiornati alla data della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani, (in tale caso la tabella è allegata ai comunicati pubblicati a seguito della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani).

**(9)** I dati possono riferirsi:

- a) alla decisione del consiglio di amministrazione precedente l'assemblea, per la tabella unita al documento presentato in assemblea; in tale caso la tabella riporterà soltanto le caratteristiche eventualmente già definite dal consiglio di amministrazione;
- b) alla decisione dell'organo competente a decidere l'attuazione del piano successivamente all'approvazione da parte dell'assemblea, nel caso di tabella unita al comunicato da pubblicare in occasione di tale ultima decisione inerente all'attuazione.

In entrambi i casi occorre segnare il corrispondente riquadro nel campo relativo alla presente nota 9. Per i dati non ancora definiti indicare nel corrispondente campo il codice "N.D." (Non disponibile).

**(10)** Se la data di assegnazione è diversa dalla data in cui l'eventuale comitato per la remunerazione ha formulato la proposta con riguardo a tale assegnazione, aggiungere nel campo anche la data della proposta del predetto comitato evidenziando la data in cui ha deliberato il cda o altro organo competente con il codice "cda/oc" e la data della proposta del comitato per la remunerazione con il codice "cpr".

**(11)** Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio, ossia l'anno precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare la nuova assegnazione.

**(12)** Indicare ad esempio, nel quadro 1: i) azioni della società X, ii) strumento parametrato al valore delle azioni Y, e nel quadro 2: iii) opzioni sulle azioni W con liquidazione fisica; iv) opzioni sulle azioni Z con liquidazione per contanti, ecc.







**doValue**