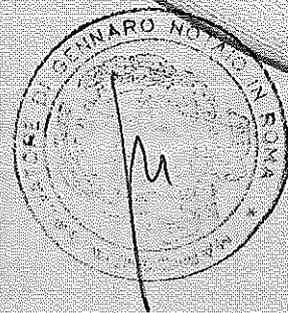


Allegato "G" all'atto n. 20871/13735

doValue

Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2024-2026 e sui compensi corrisposti 2023 di doValue S.p.A.



REDAITTA AI SENSI DI ART. 123 TER DEL TUF, COSÌ COME
AGGIORNATO DAL D.LGS. N. 49/2019 E ART. 84-QUATERTE
DEI SCHEMI N. 7, 7-BIS E 7-TER DELL'ALLEGATO 9A DEL
REGOLAMENTO ADOTTATO CON DELIBERAZIONE CONSIGLIO
14 MAGGIO 1990, N. 1163/1 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED
INTEGRAZIONI, IN ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 24
FEBBRAIO 1998, N. 58.

doValue

Sede legale: Viale dell'Agricoltura, 7 - 37135 Verona
Capitale sociale € 41.200.000,00 interamente versato

Capogruppo del Gruppo doValue
Iscrizione al Registro delle Imprese di Verona, codice fiscale n. 09390840239 e PIVA n. 02659940239
www.dovalue.it



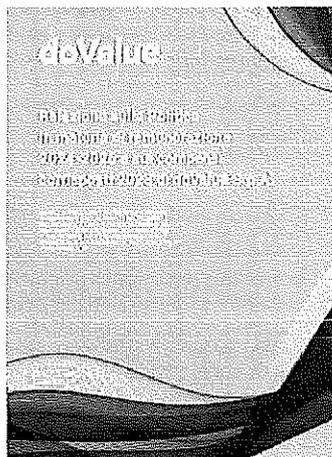
LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI AGLI AZIONISTI

PUNTI SALIENTI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024-2026

PRIMA SEZIONE: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024-2026 DI DOVALUE S.P.A.

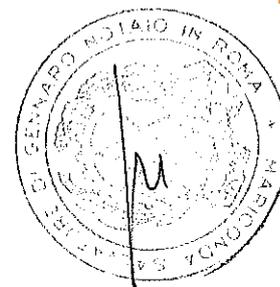
| | |
|---|-----------|
| | 11 |
| 1 INFORMAZIONI GENERALI | 13 |
| 1.1 PREMESSA | |
| 1.2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO | |
| 1.3 IL NUOVO ASSETTO DI GRUPPO E LA STRATEGIA DI MEDIO-LUNGO TERMINE: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE A SOSTEGNO DEL BUSINESS PLAN, IN UN'OTTICA DI SOSTENIBILITÀ | |
| 1.4 LA PEOPLE STRATEGY | |
| 1.5 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE | |
| 1.6 SINTESI DELLE NOVITA' IN MATERIA DI POLITICA DELLA REMUNERAZIONE 2024 - 2026 | |
| 2 IL PROCESSO DI GOVERNANCE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE | 23 |
| 2.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI | |
| 2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | |
| 2.3 COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONE | |
| 2.4 AMMINISTRATORE DELEGATO (AD) | |
| 2.5 FUNZIONE RISORSE UMANE DEL GRUPPO | |
| 2.6 ALTRE FUNZIONI COINVOLTE | |
| 3 LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE | 31 |
| 3.1 ELEMENTI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE | |
| 3.2 I DESTINATARI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE | |
| 3.3 LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | |
| 3.3.1 GLI AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE | |
| 3.3.2 IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | |
| 3.4 REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE | |
| 3.5 AMMINISTRATORE DELEGATO DEL GRUPPO | |
| 3.5.1 RETRIBUZIONE VARIABILE PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO DEL GRUPPO | |
| 3.5.2 PAGAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DELL'INCARICO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO | |
| 3.6 LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS) | |
| 3.6.1 PIANO DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE: MBO | |
| 3.6.2 REMUNERAZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE: LTI | |
| 3.6.3 PAGAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'INCARICO DI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE | |
| 3.7 DIVIETO DI STRATEGIE DI COPERTURA | |
| SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023 | 49 |
| 1 INTRODUZIONE | |
| 2 SINTESI DEI FATTI SALIENTI DELL'ESERCIZIO 2023 | |
| 3 COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONE | |
| 4 COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023 | |
| 4.1 COMPENSI CORRISPOSTI AGLI ORGANI SOCIETARI | |
| 4.2 COMPENSI APPROVATI PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | |
| 4.3 COMPENSI APPROVATI PER IL COLLEGIO SINDACALE E L'ORGANISMO DI VIGILANZA | |
| 4.4 RISULTATI ECONOMICI E ATTIVAZIONE DELLE SOGLIE DI GRUPPO | |
| 4.5 COMPENSO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO DEL GRUPPO DOVALUE | |
| 4.6 COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE | |
| 4.7 PREMI D'INGRESSO E TRATTAMENTO IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA | |
| 5 VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI E DEI RISULTATI AZIENDALI | |
| 6 TABELLE QUANTITATIVE CONSOB | |

INDICE





Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni agli **Azionisti**



Gentili Azionisti,

Sono lieto di presentare la "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2024-2026 e sui compensi corrisposti 2023" di doValue (di seguito anche "la Relazione"), che verrà sottoposta per approvazione all'Assemblea degli Azionisti del 26 Aprile 2024.

Il 2023 è stato un anno molto intenso per eventi e cambiamenti. L'anno si è concluso con un calo dei ricavi del 13% a €485,7 milioni e un EBITDA (Ex NRI) ridotto dell'11,4% a €178,7 milioni. Questi risultati riflettono un contesto di mercato sfidante per gli operatori nel settore della gestione dei crediti non-performing. Da un lato, le opportunità di nuovo business si sono contratte a causa della diminuzione della generazione di NPL e della riluttanza delle banche a vendere NPL sul mercato, grazie alla solida salute dei loro bilanci, dall'altro, l'aumento dei tassi di interesse ha avuto un impatto negativo sul volume delle transazioni immobiliari, fondamentali per il recupero crediti della società.

Il 2023 ha visto anche il cambio al vertice della Società, per la decisione del precedente AD, nello scorso mese di Aprile, di lasciare l'incarico. La nomina in qualità di Amministratore Delegato di Manuela Franchi, confermata all'unanimità in data 3 agosto 2023, rappresenta, in tal senso, l'avvio di un nuovo corso per il Gruppo doValue, evidenziato dalle direttrici strategiche di sviluppo del Business Plan 2024-2026.

La Società ha saputo confermare dunque una notevole resilienza, limitando il calo dell'EBITDA, mantenendo una redditività percentuale stabile e un livello di leva finanziaria sotto la soglia di 3.0x (2.7x). L'Azienda ha inoltre rafforzato la sua attenzione ai costi, strutturandone ulteriormente il processo di razionalizzazione come sarà evidente nel nuovo Business Plan.

Ad oggi, il Management è confidente riguardo ad una ripresa delle transazioni NPL sebbene non in linea con i valori storici, ritenendo, fra l'altro, che l'attuale alto livello dei tassi di interesse e dell'inflazione inciderà sui bilanci di famiglie e imprese. In previsione di questo scenario, doValue mira a consolidare la propria posizione strategica nel settore, adattando la sua struttura di business development a un mercato caratterizzato da transazioni più piccole e frequenti ma soprattutto la società si impegnerà nella diversificazione, sviluppando nuove linee di business e aumentando i ricavi in settori affini, che già rappresentano circa un terzo del fatturato.

La Politica di Remunerazione per il triennio 2024-2026 è stata predisposta con l'obiettivo di allineare la strategia retributiva complessiva dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica agli obiettivi ed interessi di lungo termine di azionisti e investitori e dei più ampi stakeholder, tenendo conto delle prassi di mercato e del quadro regolamentare di riferimento. La nuova policy aderisce al Codice di Autodisciplina del "Comitato per la Corporate Governance" ed è conforme alle previsioni del Regolamento Emittenti. In particolare, la Politica in materia di remunerazione che sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 26 Aprile 2024, introduce importanti elementi di novità, delineati anche in considerazione dei feedback ricevuti dagli azionisti con riferimento alla precedente politica:

- il pacchetto retributivo complessivo dell'Amministratore Delegato è stato definito considerando le prassi di mercato e le raccomandazioni degli investitori;
- il pay-mix dell'Amministratore Delegato è stato allineato alle aspettative degli investitori, correlando l'opportunità di remunerazione variabile a obiettivi annuali (Piano di Incentivazione Annuale) e, con peso prevalente, a obiettivi triennali (Piano di Incentivazione di Lungo Termine);
- il pay-mix degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica è stato ribilanciato equamente tra remunerazione variabile correlata a obiettivi annuali (Piano di Incentivazione Annuale) e componente correlata a obiettivi triennali (Piano di Incentivazione di Lungo termine), prevedendo quindi un incremento del peso di quest'ultima.

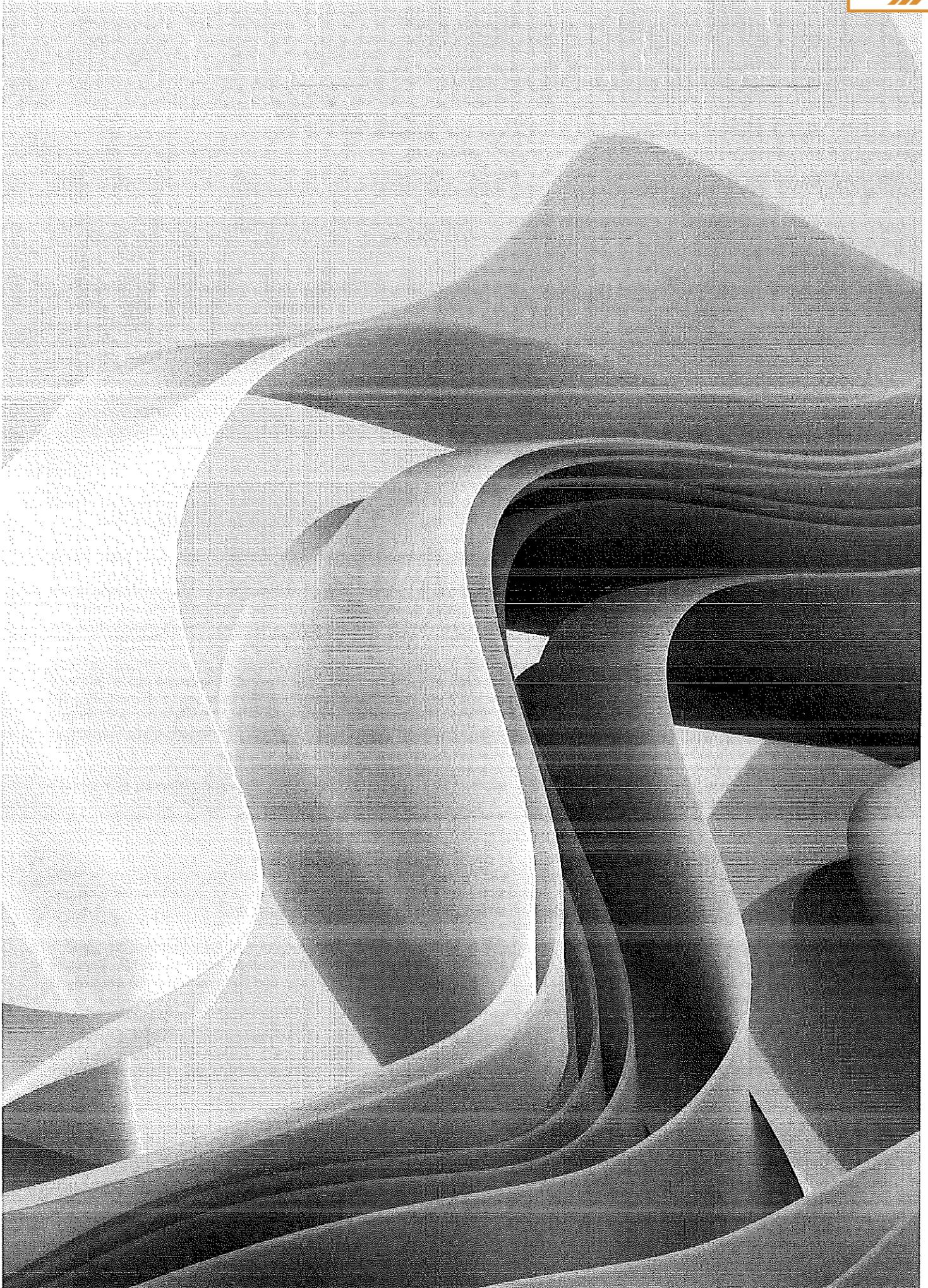
All'Amministratore che riveste la carica di Presidente è riconosciuta la corresponsione di un compenso variabile in forma monetaria di breve periodo, secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società. Ciò in considerazione del contributo che il Presidente potrà portare alla realizzazione della strategia di business.

In aggiunta agli elementi descritti, ulteriori miglioramenti sono stati realizzati alla scorecard degli obiettivi del sistema incentivante annuale, al fine di riflettere le sfide poste dal nuovo orizzonte di piano.

La Politica in materia di remunerazione rappresenta una parte essenziale della strategia del Gruppo, volta a incentivare il conseguimento degli obiettivi di business e a raggiungere i risultati attesi in linea con le aspettative degli stakeholders.

La Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2024 - 2026 e sui compensi corrisposti 2023 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 20 Marzo 2024 e viene sottoposta all'Assemblea degli Azionisti in ottemperanza alle Disposizioni dell'articolo 123-ter del TUF.

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





**PUNTI SALIENTI DELLA
POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE 2024-2026**

Punti salienti della Politica in materia di remunerazione 2024-2026

Retribuzione fissa

Amministratore Delegato (AD)

Definita a seguito di un'analisi di benchmarking effettuata rispetto ad un peer group di comparables attraverso la società WTW. Per il mandato 2024-2026, l'importo fisso della retribuzione complessiva è pari a € 800.000, di cui € 400.000 emolumento fisso in qualità di Amministratore Delegato e € 400.000 retribuzione fissa in qualità di General Manager Corporate Functions.

DIRS (Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

Correlata alla responsabilità della posizione e alle competenze richieste.

Retribuzione variabile annua MBO 2024

Amministratore Delegato (AD)

- **Metodo di pagamento:** 100% monetario
- **Opportunità di bonus:** l'ammontare massimo è pari al 100% della somma di Retribuzione annua lorda ed Emolumento Fisso
- **Access Gate:** EBITDA del Gruppo
- **Obiettivi per il 2024:**
 - 20% EBITDA di Gruppo
 - 20% Piano di riduzione dei costi
 - 20% Cash Flow di Gruppo
 - 15% Net Income di Gruppo
 - 15% Strategic Initiative: Digital Transformation (new platform)
 - 10% ESG
- **Clausole correttive ex-post:** sono previste condizioni di "malus" e "clawback".

DIRS (Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

- **Metodo di pagamento:** 100% monetario
- **Opportunità di bonus:** l'importo massimo è pari al 100% della remunerazione fissa annua lorda
- **Access Gate:**
 - per i ruoli di "gruppo": EBITDA del Gruppo
 - per i ruoli di region/country: EBITDA di region/di country (se applicabile)
- **Obiettivi:**
 - 60% correlati a obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità (EBITDA di Gruppo, EBITDA di region/country Riduzione dei costi, Cash Flow, Employee Engagement e ESG Rating)
 - 40% correlati a obiettivi individuali (responsabilità specifiche e leadership espressa)
- **Clausole correttive ex-post:** sono previste condizioni di "malus" e "clawback".
- **Funzioni di Controllo:** per i DIRS con Funzioni di Controllo, non è prevista incentivazione in Azioni e lo STIMBO non prevede indicatori economico finanziari tra i KPIs. Prevede inoltre un massimo di payout non superiore al 50% della retribuzione annua fissa lorda



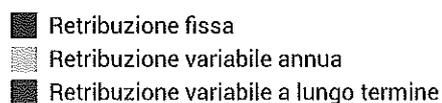
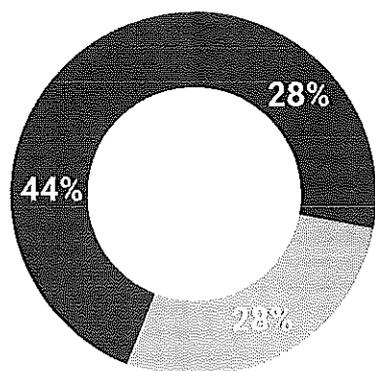
Retribuzione variabile a lungo termine Ciclo 2024-2026 del Piano LTI 2022-2024

Amministratore Delegato (AD) e altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (DIRS)

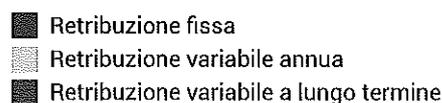
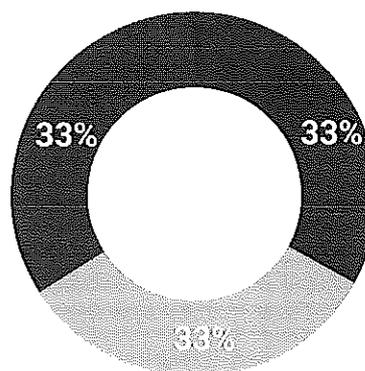
- **Tipo di piano:** Piano di Performance Shares
- **Opportunità di bonus:**
 - per l'Amministratore Delegato (AD) l'importo massimo è pari al 160% della retribuzione annua fissa;
 - per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica l'importo massimo è pari al 100% della retribuzione annua fissa;
 - per i DIRS con Funzioni di Controllo non è prevista incentivazione variabile in azioni a lungo termine.
- **Durata del Piano:**
Terzo Ciclo 2024-2026 del Piano LTI 2022-2024.
- **Entry gate:** EBITDA del Gruppo
- **Obiettivi:**
 - 35% EBITDA del Gruppo
 - 35% Share Price Appreciation
 - 20% Revenue Growth
 - 10% Employee Engagement di Gruppo e Sustainability Index.
- **Periodo di lock-up:**
 - Per l'AD il lock up è pari a due anni
 - Per DIRS è pari ad 1 anno per il 50% delle azioni riconosciute ed assegnate al netto delle imposte.

Pay-mix

Amministratore Delegato (AD)



Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)
(escluso Funzioni di Controllo)



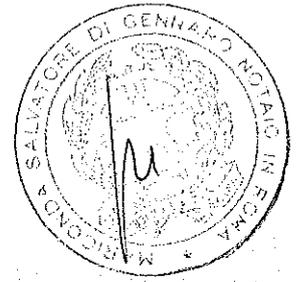
Conclusione del rapporto**Amministratore Delegato (AD)**

In caso di dimissioni o cessazione dell'incarico da Amministratore Delegato qualificato come "good leaver", l'accordo definito per regolare gli aspetti economici prevede una indennità di cessazione pari a 24 mensilità della remunerazione complessiva, da calcolarsi prendendo a riferimento il dato aggregato di RAL e di Emolumento Fisso percepiti alla data di cessazione, più la media dei bonus ed emolumenti variabili di breve termine corrisposti nei periodi di 36 mesi antecedenti alla data di cessazione del rapporto (o nel periodo minore, laddove la carica sia durata meno di tre anni). Al fine di preservare il valore commerciale del Gruppo è stato inoltre definito un impegno alla non concorrenza e alla non sollicitation per un periodo predeterminato di tempo a fronte di un compenso pari al 50% dell'ammontare effettivamente corrispotole a titolo di RAL ed Emolumento Fisso negli ultimi 12 mesi precedenti la data data di decorrenza dei predetti impegni (il periodo di non-competition è di 6 mesi, fermo l'impegno alla non-sollicitation per 12 mesi). In ipotesi di cessazione della Carica / Rapporto di Lavoro per ragioni di Bad Leaver, ovvero tutti i casi diversi da quelli di Good Leaver, ivi inclusi a titolo esemplificativo i casi di recesso o revoca dal Rapporto da parte della Società per giusta causa o per motivi di carattere disciplinare (c.d. "giustificata soggettiva") o dimissioni volontarie, l'AD perderà ogni diritto alla remunerazione variabile non ancora corrisposta.

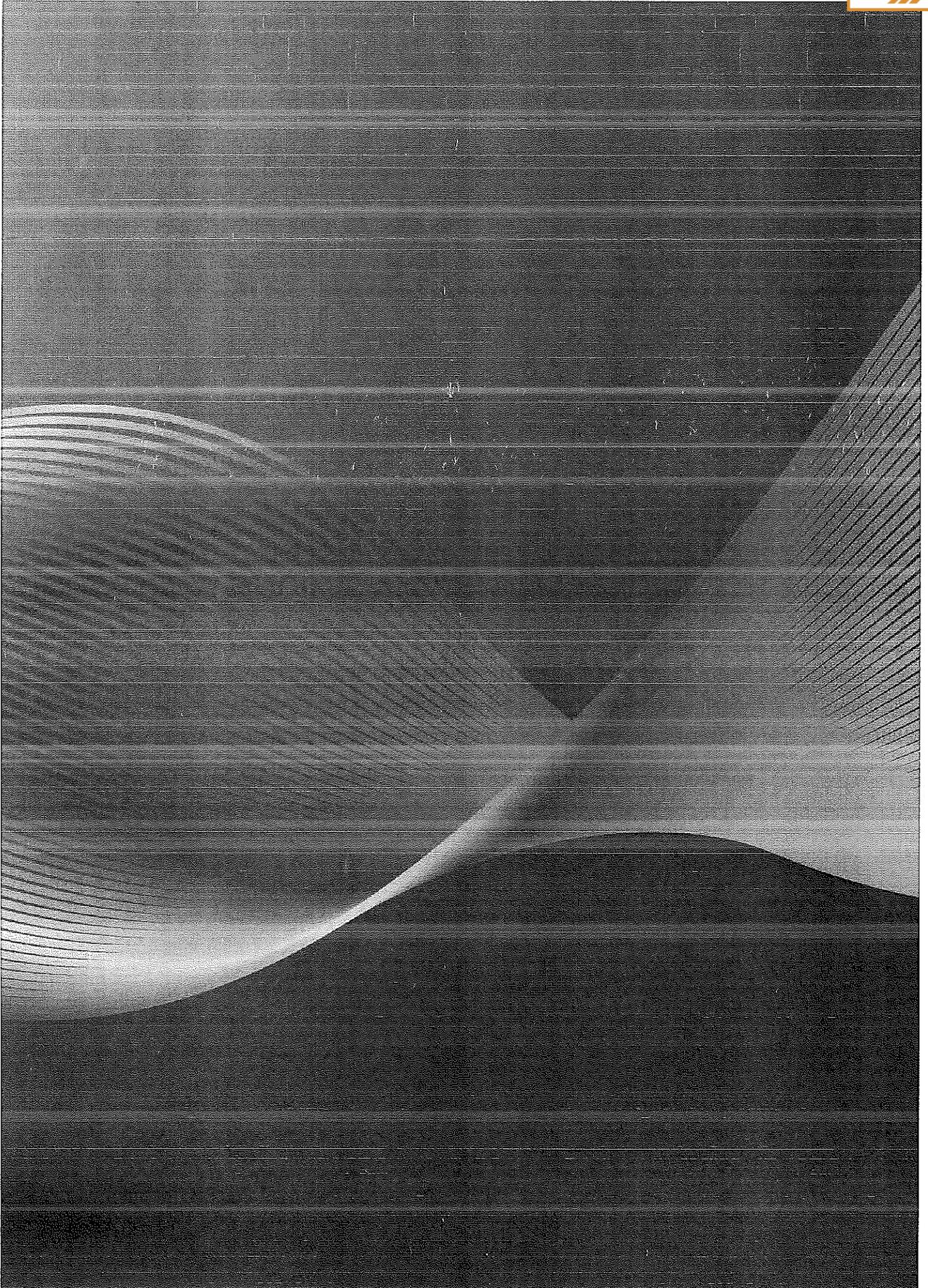
DIRS (Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

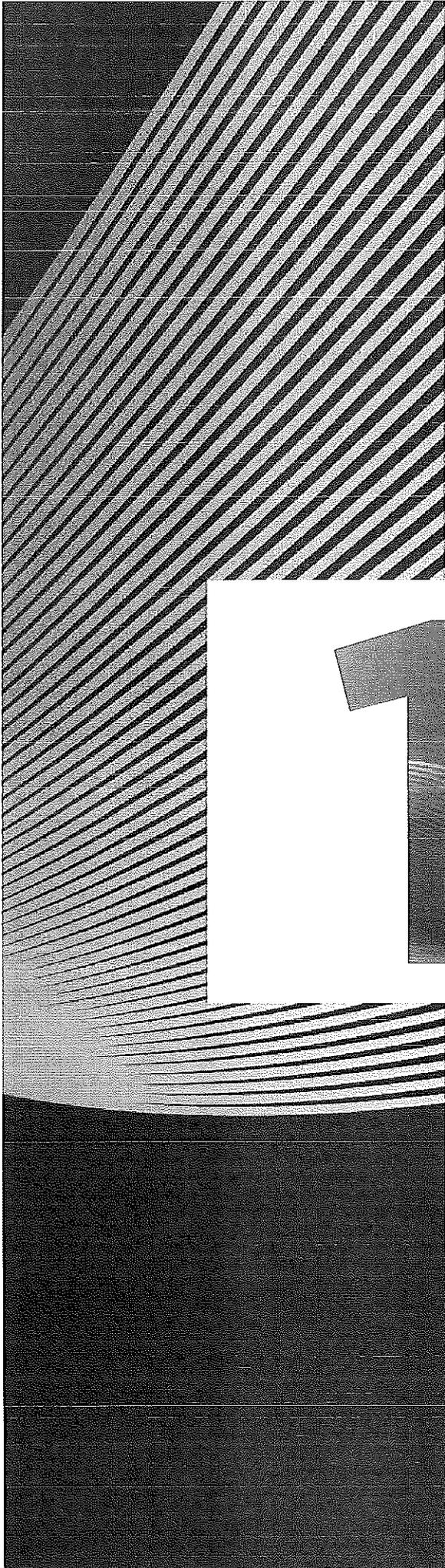
In caso di cessazione anticipata dell'incarico e/o del contratto di lavoro, è possibile definire accordi che regolino i relativi aspetti economici. L'importo definito nell'ambito di tali accordi, come trattamento di fine rapporto, è in linea con gli obblighi di legge locali e non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione complessiva lorda, calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e della media della remunerazione variabile di breve termine (ove previsto dalla legge) del triennio precedente.





PRIMA SEZIONE: POLITICA IN
MATERIA DI REMUNERAZIONE
2024-2026 DI DOVALUE S.P.A.





INFORMAZIONI GENERALI

Informazioni Generali

1.1 Premessa

La presente Relazione - redatta in conformità con gli artt. 114-bis e 123-ter del "Testo Unico della Finanza", aggiornato con il d. Lgs. 49/2019, e con l'art. 84-quater e allegati del "Regolamento Emittenti", aggiornato a dicembre 2020, illustra la Politica in materia di remunerazione di doValue S.p.A. (di seguito anche "doValue") e si articola in due sezioni:

- la Prima Sezione - Relazione sulla Politica in materia di remunerazione - descrive la Politica in materia di remunerazione di doValue per il triennio 2024-2026 con riferimento agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai Componenti degli Organi di Controllo, specificando le finalità, il processo di governance e gli organi e le funzioni coinvolti, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa; inoltre, la prima sezione illustra il modo in cui la Politica in materia di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società.
- la Seconda sezione - Relazione sui compensi corrisposti per il 2023 - presenta i compensi riconosciuti, tenuto conto dei risultati ottenuti per il 2023 e i compensi corrisposti singolarmente e nominativamente per gli amministratori e i sindaci, e complessivamente per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; inoltre presenta le variazioni dei compensi riconosciuti ad Amministratori e Sindaci, i risultati della società e i compensi medi del personale nel 2023, 2022 e 2021.

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

La presente Relazione (Prima e Seconda Sezione) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di doValue in data 20 Marzo 2024; in linea con l'art. 123-ter del TUF, la Prima Sezione - la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione" - è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, mentre la Seconda Sezione - la "Relazione sui compensi corrisposti per il 2023" - è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, convocata il 26 Aprile 2024 per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet di doValue nella Sezione Governance - Remunerazione (<https://www.dovalue.it/en/governance/remuneration>), almeno ventuno giorni prima la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023, come previsto dalla normativa vigente.

Il Documento Informativo relativo al Piano dei compensi basati su strumenti finanziari 2024 è reperibile nella Sezione Governance - Remunerazione del sito internet di doValue.

1.2 Quadro normativo di riferimento

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2023 di doValue S.p.A. è definita nell'ambito del quadro normativo di riferimento:

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

L'obiettivo della Politica in materia di remunerazione è quello di allineare, nell'interesse degli stakeholder, i sistemi di remunerazione rispetto ad obiettivi, valori aziendali e le strategie di lungo periodo, integrando al contempo un'efficace gestione del rischio.



1.3 Il nuovo assetto di Gruppo e la strategia di medio-lungo termine: la Politica in materia di remunerazione a sostegno del Business Plan 2024-2026, in un'ottica di sostenibilità

Our mission, vision and core values

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



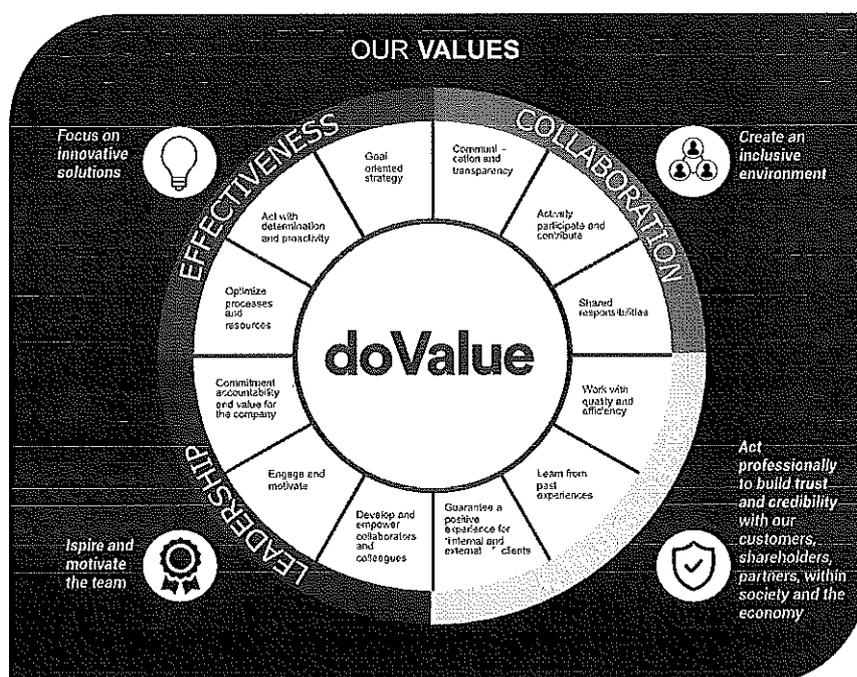
OUR MISSION

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



OUR VISION

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



Il Gruppo doValue è leader nell'attività di gestione di crediti prevalentemente non-performing a favore di banche e investitori pubblici e privati. Il Gruppo ha inoltre sviluppato un'offerta di prodotti ancillari, connessi all'attività di servicing, che includono la raccolta, l'elaborazione e la fornitura di informazioni immobiliari e legali aventi ad oggetto i debitori, la prestazione di servizi immobiliari sempre connessi all'attività di recupero (ad es. partecipazione ad aste, REOCO ecc.) e l'attività di supporto al recupero giudiziale dei crediti.

Il Gruppo doValue intende continuare a rafforzare la propria posizione di leadership nel settore del credit servicing in Europa, guidando l'evoluzione dell'industria del credit servicing, facendo leva su un modello di business unico:

Tutto questo con l'obiettivo di raggiungere nell'arco di piano 2024 - 2026 un diverso e migliore posizionamento in termini di:

- Leadership nei servizi di gestione di crediti nel Sud Europa;
- Diversificazione di mercato con un percorso di crescita strutturato;
- Livello di efficienza operativa;
- Digital Transformation;
- Capacità di generazione di valore;
- Business reputation.

Our aspiration translates to tangible ambitions by 2026

AMBITION 2026

Undisputed leader in providing financial solutions in Southern Europe

A more diversified group with solid growth path

Best-in-class efficiency

A technologically enabled company

Keeping leadership in a stable market

A trusted and respected company

Sound capital structure

Leader in sustainability

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

How to get there - Strategic pillars

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



Il nuovo piano di obiettivi per la Sostenibilità, come parte integrante del Business Plan 2024-2026, oggetto del CdA del 14 marzo 2024, vede la componente ESG di doValue ulteriormente sviluppata e rafforzata all'interno del pilastro strategico "Sustainability and Corporate Social Responsibility":

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

24 targets over the next 3 years

Il lavoro svolto in questo ambito è già stato riconosciuto dalle agenzie di rating della Sostenibilità. Il quadro ESG di doValue ha ricevuto un rating AAA da MSCI, un rating di "rischio basso" da Sustainalytics e un rating "robust" da Moody's Analytics.

I migliori Servicer Rating e ESG Rating dimostrano l'eccellenza operativa continua a vantaggio di tutte le principali parti interessate

| Servicer Ratings | Ratings | Ambito |
|--------------------------|---|--|
| Fitch (Special Servicer) | Level S1- (feb-23) | Operating Performance Control Systems IT & Operations Human Resources |
| S&P (Special Servicer) | Strong (feb-23) | |
| Fitch (Primary Servicer) | Level 2+ (feb-23) | |
| S&P (Primary Servicer) | Strong (feb-23) | |
| Fitch (Master Servicer) | MS2+ (feb-23) | |
| ESG Rating | Rating | Ambito |
| MSCI ESG Ratings | AAA (Feb 24) Confermato | Environmental Social Governance |
| Sustainalytics | Low Risk (Ott-23) migliorato da Medium Risk | |
| Moody's Analytics | Robust (Lug23) | |

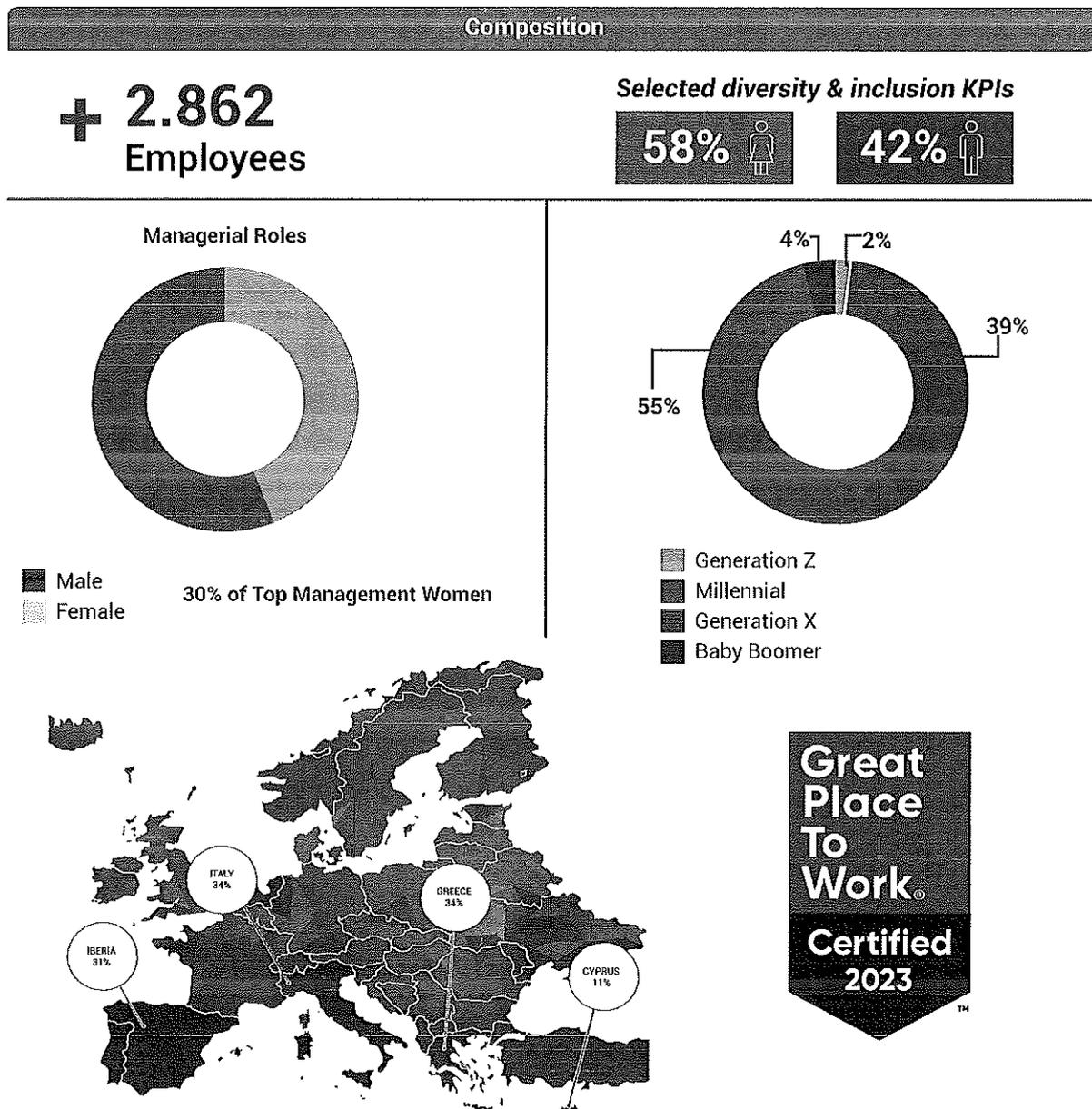
1.4 La People Strategy

La strategia People si basa sulla fornitura di un servizio eccellente attraverso lo sviluppo di pratiche solide e comuni, concentrandosi sull'efficienza, facilitando nuove capacità di talento e impegno per il Gruppo e incoraggiando la crescita del business e delle persone.

Inoltre, promuove iniziative orientate alle Persone per rispondere al meglio alle esigenze aziendali e contribuire allo sviluppo del Gruppo, alla produttività ed a un migliore ambiente organizzativo con un elevato livello di benessere lavorativo.

Building a strong workforce with a people-centered strategy

Our doValue people are the **main asset** for the Group's growth. With their **professionalism** and **expertise**, they have contributed to the **international development** of doValue.





HR Strategy

Deliver an **excellent service** through the development of robust and common practices across countries, **focus on efficiency**, facilitating new **talent capabilities** and engagement to the Group while **encouraging the growth** of our business and people.

Drivers for the upcoming years

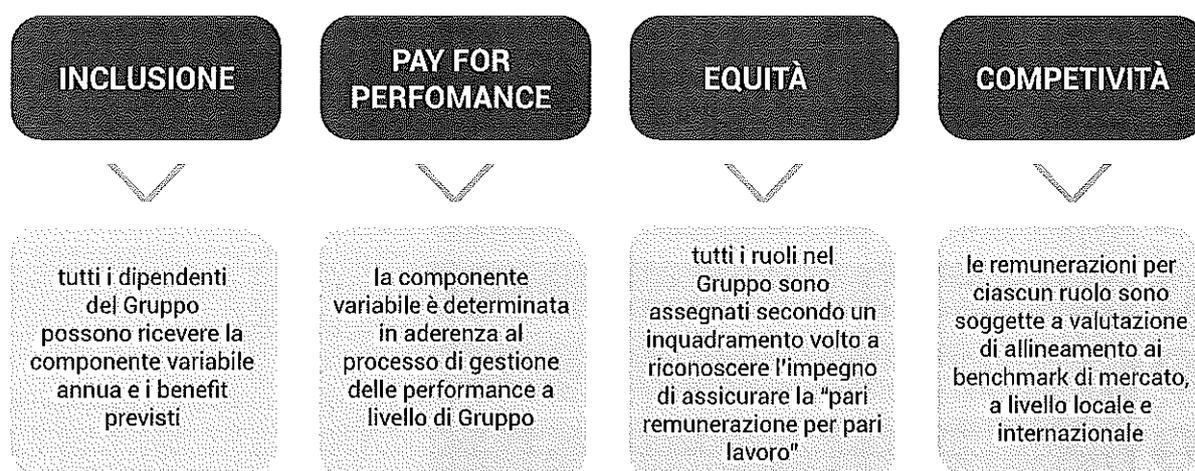
- A** Management efficiencies with focus on Talent
- B** Highly equipped Workforce
- C** Respectful, collaborative & inclusive environment
- D** Competitive reward proposition
- E** New way of working

Per rafforzare ancor di più l'attenzione verso le Persone come asset fondamentale dell'azienda, doValue ha elaborato una People Strategy basata su 5 pilastri, di seguito rappresentati, che si pone come linea comune per tutti i dipendenti del Gruppo.

Strategic pillars of people Strategy

| A Management efficiencies with focus on Talent | B Highly equipped Workforce | C Respectful, collaborative & inclusive environment | D Competitive Reward proposition | E New way of working |
|---|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Robust Transformational Leadership: +300 managers cross countries trained on managerial and new WoWs supported by strong partnerships aiming unique management model • Building new talent pipeline: +10% of new hiring focus on insourcing digital capabilities (IT architects, data engineers, Advanced Analytics specialists, SCRUM Master, Artificial Intelligence), Business & product Development and Innovation roles • Succession plans in place to fill business-critical positions in the future (+200 potential successors for +125 positions in 2024) | <ul style="list-style-type: none"> • Customer Centric & Performance driven culture: Individual objectives aligned with the company's strategy to enhance focus on productivity and foster engagement and development • Learning framework with holistic approach and multiple learning experiences focused on innovation and new products. • Creating new opportunities beyond traditional roles through reskilling and upskilling <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> 51.000 Training hours per Year </div> | <ul style="list-style-type: none"> • Group D&I Council composed by 14 members from all countries with focus on 4 main areas: Gender, Generation, Multiculturalism & Disability • UN Global Compact Academy as a strategic partner <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> </div> | <ul style="list-style-type: none"> • Fair, equitable and competitive total compensation package that fits and is aligned to our Group's strategy, business goals and within market practice: • New variable pay strategy with a stronger link to economics and financial KPIs and a direct emanation from Business Plan's 2024-2026 strategic goals • Overall workforce eligibility to variable and incentive plans. Incentives linked to results and productivity. • Short term Incentives providing staff with compensation for reaching the organization's short term strategies. • Long Term Incentive with selected beneficiaries and focused on the long term interest of shareholders, fostering the One-Group culture and sustaining the commitment on ESG topics | <ul style="list-style-type: none"> • HR best in class Cloud ecosystem: SAP SuccessFactors Talent platform, WTW Global Grading system, Emprising culture management platform from GreatPlacetoWork • Sustainable way of working with hybrid physical-remote options to guarantee flexibility <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> </div> |
| <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> </div> <div style="text-align: center;"> </div> <div style="text-align: center;"> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: center; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center; margin-right: 20px;"> </div> <div style="text-align: center; margin-right: 20px;"> </div> <div style="text-align: center;"> </div> </div> | | | | |

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



LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER IL TRIENNIO 2024-2026

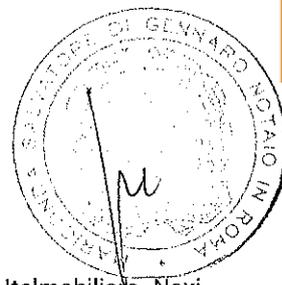
Le priorità descritte nel paragrafo precedente si riflettono nei piani di incentivazione annuali e a lungo termine e nel modello di leadership di doValue.

In questo scenario, la nuova Politica in materia di remunerazione è strettamente connessa al Business Plan, viene quindi sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 26 Aprile 2024 per il periodo 2024-2026, in linea con l'orizzonte temporale del nuovo Business Plan.

La nuova Politica in materia di remunerazione intende premiare le performance sostenibili all'interno del Gruppo, incentivando il conseguimento degli obiettivi delineati nel piano strategico e rinforzando le capacità di retention e attraction dei dirigenti con responsabilità strategica.

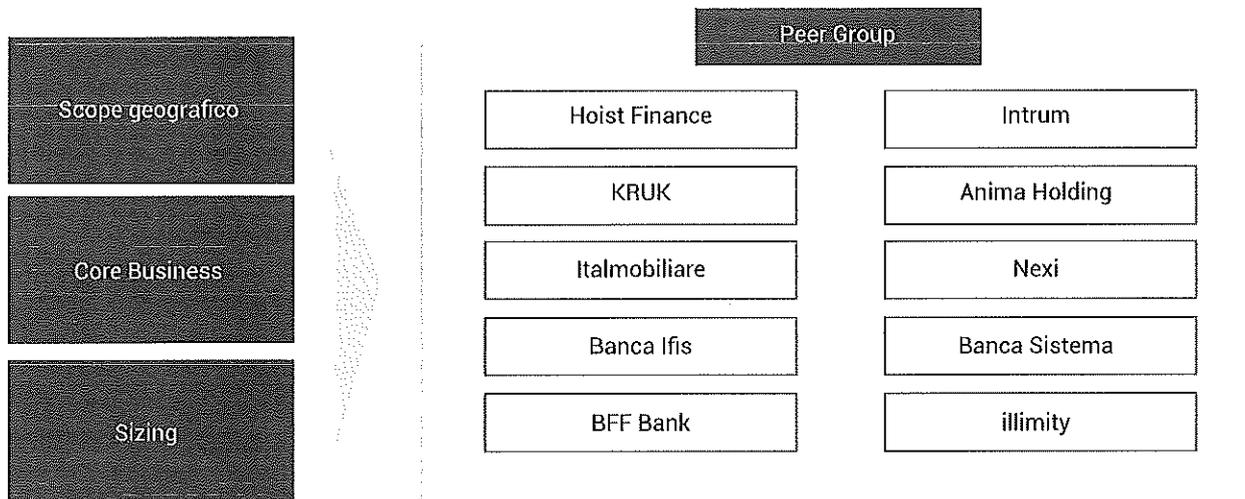
La Società monitora regolarmente le pratiche di remunerazione ed incentivazione del mercato. Il peer group utilizzato per valutare la competitività dei livelli e della struttura retributiva è stato selezionato da un panel di società europee quotate che svolgono attività simili al portafoglio di business di doValue e di istituzioni finanziarie italiane che presentano una complessità comparabile a quella di doValue. Sono stati applicati i seguenti tipi di criteri di selezione:

- Criteri qualitativi (legati allo scope geografico e al core business)
- Criteri quantitativi (relativi alla capitalizzazione di mercato, ricavi).



IL PEER GROUP

È stato selezionato il seguente Peer Group: Hoist Finance, Intrum, KRUK, Anima Holding, Italmobiliare, Nexi, Banca Ifis, Banca Sistema, BFF Bank e illimity.



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

In considerazione dell'avvio del nuovo mandato consiliare e tenuto conto dei feedback ricevuti da azionisti e investitori, la nuova politica di remunerazione 2024-2026 è stata predisposta con l'obiettivo di allinearsi alle aspettative di investitori e proxy advisor, anche attraverso un confronto costante con gli investitori. doValue ha analizzato in dettaglio il voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 2023 al fine di individuare i principali miglioramenti da introdurre nella nuova Politica in materia di remunerazione per il triennio 2024-2026.

Al riguardo, la Politica in materia di remunerazione proposta per il periodo 2024-2026 è strettamente legata al Business Plan del periodo, dimostrando così l'impegno verso l'ambizione strategica di lungo termine e prevede un nuovo pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato e l'adeguamento delle clausole di cessazione del rapporto di lavoro per i DIRS.

1.6 Sintesi delle novità in materia di Politica della Remunerazione 2024-2026

La Politica in materia di remunerazione per il periodo 2024-2026 è stata predisposta in coerenza con il nuovo Business Plan triennale, con l'obiettivo di allineare agli obiettivi di lungo termine la struttura dei compensi dell'AD e degli altri DIRS.

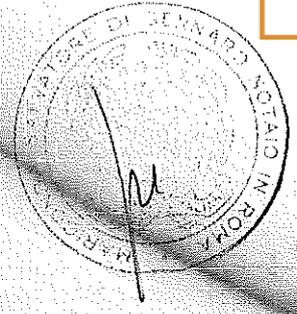
La nuova Politica 2024-2026 evidenzia i seguenti cambiamenti:

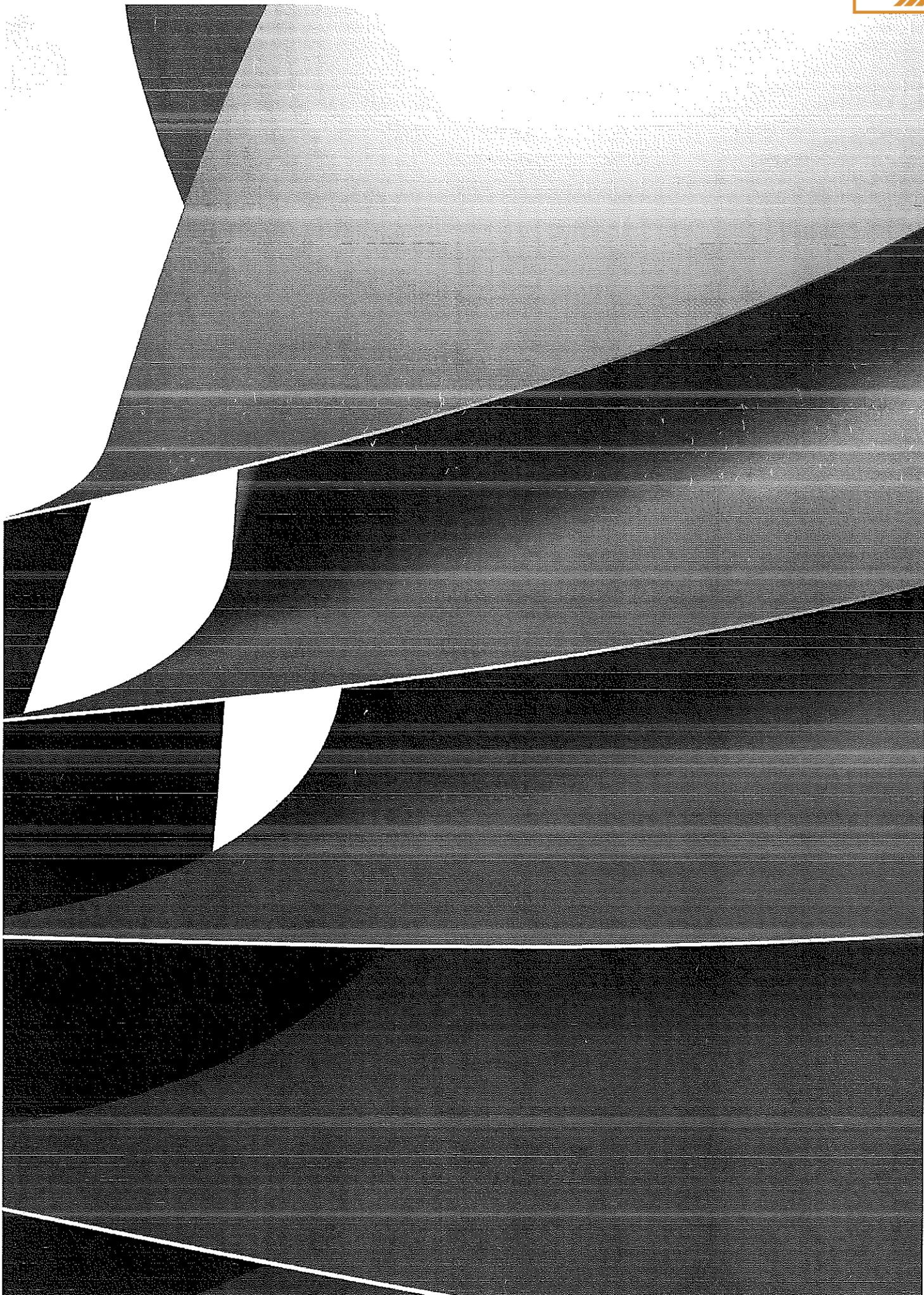
- Nuova struttura di compensi per l'inclusione dell'AD, che vede una revisione della retribuzione fissa e di quella variabile e l'inclusione tra i beneficiari del terzo ed ultimo ciclo (2024-2026) del Piano LTI 2022-2024
- Adozione di un nuovo peer group per verificare la competitività del pacchetto retributivo dell'AD
- Revisione del Pay-Mix di AD e DIRS che vede:
 - > per l'Amministratore Delegato (AD) una incidenza massima del 100% dell'MBO rispetto alla remunerazione fissa (somma della RAL e dell'Emolumento Fisso) e una incidenza massima del 160% del Piano LTI
 - > Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, escluso le Funzioni di Controllo (DIRS), l'allineamento tra componente variabile di breve termine e componente variabile di lungo termine (50\50 tra MBO e LTI)
- Revisione della scorecard dell'MBO dell'AD
- Revisione della scorecard dell'MBO dei DIRS, aumentando il peso dei KPI finanziari in allineamento alle richieste degli stakeholder ed alle prassi di mercato
- Informativa ex-ante circa i valori target collegati ai singoli indicatori di performance del terzo ed ultimo ciclo 2024-2026 del Piano LTI 2022-2024.

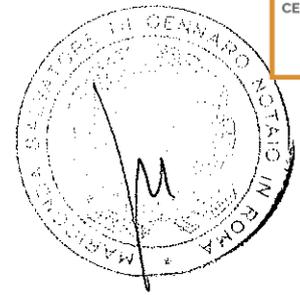
La nuova Politica 2024-2026 evidenzia i seguenti cambiamenti:

- Nuova struttura di compensi per l'inclusione dell'AD, che vede una revisione della retribuzione fissa e di quella variabile e l'inclusione tra i beneficiari del terzo ed ultimo ciclo (2024-2026) del Piano LTI 2022-2024
- Adozione di un nuovo peer group per verificare la competitività del pacchetto retributivo dell'AD
- Revisione del Pay-Mix di AD e DIRS che vede:
 - > per l'Amministratore Delegato (AD) una incidenza massima del 100% dell'MBO rispetto alla remunerazione fissa (somma della RAL e dell'Emolumento Fisso) e una incidenza massima del 160% del Piano LTI
 - > Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, escluso le Funzioni di Controllo (DIRS), l'allineamento tra componente variabile di breve termine e componente variabile di lungo termine (50\50 tra MBO e LTI)
- Revisione della scorecard dell'MBO dell'AD
- Revisione della scorecard dell'MBO dei DIRS, aumentando il peso dei KPI finanziari in allineamento alle richieste degli stakeholder ed alle prassi di mercato
- Informativa ex-ante circa i valori target collegati ai singoli indicatori di performance del terzo ed ultimo ciclo 2024-2026 del Piano LTI 2022-2024.

All'Amministratore che riveste la carica di Presidente è riconosciuta la corresponsione di un compenso variabile in forma monetaria di breve periodo, secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società. Ciò in considerazione del contributo che il Presidente potrà portare alla realizzazione della strategia di business sotto forma di consulenza e/o eventuali incarichi particolari.





A large, 3D-style number '2' with a dark grey, metallic texture and a white shadow, positioned on the left side of the page. The background of the page features a dark, abstract geometric pattern with diagonal lines and a halftone texture.

IL PROCESSO DI GOVERNANCE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Il processo di Governance della politica in materia di remunerazione



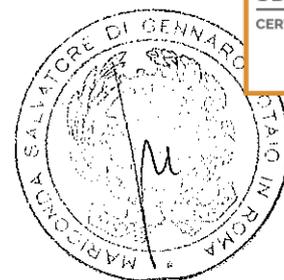
Il processo relativo alla definizione, adozione e attuazione della Politica in materia di remunerazione tiene conto delle deleghe e dei poteri attribuiti agli organi ed alle funzioni coinvolte.

Anche per il 2024 doValue è stata assistita da WTW per l'elaborazione della Politica in materia di remunerazione e per le analisi di benchmarking retributivi.

La Politica in materia di remunerazione e la Relazione sui compensi corrisposti è elaborata dal Consiglio di Amministrazione di doValue su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ed è successivamente sottoposta all'approvazione dell'Assemblea in linea con le previsioni del quadro normativo vigente.

La politica viene rivista e sottoposta all'Assemblea degli Azionisti almeno ogni tre anni. In tale processo sono coinvolti una pluralità di Organi e Funzioni, ciascuno secondo i propri ambiti di competenza definiti in coerenza con le previsioni normative, lo Statuto e il modello interno di governance della Società.

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



2.1 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti di doValue:

- determina i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati;
- approva, con voto vincolante, la Politica in materia di remunerazione in favore degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci (Prima Sezione - "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione");
- approva, con voto consultivo, i compensi corrisposti ad Amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Sindaci (Seconda Sezione "Relazione sui compensi corrisposti");
- approva i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

2.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- definisce i compensi spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, prende decisioni sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e stabilisce i relativi obiettivi di rendimento associati alla remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato;
- su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, definisce gli obiettivi per la remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dagli obiettivi specifici di area, che sono definiti dall'Amministratore Delegato in conformità al regolamento interno;
- valuta i risultati della Società verificando il raggiungimento dell'entry level fissato per gli obiettivi di performance;
- assicura che la Politica in materia di remunerazione sia coerente con le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e il profilo di rischio della Società ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- elabora e sottopone all'Assemblea, con periodicità almeno triennale la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e con periodicità annuale la Relazione sui Compensi Corrisposti.

L'Assemblea degli azionisti 2024 nominerà i membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2024-2026.

Il Consiglio di Amministrazione per il mandato 2021-2023 è composto dai seguenti membri:

| NOME | COGNOME | CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE | COMITATO RISCHI E OPC |
|--------------|----------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Giovanni | Castellaneta | Presidente CdA | Membro | |
| Manuela | Franchi | AD | | |
| Nunzio | Guglielmino | Membro CdA | Presidente | |
| Giovanni B. | Dagnino | Membro CdA | | Membro |
| Marella I.M. | Villa | Membro CdA | Membro | |
| Giuseppe | Ranieri | Membro CdA | | |
| Francesco | Colasanti | Membro CdA | Membro | |
| Roberta | Neri | Membro CdA | | Membro |
| Cristina | Finocchi Mahne | Membro CdA | | Presidente |
| Elena | Lieskovska | Membro CdA | Membro | |

Processo di Deroga

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

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

2.3 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

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

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

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, valutandone periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione;
- presenta proposte e/o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla definizione dei relativi obiettivi di performance correlati alla remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- presenta proposte e/o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sugli obiettivi per la remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dagli obiettivi specifici di area, che sono definiti dall'Amministratore Delegato in conformità al regolamento interno;
- esamina preventivamente la Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti e, in vista dell'Assemblea degli Azionisti, la presenta al Consiglio di Amministrazione;
- supervisiona la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- assicura il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali competenti nel processo di elaborazione, monitoraggio e verifica della Politica in materia di remunerazione.

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

2.4. Amministratore Delegato (AD)

L'Amministratore Delegato:

- definisce e approva il processo operativo di definizione dei criteri alla base della Politica in materia di remunerazione, nel rispetto dei limiti normativi e dei regolamenti interni;



- presenta delle proposte relative all'applicazione della Politica in materia di remunerazione agli organi societari, delineando gli obiettivi e i sistemi di incentivazione;
- definisce gli obiettivi individuali MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sulla base di indicatori chiave allineati al Piano industriale approvato dal Consiglio di amministrazione;
- definisce le politiche di remunerazione e incentivazione per la restante popolazione del Gruppo.

2.5. Funzione Risorse Umane del Gruppo (Group People)

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

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

2.4 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

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

- elabora e sottopone al Comitato Remunerazione la revisione della Politica in materia di remunerazione; fornisce supporto al Comitato Remunerazioni e agli Organi competenti nell'elaborazione e revisione della presente Relazione, di concerto con le altre Funzioni Aziendali competenti;
- assicura, in collaborazione con le altre Funzioni Aziendali, l'adeguatezza e la corrispondenza alla normativa applicabile della presente Relazione e il suo corretto funzionamento;
- supporta il processo di valutazione della performance, avvalendosi di sistemi digitali che raccolgono tutte le assegnazioni\valutazioni e che rappresenta inoltre il repository delle check-evidence a supporto della consuntivazione degli obiettivi. Coordina il sistema di retribuzione variabile ed i piani di carriera in coerenza con la politica; al riguardo, inoltre, supporta gli Amministratori Delegati/Presidenti del Gruppo nella definizione e assegnazione degli obiettivi di performance sottesi ai sistemi di incentivazione, incluse le relative metriche;
- nell'ambito del processo di consuntivazione della remunerazione variabile di AD e DIRS relativa sia all'STI-MBO che al piano LTI, assicurare la completa raccolta di tutte le check-evidence a supporto degli obiettivi stessi;

2.6. Altre Funzioni coinvolte

Area Finance del Gruppo:

- partecipa al processo di definizione degli obiettivi all'inizio dell'anno per realizzare i risultati pianificati e verifica a fine anno gli effettivi risultati realizzati;
- definisce ex ante, il Bonus Pool ed i gate di accesso alla remunerazione variabile, da sottoporre all'approvazione degli Organi competenti;
- verifica il raggiungimento degli entry gates e determina l'ammontare del Bonus Pool consuntivo sulla base delle regole riportate nella presente Politica.
- nell'ambito del processo di consuntivazione della remunerazione variabile di AD e DIRS relativa sia all'STI-MBO che al piano LTI, quanto agli obiettivi economico-finanziari e di business, verifica la coerenza e correttezza della consuntivazione dei risultati raggiunti, in relazione ai dati economico finanziari ufficiali.

La Funzione General Counsel del Gruppo:

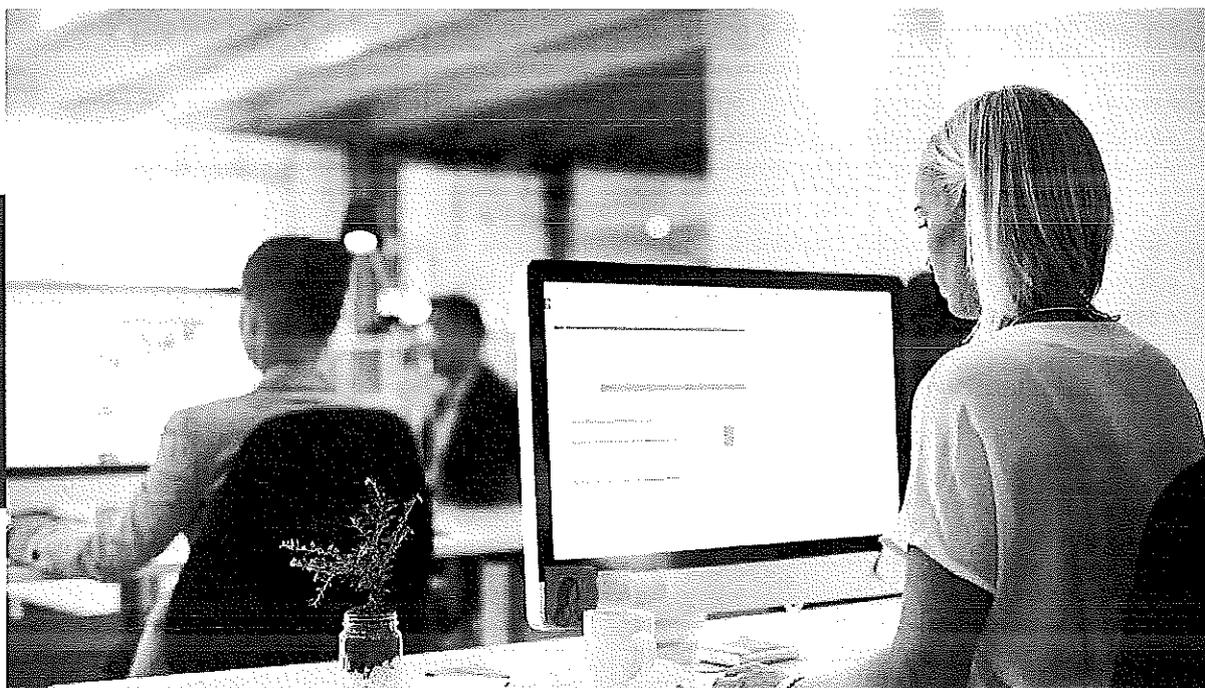
- partecipa alla definizione e revisione della Politica in materia di remunerazione, con particolare riferimento ai compensi relativi ai membri degli Organi societari di doValue, assicurando la coerenza della politica con gli assetti di governo societario adottati.

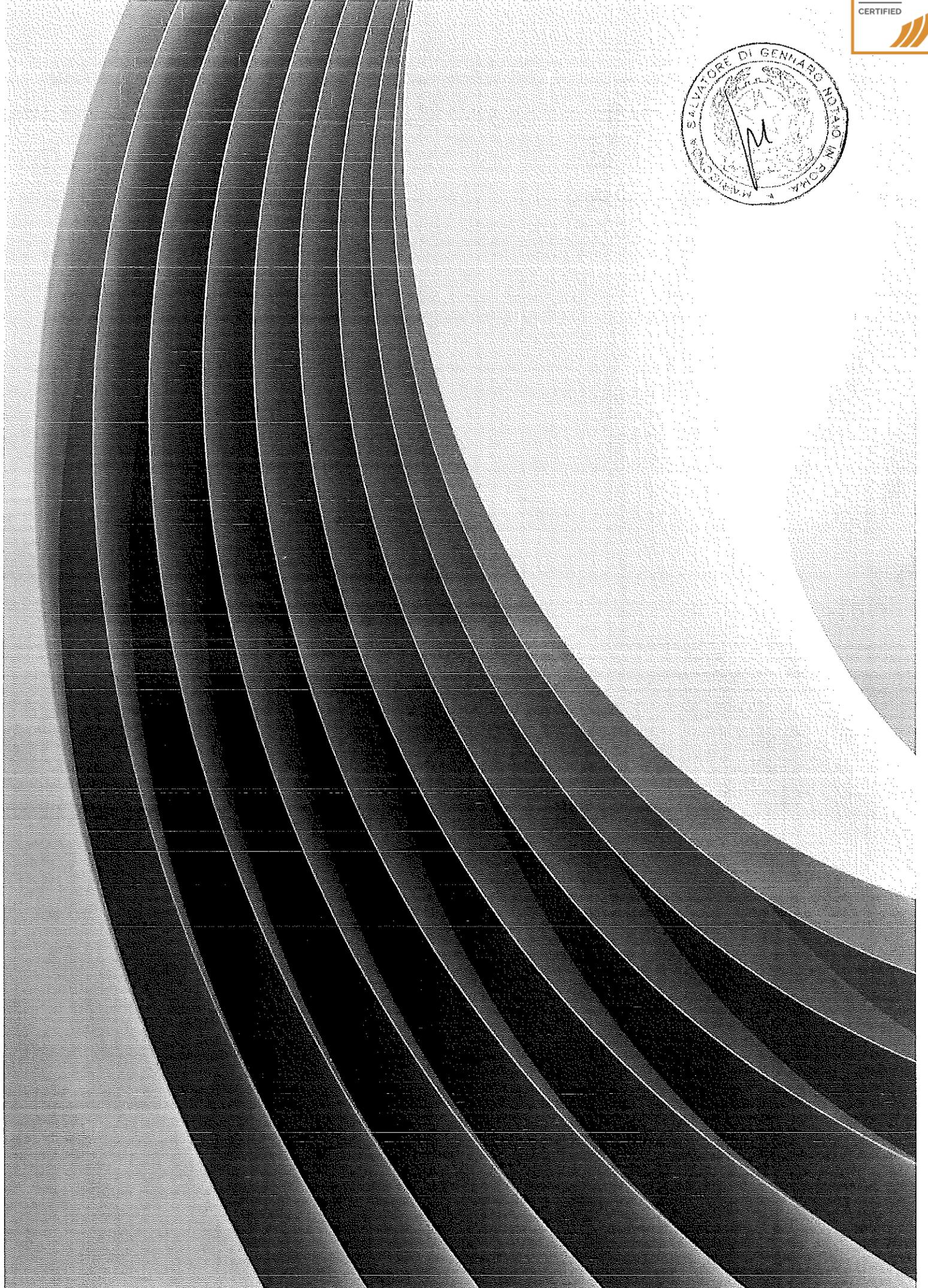
La Funzione Investor Relations del Gruppo:

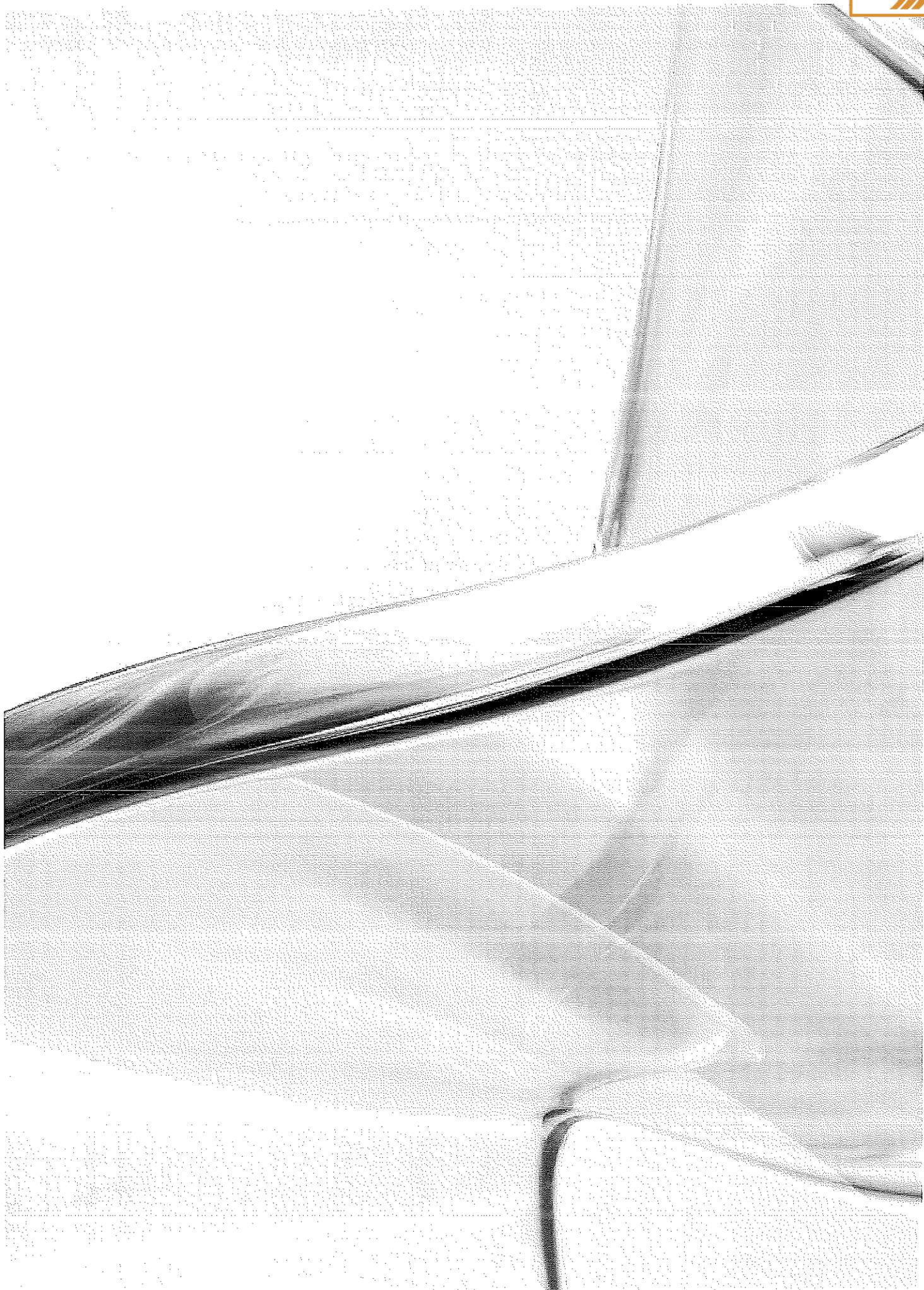
- promuove il dialogo con gli investitori ed i proxy advisor, indirizzando e condividendo con le funzioni preposte i feedback ricevuti e le linee guida di voto

Funzione Group Compliance:

- verifica la coerenza della Politica della Remunerazione rispetto ai temi di Compliance normativa e regolamentare cui è soggetta l'Azienda.









LA POLITICA IN MATERIA DI **REMUNERAZIONE**

La politica in materia di Remunerazione

3.1. Elementi della Politica in materia di remunerazione

La Politica in materia di remunerazione 2024-2026 comprende i seguenti elementi:

- Retribuzione fissa;
- Retribuzione variabile annua (STI ossia l'MBO dell'anno);
- Retribuzione variabile a lungo termine (LTI), basata su un piano di performance shares, rolling con periodo di vesting triennale;
- i benefici non monetari (di seguito anche "benefits");
- i trattamenti previsti in caso di cessazione anticipata della carica o risoluzione del rapporto di lavoro (di seguito anche "severance" o "trattamento di fine rapporto").

L'Amministratore Delegato del Gruppo non può essere destinatario di pagamenti una tantum discrezionali. Qualora ciò dovesse avvenire, sarebbe considerata una deroga rispetto alla Politica in materia di remunerazione, ammessa unicamente nelle circostanze e seguendo la procedura delineata nel paragrafo 2.3

La stessa previsione vale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il Consiglio di Amministrazione, in un'ottica di attraction di talenti chiave, con il parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, potrà definire bonus di attraction con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al fine di attrarre le figure chiave per il successo a lungo termine del Gruppo. L'ammontare non potrà superare la retribuzione fissa, sarà differito nel tempo al fine di assicurare, accanto all'attraction, anche la relativa retention e soggetto a clausole di malus e clawback.

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

3.2. I destinatari della Politica in materia di remunerazione

La Politica in materia di remunerazione è differenziata per le seguenti categorie di destinatari:

- Membri del Consiglio di Amministrazione e Amministratori Non Esecutivi
 - Presidente del Consiglio di Amministrazione ;
 - Amministratore Delegato;
 - Membri del Collegio Sindacale;
 - Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
-

3.3. La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea ordinaria stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominata ed in particolare ai membri del Consiglio di Amministrazione. L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo le determinazioni del Consiglio di Amministrazione.



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

Per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea degli azionisti 2021 ha definito – i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2021-2023. L'Assemblea degli azionisti 2024 delibererà, per il mandato 2024-2026, i compensi ex art. 2389 comma 1 c.c.

3.3.1 Gli Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche è composta da:

- un compenso per la carica di Consigliere;
- ove previsto, compensi aggiuntivi previsti per la partecipazione a comitati endoconsiliari.

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021 ha stabilito per il mandato 2021-2023, e in aggiunta a quanto descritto nel paragrafo successivo per il Presidente, per gli Amministratori non investiti di particolari cariche un compenso globale annuo lordo di Euro 410.000, di cui:

- Euro 270.000 ripartiti equamente tra i componenti del Consiglio diversi dal Presidente;
- Euro 140.000 destinati ai Membri e Presidenti dei Comitati endoconsiliari.

Alla luce di quanto stabilito dall'Assemblea - e tenuto conto della remunerazione stabilita dall'Assemblea stessa per il Presidente del Consiglio di Amministrazione - il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con le previsioni statutarie in materia e sentito il parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha stabilito nella riunione del 29 aprile 2021 la seguente remunerazione:

| Ruolo | Retribuzione |
|------------------------------|--------------|
| Amministratore non esecutivo | 30.000 € |

Gli Amministratori hanno, altresì, diritto al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni. Si rileva che gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di sistemi di remunerazione variabile. Tutti gli Amministratori sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (Directors & Officers).

Compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari

Il Consiglio di Amministrazione, per il mandato 2021-2023 e coerentemente con le previsioni statutarie in materia, ha stabilito inoltre nella riunione tenutasi il 13 maggio 2021 i compensi aggiuntivi spettanti agli amministratori per la partecipazione ai Comitati pari a:

| Ruolo | Retribuzione |
|---------------------------|--------------|
| Presidente di un comitato | 35.000 € |
| Membro di un comitato | 17.500 € |

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2024-2026 determinerà, conformemente all'iter deliberativo già descritto, i compensi per la partecipazione dei Consiglieri ai Comitati endoconsiliari, in qualità di Presidente o di Membro. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare i compensi, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2021-2023.

3.3.2. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

La retribuzione è deliberata dall'Assemblea per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;

La componente variabile, in forma monetaria è collegata ad obiettivi annuali in cifra fissa pari alla retribuzione fissa ed il riconoscimento del bonus è subordinato al raggiungimento di tutti i targets preventivamente assegnati.

Gli obiettivi sono connessi allo sviluppo sostenibile del business in termini di New Profitable Contracts ovvero mandati acquisiti da doValue nel periodo di riferimento.

Il premio viene erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento del target degli obiettivi annuali.

| Ruolo | Remunerazione |
|---|--|
| Presidente del Consiglio di Amministrazione | <p>Compenso fisso in forma monetaria</p> <p>Compenso variabile di breve periodo di pari importo della retribuzione fissa annui lorda in forma monetaria collegato ad obiettivi annuali</p> |

Lo scostamento rispetto alla raccomandazione n. 29 del Codice di Corporate Governance appare giustificato al fine di garantire la presenza in Consiglio di Amministrazione di figure di rilievo nel settore di interesse, anche a livello internazionale, che possano contribuire in alla mission e vision aziendale.



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

Si ricorda, inoltre, che il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2024-2026 potrà determinare, conformemente all'iter deliberativo già descritto, il compenso ex art. 2389, comma 3 c.c. per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare il compenso, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2021-2023.

3.4. Remunerazione del Collegio Sindacale

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

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021 ha definito, per il mandato 2021-2023, i seguenti compensi su base annua:

| Ruolo | Retribuzione |
|-----------------------------------|--|
| Presidente del Collegio Sindacale | 60.000 € (incluso l'importo in veste di sindaco) |
| Membro del Collegio Sindacale | 45.000 € |

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

| Ruolo | Retribuzione |
|--|--------------|
| Presidente dell'Organismo di Vigilanza | 10.000 € |
| Membro dell'Organismo di Vigilanza | 5.000 € |

I Sindaci sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (Directors & Officers).

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2024-2026 determinerà, conformemente all'iter deliberativo già descritto, i compensi per Presidente o Membro di Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare i compensi, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2021-2023.

3.5. Amministratore Delegato del Gruppo

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

Le componenti variabili di breve e lungo termine, strettamente connesse al Business Plan 2024-2026, costituiscono una parte rilevante all'interno del pay mix dell'AD al fine di riconoscere e valorizzare i risultati raggiunti in modo sostenibile nel tempo, allineando i comportamenti del management alla strategia aziendale, creando valore per gli stakeholder.

Nello specifico per il nuovo mandato 2024-2026, il pacchetto retributivo dell'AD prevede:

- Retribuzione fissa pari a € 800.000 (di cui € 400.000 Emolumento Fisso in qualità di Amministratore Delegato e € 400.000 retribuzione fissa lorda annua per le cariche manageriali assunte come dipendente della Società);
- Retribuzione variabile annua erogata in forma monetaria con un'opportunità massima pari al 100% della remunerazione fissa (somma di RAL ed Emolumento Fisso) e collegata ad obiettivi economico-finanziari di Gruppo, strategici e ESG.
- Retribuzione variabile di lungo termine (Piano LTI basato su azioni) che corrisponde ad un piano di Performance Share e prevede più cicli di assegnazione (c.d. piano rolling) delle azioni triennali e un periodo di lock up pari a due anni. Tale piano prevede un entry gate collegato alla redditività di Gruppo, l'opportunità di bonus massima è fissata al 160% della remunerazione fissa (somma di RAL ed Emolumento Fisso). Il ciclo 2024-2026 dell'LTI è collegato ad obiettivi di sostenibilità economica e crescita finanziaria, share price appreciation, crescita del fatturato e ESG.

Si specifica che l'AD non può essere destinatario di pagamenti a tantum discrezionali. Qualora ciò dovesse avvenire, sarebbe considerata una deroga rispetto alla Politica in materia di remunerazione, ammessa unicamente in caso di circostanze eccezionali e seguendo la procedura delineata nel paragrafo 2.2.

Sono previsti, inoltre, benefit attribuiti in linea con le politiche di riferimento, in aggiunta alla copertura assicurativa D&O (Directors and Officers).

3.5.1 Retribuzione variabile annua per l'Amministratore Delegato del Gruppo (MBO)

Remunerazione variabile annuale: STI\MBO

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

Il piano MBO prevede una soglia di accesso (entry gate), al di sotto della quale non avviene alcuna erogazione dell'MBO. Essa è rappresentata dal raggiungimento di almeno l'80% del valore target dell'EBITDA di Gruppo previsto a budget per l'anno di riferimento.

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

- **obiettivi economico-finanziari con un peso di almeno il 75%**
- **obiettivi non finanziari (strategici e di sostenibilità), predeterminati e misurabili con un peso complessivo non superiore al 25%**

Gli obiettivi definiti per il 2024 sono i seguenti:

- Obiettivi Economico-Finanziari: Ebitda di Gruppo (peso 20%), Free Cash Low di Gruppo (peso 20%), Piano Riduzione Costi (peso 20%), Net Income di Gruppo (peso 15%)
- Obiettivi Non Finanziari: Iniziative Strategiche\Piattaforma Digitale (peso 15%), ESG (peso 10%)

L'opportunità massima di bonus è pari al 100% della retribuzione fissa complessiva (somma di RAL ed Emolumento Fisso).

Per ogni obiettivo viene definito il target atteso, il valore minimo (al di sotto o per valori uguali al quale, l'obiettivo

viene considerato non raggiunto) e il valore massimo (oltre il quale la performance eccedente non viene ulteriormente remunerata).

La curva di pay-out è lineare in funzione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo. Ogni obiettivo viene misurato e valorizzato in modo indipendente dagli altri obiettivi.



In caso di operazioni straordinarie ("M&A"), il CdA, su proposta del Comitato Remunerazioni e con un parere positivo del Comitato Parti Correlate, potrà aggiornare i KPI per integrare tra le priorità la finalizzazione dell'M&A. La valutazione del contributo individuale effettivamente fornito alle suddette operazioni straordinarie viene effettuata sempre dal CdA, previo parere del Comitato Remunerazione. La componente variabile annuale complessiva rimane in ogni caso nell'ambito del livello massimo definito dalla Politica, pari al 100% della componente fissa della remunerazione, comprensiva dell'effetto combinato del raggiungimento di tutti gli obiettivi della Scorecard.

La Società si riserva il diritto, entro 5 anni dalla data di attribuzione della remunerazione variabile annuale e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere all'AD 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 bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

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

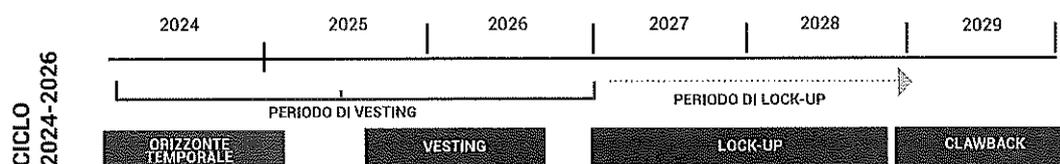
Remunerazione variabile a lungo termine: LTI

L'Amministratore Delegato è destinatario di una componente di incentivazione di lungo termine, assegnata in azioni di doValue, che, in caso di raggiungimento delle performance al livello massimo, può attribuire il 160% della retribuzione fissa complessiva (somma di RAL ed Emolumento Fisso) ed è correlata al conseguimento di obiettivi di lungo termine. ("Performance Share"). Tale remunerazione è finalizzata 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;
- promuovere la "One-Group culture";
- favorire l'attrazione e la retention dei collaboratori di doValue come asset strategico per il Gruppo.

Con riferimento al 2024, viene sottoposta alla medesima assemblea chiamata ad approvare la presente politica in materia di remunerazione una delibera volta ad adeguare il terzo ed ultimo ciclo del Piano LTI 2022-2024 approvato nell'assemblea del 28 aprile 2022 alle novità introdotte con la presente politica di remunerazione.

In particolare, il terzo e ultimo ciclo 2024-2026 è caratterizzato dalla misurazione dei risultati con un orizzonte temporale di tre anni, come rappresentato di seguito:

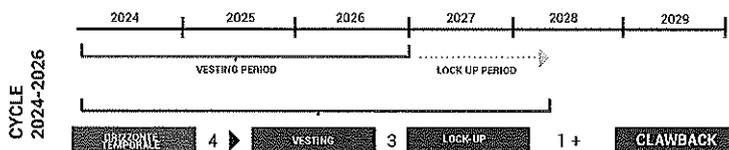


L' entry gate previsto è l'EBITDA del Gruppo alla fine del periodo di maturazione (al 31/12/2026) non inferiore all'80% dell'EBITDA del Gruppo definito nel piano annuale (strategico e operativo). Il numero di azioni maturate dipende dal raggiungimento dei KPI alla fine di ciascun periodo di vesting,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

I KPI del ciclo 2024-2026 ed i relativi target sono di seguito rappresentati:

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) | >60-60 | >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"

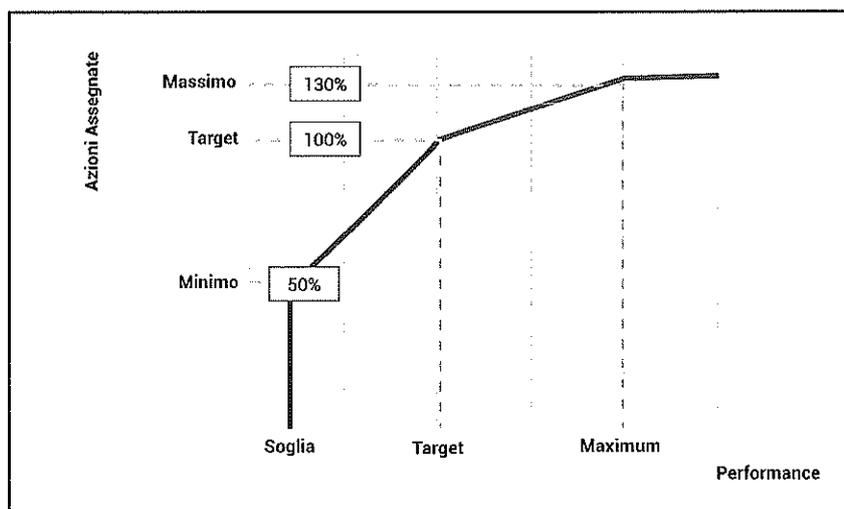
Qualunque azione coinvolta in operazioni straordinarie che ne comporta il delisting o una riduzione significativa del flottante sarà sostituita con azioni comparabili ove possibile.

Per il terzo ciclo 2024-2026 del Piano LTI 2022-2024 si è proceduto ad aggiornare i KPI del long term incentive in linea con gli obiettivi delineati nel Piano Strategico 2024-2026:

- **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**: People Engagement e Indici di Sostenibilità



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



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 il 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 (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 (payout 130%). Per i valori intermedi si applica interpolazione lineare.

3) REVENUES GROWTH (peso: 20%)

L'obiettivo non include l'effetto di eventuali operazioni straordinarie.

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 (payout 130%). Per i valori intermedi si applica interpolazione lineare.

4) ESG: Engagement dei Dipendenti e Impegno verso la più ampia Sostenibilità

| 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 di due anni.

Al beneficiario è assegnato un ulteriore numero di azioni, o un equivalente importo monetario, 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 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.

L'erogazione dell'LTi è subordinata anche alla seguente condizione malus, ovvero riduzione del 100% (azzeramento dell'LTi) qualora si verifichi una delle clausole di clawback durante il periodo di performance e, in ogni caso, prima del pagamento dell'incentivo (condizione malus).

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

In coerenza con le prassi di riferimento e con le politiche della Società, è in essere con l'Amministratore Delegato un accordo che regola ex-ante gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro allo scopo di evitare l'alea di un contenzioso attuale o futuro, i rischi connessi a un contenzioso giudiziale che potrebbero avere risvolti anche di carattere reputazionale e di immagine per la Società.

Ovvero in ipotesi di "Good Leaver", l'AD avrà diritto a un'indennità di cessazione pari a 24 (ventiquattro) mensilità di remunerazione complessiva, da calcolarsi prendendo a riferimento il dato aggregato di RAL e di Emolumento Fisso percepiti alla data di cessazione più la media dei bonus ed emolumenti variabili di breve termine corrisposti all'AD, in connessione con il Rapporto, nel periodo di 36 (trentasei) mesi antecedenti alla data di cessazione (o nel periodo minore, laddove la Carica sia durata meno di 3 anni). Tale indennità di cessazione è onnicomprensiva e sostituisce



ed assorbe qualunque trattamento previsto per la cessazione del Rapporto ai sensi di legge e di CCNL (con la sola eccezione delle ordinarie competenze di legge eventualmente dovute) e sarà corrisposta all'AD a fronte della firma di un accordo transattivo tra le Parti, recanti rinunce dell'AD a ogni pretesa connessa all'esecuzione e cessazione del Rapporto e che preveda la cessazione di tutti i rapporti esistenti tra l'AD e il Gruppo. Resta, peraltro, inteso che nei casi di cessazione del Rapporto a seguito di morte, invalidità permanente e licenziamento per superamento del periodo di comporto, la cessazione rispettivamente, del Rapporto di Lavoro e della Carica sarà, invece, regolata da quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva tempo per tempo applicabili.

Nell'ambito della accordo definito, l'Amministratore Delegato AD ha assunto un impegno di non concorrenza per un periodo di 6 mesi; di non sollicitation per un periodo di 12 mesi successivi successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero cessazione della carica, a fronte di un corrispettivo pari al 50% della remunerazione effettivamente corrisposta a titolo di Retribuzione Annuale Lorda ed Emolumento Fisso negli ultimi 12 mesi precedenti alla data di decorrenza dei predetti impegni.

In ipotesi di cessazione della Carica / Rapporto di Lavoro per ragioni di Bad Leaver, ovvero tutti i casi diversi da quelli di Good Leaver, ivi inclusi a titolo esemplificativo i casi di recesso o revoca dal Rapporto da parte della Società per giusta causa o per motivi di carattere disciplinare (c.d. "giustificata soggettiva") o dimissioni volontarie, l'AD perderà ogni diritto alla remunerazione variabile non ancora corrisposta. In ipotesi di cessazione della Carica / Rapporto di Lavoro in qualità di Good Leaver il Piano di Incentivazione Annuale viene assegnata pro-rata temporis, in funzione del raggiungimento degli obiettivi.

Con riferimento al ciclo 2024-2026 del Piano LTI, sono applicate le stesse regole dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, 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.

3.6. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

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

- General Manager Corporate Functions, il cui pacchetto retributivo è disciplinato nella precedente sezione dedicata al pacchetto retributivo dell'AD;
- Dirigente Preposto con Responsabilità di Gruppo (CFO del Gruppo);
- General Counsel del Gruppo;
- Group Manager NPE and Real Estate
- Head of Control Functions

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

Retribuzione fissa

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta dalla parte della retribuzione, collegata alla responsabilità della posizione e alle competenze richieste. Essa comprende la retribuzione annua lorda, eventuali indennità di ruolo connesse a specifici ruoli all'interno dell'organizzazione societaria, nonché i benefit.

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

Retribuzione variabile

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad esclusioni delle Funzioni di Controllo sono beneficiari di:

- un piano annuale di incentivazione a breve termine (MBO) di norma fissata nel valore massimo 100% della retribuzione annua lorda ("Bonus Massimo"). Il piano è finalizzato a perseguire risultati annuali, con un incrementato peso degli obiettivi finanziari rispetto ai non finanziari aumentando in allineamento alle richieste degli stakeholder ed alle prassi di mercato;
- un piano di incentivazione a lungo termine (LTI) in azioni doValue (Performance Share) previsto per i soli DIRS diversi dalla Funzioni di Controllo nella misura massima del 100% della remunerazione fissa annua lorda, allineato in termini di finalità, obiettivi e principali caratteristiche con quello già illustrato in precedenza per l'AD, cui si rinvia per le specificità tecniche del ciclo 2024-2026.

3.6.1 Piano di incentivazione a breve termine: STIMBO

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

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con una retribuzione variabile massima complessiva, comprensiva quindi delle due componenti MBO ed LTI, fissata al 200% di quella fissa, essa rappresenta di norma il 100% della remunerazione annua lorda ("Bonus Massimo"). La corresponsione dell'MBO è subordinata al soddisfacimento di un entry gate. In particolare, nessun incentivo viene riconosciuto nel caso in cui non sia superata la soglia individuata ai fini dell'attivazione del sistema incentivante di breve ("Gate di Accesso"). In particolare per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con ruoli "di Gruppo" l'entry gate corrisponde all'EBITDA del Gruppo (non inferiore all'80%) di quanto definito nel budget dell'anno.

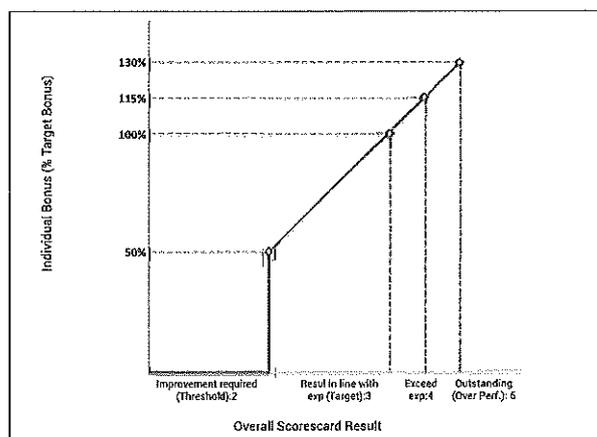
Gli indicatori sopracitati saranno considerati al netto delle componenti positive o negative derivanti da operazioni straordinarie approvate dal CdA nell'anno di riferimento, salvo ove le stesse siano previste a budget.

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

- **60% OBIETTIVI AZIENDALI** correlati a obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità
- **40% OBIETTIVI INDIVIDUALI** correlati ad obiettivi di area o individuali connessi con le responsabilità specifiche, nonché alle doValue Competence per la leadership espressa.

Metodo di pagamento: 100% monetario

Pay-out: la curva di Pay-Out è di tipo lineare per gli obiettivi quantitativi economico-finanziari, mentre per gli altri obiettivi di ESG, di Area e/o individuali e per le Competenze di leadership si applica la scala valutativa pentenaria (1 a 5) in cui la valutazione pari ad 1 azzerà il payout e con 5 comporta il payout del 100% dell'opportunità massima.



Nel caso in cui le performance raggiunte siano al di sotto della soglia "Minima", non si ha diritto al bonus relativo, mentre nel caso in cui le prestazioni complessive raggiunte siano superiori alla soglia massima, il bonus trova un limite superiore, come di seguito rappresentato nella tabella che esprime le opportunità massime collegate ai risultati raggiunti:

| PERFORMANCE EVALUATION | SCORECARD RESULT CURVE | DIRS PAY-OUT CURVE |
|------------------------|------------------------|--------------------|
| Rating 1 | 0% | 0% |
| Rating 2 | 50% | 38% |
| Rating 3 | 100% | 77% |
| Rating 4 | 115% | 88% |
| Rating 5 | 130% | 100% |

Entry Gate (condizione di accesso):

- EBITDA del Gruppo per la parte relativa agli Obiettivi Aziendali

La remunerazione variabile collegata all'MBO viene corrisposta in considerazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'opportunità massima è riconosciuta al conseguimento del livello massimo di tutti gli obiettivi assegnati. Ciò equivale al 100% della remunerazione fissa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la cui ripartizione tra MBO ed LTI è pari a 50%/50%.

Per i DIRS con Funzioni di Controllo è previsto un MBO privo di KPIs economico-finanziari e con un'incidenza complessiva sulla retribuzione totale inferiore al 50% della remunerazione fissa annua lorda.

Gli obiettivi di area dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono definiti dall'Amministratore Delegato (ad eccezione dei DIRS con Funzioni di Controllo) e la valutazione della componente relativa alle competenze di leadership viene effettuata dal Responsabile Gerarchico.

La remunerazione variabile attribuita viene ridotta progressivamente in caso di performance non in linea con gli obiettivi assegnati. La stessa viene azzerata in caso di mancato superamento della soglia minima di performance che attiva il sistema MBO.

L'incentivo è erogato in forma monetaria, di norma entro i 30 giorni successivi all'approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti, del bilancio dell'anno di riferimento.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente alla erogazione della retribuzione variabile, la Società si riserva il diritto, entro 5 anni dalla data di attribuzione della remunerazione variabile

e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere al Beneficiario 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 bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

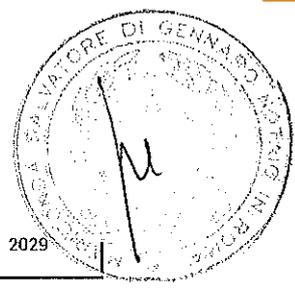
La clausola di clawback si applica sulla base delle disposizioni vigenti nei rispettivi paesi.

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

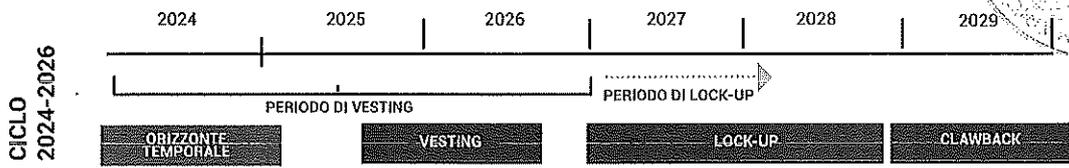
Come già indicato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non possono essere destinatari di pagamenti a tantum discrezionali. Qualora ciò dovesse avvenire, sarebbe considerata una deroga rispetto alla Politica in materia di remunerazione, ammessa unicamente in via eccezionale, nelle circostanze e seguendo la procedura delineata nel paragrafo 2.2.

Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione potrà definire un piano di attraction, con il parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, finalizzato ad attrarre o trattenere i ruoli chiave per il successo a lungo termine del Gruppo. L'ammontare non può superare la retribuzione fissa.





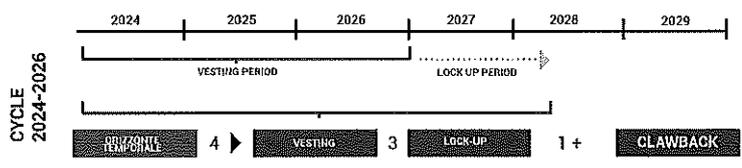
3.6.2 Remunerazione variabile a lungo termine: LTI



I KPI del ciclo 2024-2026 ed i relativi target sono di seguito rappresentati:

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) | 3,60€ | 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"

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

È possibile definire accordi che regolino gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con finalità di evitare l'alea di una lite attuale o futura, evitando così i rischi inevitabilmente connessi a un contenzioso giudiziale che potrebbero avere risvolti anche di carattere reputazionale e di immagine per la Società, assicurando al contempo maggiore certezza nei rapporti giuridici.

L'importo definito nell'ambito di tali accordi, come trattamento di fine rapporto, è in linea con gli obblighi legali locali e non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione complessiva, calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e dalla media della remunerazione variabile a medio termine corrisposta (ove previsto dalla legge) del triennio precedente.

Ai fini del calcolo dei pagamenti di fine rapporto si tiene in considerazione la performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli stakeholder, considerando altresì qualsiasi requisito legale vigente, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione.

Sono inclusi nel limite di cui sopra il costo azienda di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e dovuto per le altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, ecc.) ed eventuali compensi per patti di non concorrenza definiti, stabiliti nell'interesse del Gruppo o di una società controllata. Su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, e in circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare che questi costi siano ulteriori rispetto al numero massimo di 24 mensilità di remunerazione totale. Le somme sopraindicate sono definite dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e tenuto conto delle procedure per le operazioni con Parti Correlate ove applicabili in linea con quanto previsto dal Regolamento Emittenti.

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

- **ST\IMBO:**
 - In ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro per ragioni diverse dalle dimissioni per giusta causa, ivi inclusi a titolo esemplificativo i casi di recesso o revoca dal Rapporto da parte della Società per giusta causa o per motivi di carattere disciplinare (c.d. "giustificata soggettiva") o dimissioni volontarie, il DIRS perderà ogni diritto alla remunerazione variabile non ancora corrisposta.
- **LTI:**
 - 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 a qualunque sistema di incentivazione (MBO e LTI) sulla base di criteri pro rata temporis;
 - in caso di cessazione del rapporto durante il periodo di vesting non dovuta a pensionamento, morte, invalidità con inabilità totale e permanente al lavoro pari o superiore al 66%, il beneficiario perderà il diritto a partecipare a qualsiasi sistema di incentivazione (MBO e LTI);
 - in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'assegnazione delle azioni per motivi diversi dai due punti precedenti, il beneficiario perde il diritto a ricevere le azioni maturate
 - in caso di cessazione durante il periodo di lock-up (Piano LTI), il beneficiario preserva il diritto a ricevere le azioni maturate;

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

Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, può decidere di assegnare le azioni non assegnate agli attuali beneficiari o nuovi beneficiari, da individuare in base a contributi significativi per la crescita della società ed in ogni caso soggetti alle medesime condizioni di vesting e regolamenti della politica in materia di remunerazione.



Deroghe alla Politica di remunerazione

Al verificarsi di circostanze eccezionali - per tali intendendosi specifiche situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato l'azienda, fermi in ogni caso i limiti di cui alle Disposizioni di Vigilanza, potrà derogare ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione approvata dai soci:

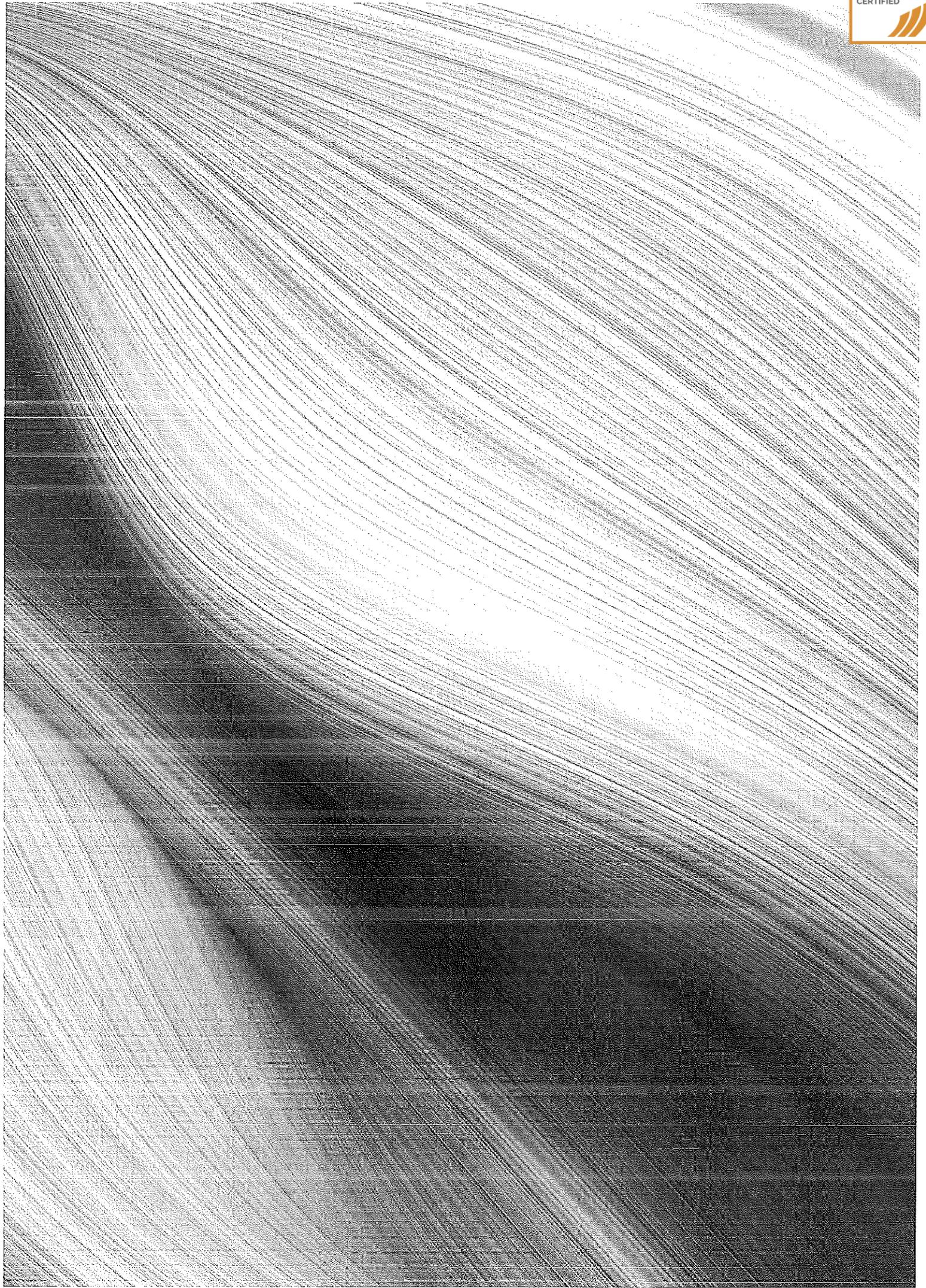
- il sistema di incentivazione annuale (Obiettivi, Pesi e/o Condizioni di Accesso);
- il piano di incentivazione di lungo termine (Obiettivi, Pesi e/o Condizioni di Accesso);
- il trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Eventuali deroghe di carattere temporaneo saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, fermo in ogni caso il rispetto della procedura per le operazioni con parti correlate e soggetti collegati

3.7 Divieto di strategie di copertura (hedging)

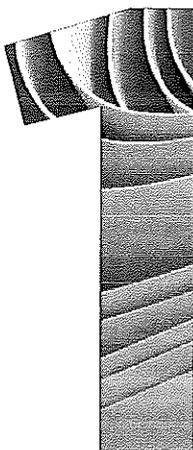
Sono rigidamente vietate strategie di hedging personali o di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti, finalizzate ad alterare, se non addirittura eliminare, le logiche di ponderazione ai rischi insiti nei meccanismi retributivi e incentivanti.







SECONDA SEZIONE:
RELAZIONE SUI COMPENSI
CORRISPOSTI NEL 2023



INTRODUZIONE



Introduzione

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

- Articolo 123-ter del Testo unico della finanza, "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti";
- Articolo 114-bis del Testo unico della finanza, "Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori".

Regolamento Consob n. 11971/1999 (detto Regolamento Emittenti, come modificato nel dicembre 2020), con particolare riferimento agli articoli 84-quater "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" e articolo 84-bis "Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori", nonché l'allegato 3A, schema n. 7-bis "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" e n. 7-Ter "Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche", del Regolamento Emittenti e schema n. 7 "Documento informativo che forma oggetto di relazione illustrativa dell'organo amministrativo per l'assemblea convocata per deliberare i piani di compensi basati su strumenti finanziari".

Questa sezione fornisce una presentazione concisa e descrittiva, in forma tabellare, dei compensi per i destinatari della Politica in materia di remunerazione.

Alla luce di quanto precede e nel rispetto delle disposizioni normative, vengono fornite informazioni relative ai seguenti destinatari della Politica in materia di remunerazione:

- Il Presidente e altri membri del Consiglio di Amministrazione;
- Il Presidente e altri membri del Collegio sindacale;
- L'Amministratore Delegato/AD del Gruppo in carica dal 01.01.2023 al 28.04.2023
- L'Amministratore Delegato/AD del Gruppo ad interim in carica dal 29.04.2023 al 3.08.2023;
- L'Amministratore Delegato/AD del Gruppo in carica dal 04.08.2023 al 31.12.2023;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.





2

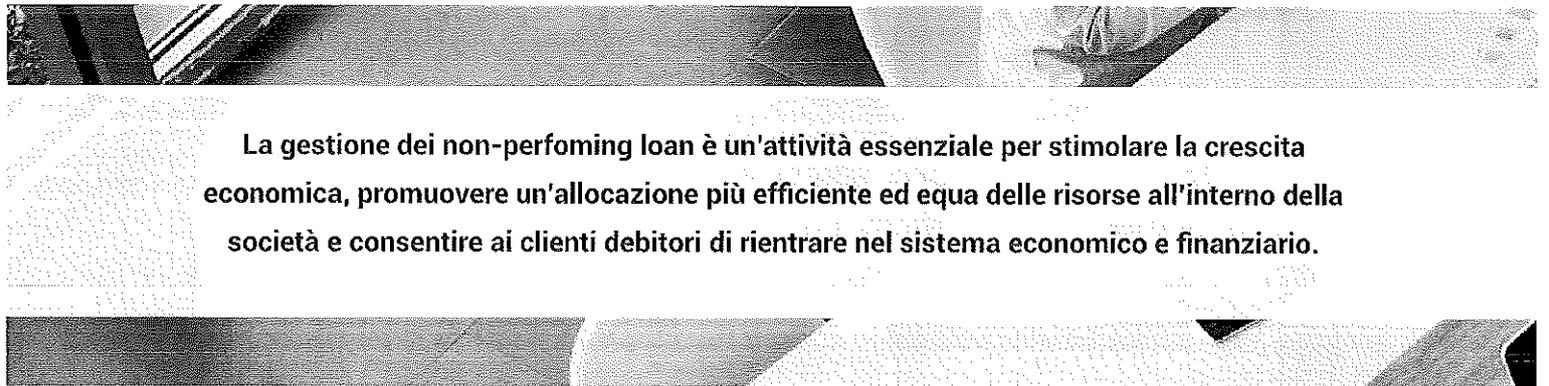
SINTESI DEI FATTI SALIENTI DELL'ESERCIZIO 2023

Sintesi della strategia aziendale, del piano ESG e degli eventi salienti dell'esercizio 2023

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

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

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



La gestione dei non-performing loan è un'attività essenziale per stimolare la crescita economica, promuovere un'allocatione più efficiente ed equa delle risorse all'interno della società e consentire ai clienti debitori di rientrare nel sistema economico e finanziario.

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

Aggiornamento sull'attività aziendale

Dall'inizio del 2023 doValue è attiva su diversi fronti nelle tre regioni in cui opera. Si presenta di seguito una sintesi di tutte le principali iniziative, notizie societarie e dei principali mandati:

- **Conferimenti di UTP al Fondo Efesto per €400m:** il 18 gennaio doValue ha annunciato che il Fondo Efesto, di cui è servicer tramite doNext, ha ricevuto ulteriori conferimenti per oltre €400 milioni da una primaria banca italiana. Creato nel 2020, il Fondo Efesto è focalizzato sul rilancio di PMI, asset immobiliari, nonché esposizioni consumer e leasing.
- **Rimborso dei titoli senior relativi alla cartolarizzazione GACS "Fino 1":** Il 1° febbraio la società ha comunicato l'avvenuto rimborso dei titoli senior classe A emessi dal veicolo di cartolarizzazione Fino 1 Securitization S.r.l. grazie alla performance di recupero crediti sottostanti. La cartolarizzazione Fino 1 - €5.4 mld GBV di masse creditizie provenienti da UniCredit - era stata completata nel 2017 nell'ambito del programma GACS ed aveva visto come investitori fondi gestiti da Fortress Investment Group, King Street Capital Management ed UniCredit, mentre doValue ha assunto i ruoli di master e special servicer.



- **Completamento del Progetto "Souq":** il 22 febbraio è stato comunicato il completamento del progetto Souq, ovvero la cessione all'operatore Intrum di due portafogli di NPL per un valore aggregato di circa €630m, legati ai veicoli di cartolarizzazione Cairo 1 e Cairo 2, entrambi gestiti da doValue Greece. L'operazione permette al gruppo di accelerare i recuperi in Grecia e mantenere il mandato di servicing di lungo periodo sui portafogli acquisiti da Intrum.
- **Miglioramento della valutazione MSCI ESG da "AA" ad "AAA":** il 16 marzo doValue ha comunicato l'innalzamento del rating di gruppo attribuito da MSCI ESG Research che passa da "AA" ad "AAA", indicando il miglioramento della resilienza percepita della società in merito ai rischi ambientali, sociali e di governance nel lungo termine. Il framework ESG del gruppo doValue è valutato da MSCI ESG sin dal 2018, segnando un costante miglioramento del rating negli anni.
- **Nomina del nuovo Amministratore Delegato di gruppo:** in data 3 agosto il CdA ha confermato Manuela Franchi come Amministratore Delegato di gruppo, dopo che la stessa era stata cooptata come AD ad interim a seguito delle dimissioni del precedente AD Andrea Mangoni, rassegnate in data 17 marzo ed efficaci dal 28 aprile. Manuela Franchi è nel Top Management di doValue dal 2016, ha seguito la quotazione della società in borsa ed ha nel tempo ricoperto i ruoli di gruppo di Responsabile M&A e IR, CFO, General Manager delle funzioni corporate, Ceo di doNext, membro del CdA di doValue Greece e doValue Spain.
- **Esito favorevole di arbitrato in Spagna su tax claim per eventi precedenti l'acquisizione di doValue Spain per €28m:** il 17 maggio la società ha comunicato di aver accolto con favore la pronuncia dell'International Court of Arbitration dell'International Chamber of Commerce con cui Altamira Asset Management Holdings s.l. è stata condannata a restituire circa €28m (oltre interessi di legge) al gruppo doValue. Tali importi erano stati corrisposti nel 2021 da doValue all'autorità fiscale spagnola per eventi occorsi antecedentemente all'acquisizione di doValue Spain da Altamira.
- **Miglioramento valutazione ESG Moody's Analytics da "Limited" a "Robust":** in data 25 luglio Moody's Analytics ha innalzato il rating ESG di gruppo da "Limited" a "Robust", con punteggio complessivo di 50 punti. Nella sua valutazione di doValue, Moody's Analytics ha preso in considerazione temi ESG quali prevenzione del cambiamento climatico, protezione dell'ambiente, prevenzione delle discriminazioni. Sono stati particolarmente apprezzati i conseguimenti della società in tema di governance aziendale ed etica nello svolgimento del business.
- **Onboarding del portafoglio NPE "Sky" a Cipro per un GBV di €2.3mld:** a fine settembre doValue ha perfezionato l'acquisizione del portafoglio Sky tramite la sua controllata doValue Cyprus, assegnato da Cerberus Capital Management e composto da masse NPE originate da Alpha Bank Cyprus per complessivi €2.3mld di GBV, di cui €2.1mld di nuovi asset in gestione.
- **Acquisizione di nuovi contratti di servicing in Spagna per €689m da principali banche ed investitori locali:** nei primi 9 mesi del 2023 doValue Spain ha acquisito nuovi contratti di servicing da importanti banche spagnole come Banco Sabadell, Caixabank ed altri investitori per un valore di €689m, di cui €250m già presi in carico entro settembre. I portafogli acquisiti comprendono un mix di crediti NPL e REO e presentano anche posizioni "early arrears".
- **Conferma rating S&P "BB", outlook "Stabile":** a fine novembre S&P ha confermato l'issuer credit rating "BB" e outlook "Stabile" per doValue. Il rating si applicherà, quindi, alle obbligazioni garantite senior attualmente quotate sulla borsa del Lussemburgo per complessivi €560m ed in scadenza tra 2025 e 2026. L'outlook, inoltre, riflette l'aspettativa da parte del mercato che doValue mantenga il suo rapporto di indebitamento finanziario netto sotto un multiplo del 3.0x e che la società continui a generare uno stabile e congruo flusso di cassa operativo.
- **Contratto di servicing per €500m GBV in Spagna:** a dicembre doValue Spain ha ottenuto da un investitore un contratto di servicing per complessivi €500m di GBV di masse NPL garantite in Spagna. Di questi, €170m erano già in gestione. La gestione del portafoglio è programmata in avvio per il primo trimestre del 2024.
- **Acquisizione della società spagnola Team 4 Collection & Consulting S.l.u.:** l'11 dicembre doValue ha annunciato l'acquisizione da parte di doValue Spain di Team 4 Collection & Consulting S.l.u., società del gruppo Bertelsmann specializzata nel recupero di piccoli crediti al consumo non garantiti. Team 4 ha inoltre sviluppato una propria piattaforma in grado di gestire in modo efficiente i servizi di recupero crediti, sia in via bonaria sia giudiziale.
- **Nuovi contratti di master e special servicing per €313m relativi a cartolarizzazione multioriginator dal consorzio Luzzatti:** a fine dicembre doValue ha ricevuto dal veicolo di cartolarizzazione consortile Luzzatti un mandato per le attività di master e special servicing relative ad un portafoglio di NPL con GBV pari a €313m, originato da

primari intermediari finanziari nazionali. Il 51% delle masse corrispondono a mutui ipotecari garantiti da ipoteche di primo grado. doValue aveva assistito Luzzatti dalla fase di due diligence sul portafoglio.

Il 2023 è stato caratterizzato da lievi tassi di crescita del PIL medi nei Paesi in cui opera doValue intorno allo 0,6% e allo stesso tempo da un marcato incremento del tasso di inflazione a causa di fattori macroeconomici collegati principalmente al conflitto in Ucraina. Simulazioni interne, supportate da studi di consulenti esterni, indicano che i nuovi volumi attesi nel 2023/2024 si posticipino nel 2025/2026 a causa della contrazione del mercato NPE e di una pipeline frammentata, con volumi di credito stagnante che influenzano la formazione di nuovi NPE specialmente nell'area dove opera doValue.

Nell'anno 2023, inoltre, il Gruppo si è trovato ad operare in condizioni di mercato particolari ed estremamente diverse tra i Paesi in cui opera. In Grecia è stato possibile mantenere una forte posizione di leadership, vincendo circa €4.8 miliardi di mandati. Il mercato italiano, invece, ha subito un forte rallentamento, dovuto soprattutto all'assenza di GACS e doValue ha chiuso transazioni per circa €0,5 miliardi di GBV, grazie anche al fondo Efesto che ha garantito la competitività di doValue nel mercato degli UTP, in cui i classici investitori invece hanno mostrato difficoltà nell'acquisire portafogli. In Spagna, infine, è stato caratterizzato da poche operazioni di importi minori, le quali non hanno permesso di raggiungere i target prefissati.

Portafoglio Gestito

Diminuzione del GBV in gestione di fine periodo a €116 miliardi (-3% vs 2022) principalmente a causa dei volumi di nuovo business non sufficienti a compensare il naturale calo per effetto di collection e write-offs. Per regione il GBV risulta così distribuito:

- Italia: €68,2 miliardi, in decrescita dai €72,0 miliardi del 2022;
- Iberia: €10,9 miliardi, in decrescita dagli €11,7 miliardi del 2022;
- Regione Ellenica: €37,3 miliardi, in crescita dai €36,8 miliardi del 2022, per effetto del New Business

Outlook

Le banche spagnole e italiane nel corso degli ultimi 8 anni hanno quasi completato il processo di derisking, riducendo significativamente la loro esposizione a debiti e asset non-performing. Di conseguenza, non si sono registrate nel 2023 molte nuove operazioni di mercato primario in questi Paesi con una conseguente riduzione dei livelli di nuovo business per società attive nel servicing di asset non-performing. Le aspettative per il 2024 indicano una continuazione di questo trend con poche operazioni di cessione sul mercato primario - rappresentate soprattutto da cessioni tattiche da parte delle banche che vogliono mantenere sotto controllo NPE ratio già bassi - e un mercato secondario più attivo dove investitori che avevano acquisito portafogli di asset non-performing a prezzi non soddisfacenti stanno cercando occasioni di valorizzazione.

A differenza della situazione in Spagna e Italia, il mercato greco - dove doValue è leader - si distingue per l'attesa di nuove significative transazioni sul mercato primario, suggerendo un ciclo di risanamento dei bilanci ancora in fase attiva.

Nonostante un contesto macroeconomico caratterizzato da inflazione elevata e tassi di interesse in aumento, imprese e famiglie mantengono livelli ancora alti di liquidità e non si è ancora verificato un incremento nel costo del rischio per le banche. Questo scenario potrebbe tuttavia evolvere nel medio-lungo termine soprattutto tenendo conto della fine delle misure di supporto all'economia da parte dei governi, con la possibilità di assistere a un incremento nei livelli di default. Tale evoluzione potrebbe rivelarsi un catalizzatore per una ripresa delle transazioni sul mercato primario, stimolata anche da fattori quali il provisioning calendarizzato e altre iniziative regolamentari.

In questo contesto, l'attività di società come doValue - seppur ridotta nel breve periodo a causa di una congiuntura anomala sul fronte macroeconomico - è sostenuta da fattori esogeni favorevoli nel medio-lungo termine come l'IFRS 9, il Calendar Provisioning e il Basel IV, e la pratica ormai consolidata dell'esternalizzazione delle attività di credit servicing da parte delle banche. Ulteriore spunto di crescita per la società potrebbe arrivare da strategie di diversificazione e maggiore efficienza operativa.



Sostenibilità

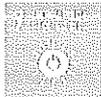
Il Piano di Sostenibilità 2021-2023 ha rappresentato una tappa fondamentale del percorso avviato nel 2016 volto ad integrare la Sostenibilità nella propria strategia di business e generare valore sostenibile di lungo termine per tutti i suoi Stakeholder: azionisti, investitori, dipendenti, clienti e comunità.

“Operare Responsabilmente”, “Attenzione alle Persone” e “Rispetto per l'Ambiente” sono i tre Pilastri su cui doValue conferma il proprio impegno per contribuire attivamente ad un futuro più inclusivo e sostenibile, in linea con gli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile SDGs - Sustainable Development Goals - dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

| | | |
|--|--|--|
|  <p>OPERARE RESPONSABILMENTE</p> <p>Il rispetto dei più alti standard etici e morali e la mitigazione dei rischi sono per doValue principi fondamentali per operare responsabilmente e rafforzare la fiducia degli Stakeholder. Il Gruppo si impegna a rispettare e valorizzare questi principi nella gestione delle relazioni con tutti gli Stakeholder, nonché nei processi decisionali.</p> |  <p>ATTENZIONE ALLE PERSONE</p> <p>doValue riconosce il valore delle persone che ogni giorno, con impegno e dedizione, contribuiscono allo sviluppo delle attività del Gruppo e alla creazione di valore nel medio e lungo termine. Tutte le relazioni sono fondate sui principi di rispetto dei diritti umani, valorizzazione delle competenze individuali, equità, inclusività, diversità e non discriminazione. L'attenzione alle persone si traduce anche nel supporto alle comunità locali e ai territori in cui opera.</p> |  <p>ATTENZIONE ALL' AMBIENTE</p> <p>Pur operando in un settore con un impatto ambientale limitato, doValue si impegna a ridurre gli impatti generati dalle proprie attività in riferimento all'utilizzo degli edifici, ai materiali utilizzati e alla mobilità delle sue persone. Inoltre doValue promuove tra dipendenti, collaboratori e fornitori la diffusione di una cultura orientata alla sostenibilità ambientale.</p> |
|--|--|--|

L'attenzione verso le tematiche ambientali, sociali e di governance è stata confermata dal raggiungimento di tutti i target previsti dal Piano di Sostenibilità 2021-2023.

| | | |
|--|---|--|
| <p>3 Pilastri</p>  <p>OPERARE RESPONSABILMENTE</p>  <p>ATTENZIONE ALLE PERSONE</p>  <p>ATTENZIONE ALL' AMBIENTE</p> | <p>3 Temi</p> <p>1 Governance e integrità del business</p> <p>2 Formazione ed inclusione sociale</p> <p>3 Consumo e gestione sostenibile delle risorse naturali</p> | <p>Sustainable Development Goals</p>  <p>8.10 Rafforzare la capacità delle istituzioni finanziarie nazionali per incoraggiare e ampliare l'accesso ai servizi bancari, assicurativi e finanziari per tutti</p>  <p>4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale</p>  <p>10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro</p>  <p>7.2 Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale</p>  <p>12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali</p> |
|--|---|--|

| Obiettivi | Performance vs Target 2023 | SDGs |
|--|---|--|
| OPERARE RESPONSABILMENTE | | |
| Assicurare che le attività di business siano condotte in conformità alla normativa vigente e ai più alti standard etici e morali | 75% dei dipendenti hanno ricevuto formazione in tema di Codice Etico, anticorruzione | |
| Consolidare i sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni e assicurare il massimo rispetto della privacy | 75% dei dipendenti hanno ricevuto formazione in tema di Privacy |  |
| Promuovere la sostenibilità lungo la catena di fornitura | 100% dei fornitori in Italia, Spagna e Grecia valutati secondo criteri di sostenibilità | |
| ATTENZIONE ALLE PERSONE | | |
| Promuovere la soddisfazione, la salute e il benessere di dipendenti e collaboratori | Partecipazione alla People Engagement Survey sempre superiore al 70% |   |
| ATTENZIONE ALL'AMBIENTE | | |
| Ridurre i consumi energetici e promuovere l'utilizzo di energia rinnovabile a favore della lotta al cambiamento climatico | Acquisto di energia elettrica 100% rinnovabile certificata riducendo le relative emissioni di Scope 2 (metodo market-based) |   |

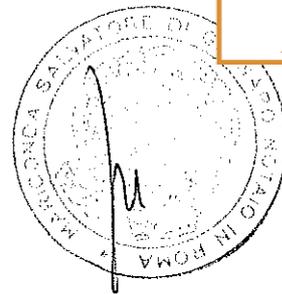
Il percorso di crescita sostenibile del Gruppo è confermato anche dagli ottimi punteggi assegnati dalle Agenzie di Rating ESG:

- a ottobre 2023 Sustainalytics ha migliorato lo score dell'ESG Risk Rating della Società, confermando il "Low Risk", in linea con il percorso di miglioramento costante in atto dal primo rating, che era stato assegnato nell'ottobre 2020.
- a marzo 2023, MSCI ESG Research ha aggiornato il rating MSCI ESG del Gruppo da "AA" a Leader "AAA".
- a luglio 2023 Moody's Analytics ha migliorato il rating ESG da "Limited" a "Robust",

L'innalzamento degli score di ESG da parte delle Agenzie di Rating è un esempio tangibile dell'impegno profuso da doValue per adottare le best practice nell'interesse di tutti i suoi Stakeholder.







Esiti delle votazioni e feedback degli Shareholders

Come previsto dalle disposizioni dell'articolo 123-ter del Testo unico della finanza, l'Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 aprile 2023 ha espresso un voto consultivo sulla seconda sezione della "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2022-2024 e sui compensi corrisposti nel 2022 di doValue S.p.A.", evidenziando un dissenso rispetto alle specificità della politica in materia di remunerazione, con particolare riferimento alla struttura e all'ammontare della remunerazione dell'Amministratore Delegato. In considerazione dell'avvio del nuovo mandato consiliare e dei feedback ricevuti da azionisti e investitori, la nuova politica di remunerazione 2024-2026 è stata predisposta con l'obiettivo di allinearsi alle aspettative di investitori e proxy advisor, anche tenuto conto di un confronto costante con gli investitori. In particolare, la Politica proposta per il periodo 2024-2026 è strettamente legata al Piano industriale 2024-2026, dimostrando così l'impegno verso l'ambizione strategica di lungo termine e prevede un nuovo pacchetto retributivo per l'AD in aggiunta alla revisione delle clausole di cessazione del rapporto di lavoro.

La "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023 di doValue S.p.A." è stata elaborata in linea con le disposizioni della Consob riguardanti l'allineamento degli interessi del management del Gruppo agli interessi a lungo termine di tutti gli stakeholder.





COMITATO PER LE
NOMINE E PER LA
REMUNERAZIONE

Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

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

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

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

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, istituito il 13 maggio 2021 in sostituzione di due precedenti comitati (ossia il Comitato Nomine e il Comitato Remunerazioni), svolge le funzioni che erano assegnate ai suddetti comitati. Per il mandato 2021-2023, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è composto dai seguenti membri:

| COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONE | | |
|---|-------------------------|-------------------------------|
| Presidente | Nunzio Guglielmino | Indipendente |
| Membro | Giovanni Castellaneta | Indipendente |
| Membro | Elena Lieskovska | Indipendente (ex art.148 TUF) |
| Membro | Francesco Colasanti | - |
| Membro | Marella Idi Maria Villa | Indipendente |

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

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



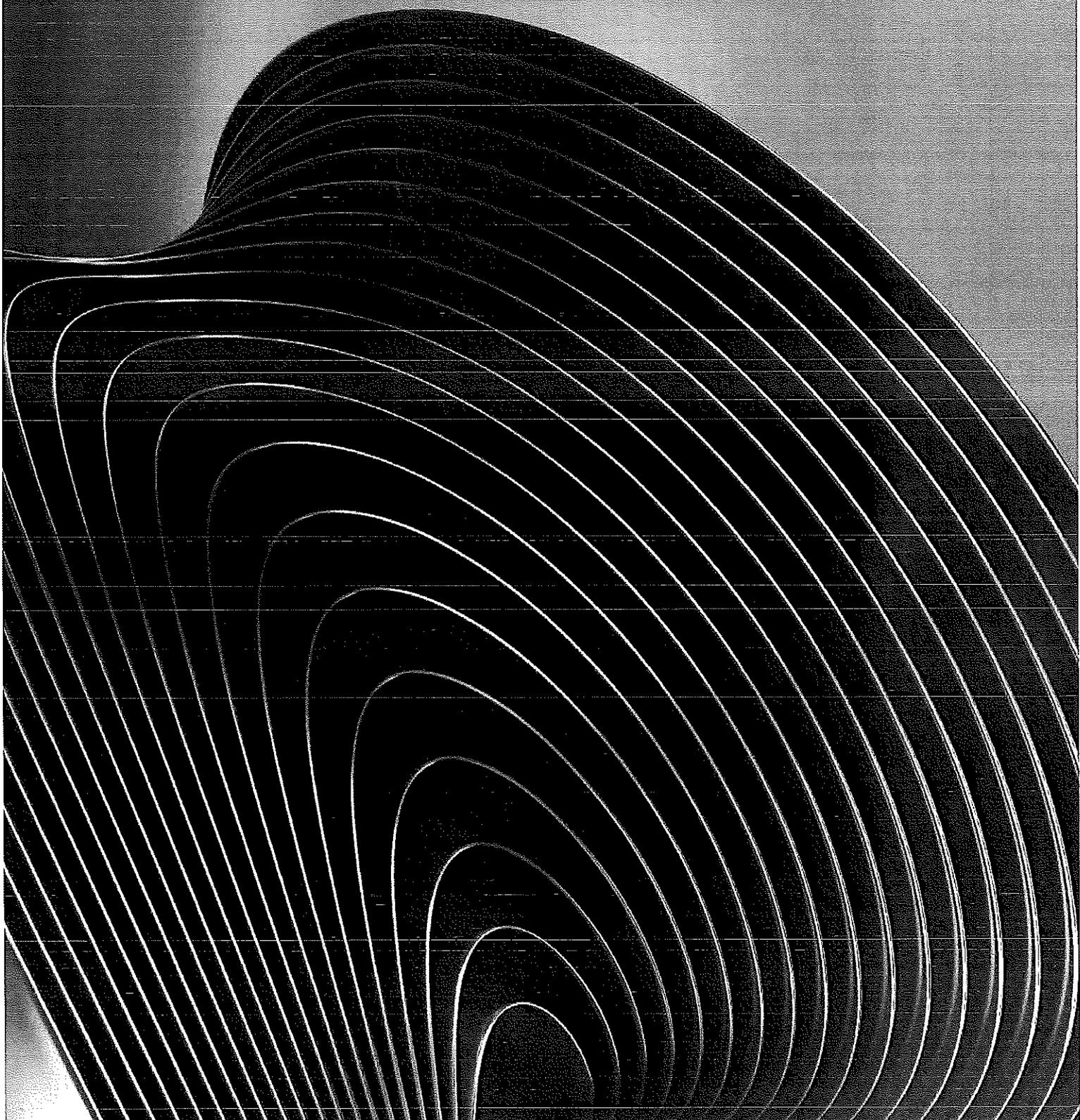
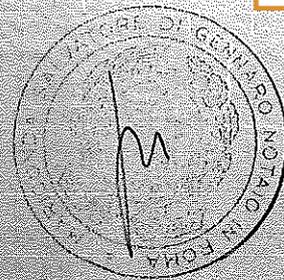
Nel corso del 2023 il Comitato ha tenuto 19 riunioni in tema di remunerazione.

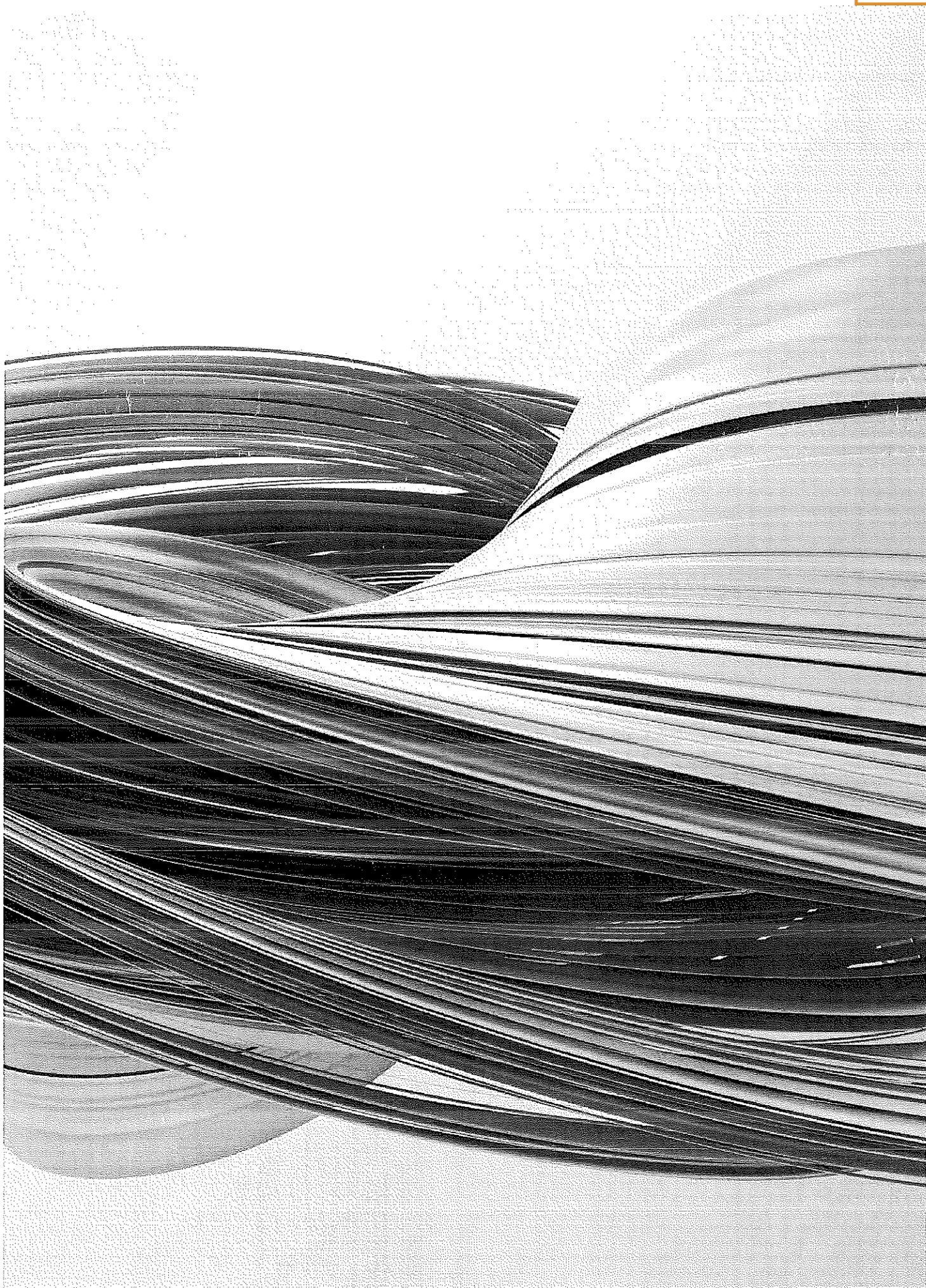
Seguono i dettagli delle riunioni e gli argomenti esaminati durante le riunioni del comitato:

Riunioni e argomenti trattati su questioni relative ai compensi nelle sessioni del Comitato Remunerazioni e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

| | |
|------------------|---|
| 24 gennaio 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Calendario delle riunioni 2023 • Obiettivi DIRS - Target EBITDA |
| 21 febbraio 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione annuale verifiche dei requisiti di indipendenza degli Esponenti Aziendali • Contingency plan dell'Amministratore Delegato • Aggiornamento perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS) |
| 13 marzo 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Condivisione della richiesta di un parere circa la maturazione della remunerazione variabile all'Amministratore Delegato e valutazione della documentazione disponibile. |
| 21 marzo 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Consuntivazione retribuzione variabile 2022 dell'Amministratore Delegato del Gruppo • Consuntivazione retribuzione variabile 2022 dei DIRS • Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti. Deliberazione non vincolante sulla seconda sezione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58. • Bonus Pool 2022 e 2023 • Avvio delle attività relative alla successione dell'Amministratore Delegato • Relazione annuale sull'attività svolta dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione • Paragrafo di competenza della Relazione sul Governo Societario |
| 23 marzo 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Consuntivazione retribuzione variabile 2022 dell'Amministratore Delegato del Gruppo • Avvio delle attività relative alla successione dell'Amministratore Delegato |
| 3 aprile 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Target Piano di incentivazione di lungo termine 2023-2025 • Obiettivi (EBITDA and ESG) per i DIRS; • Aggiornamenti in merito all'attivazione del Contingency Succession Plan per la successione dell'Amministratore Delegato |
| 18 aprile 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Consuntivazione retribuzione variabile 2022 dell'Amministratore Delegato del Gruppo • Consuntivazione retribuzione variabile 2022 dei DIRS • Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti. Deliberazione non vincolante sulla seconda sezione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58. • Bonus Pool 2022 e 2023 • Avvio delle attività relative alla successione dell'Amministratore Delegato • Relazione annuale sull'attività svolta dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione • Paragrafo di competenza della Relazione sul Governo Societario |
| 24 aprile 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Proposta di Remunerazione e di deleghe da conferire all'Amministratore Delegato ad interim |

| | |
|--------------------------|---|
| 27 aprile 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Cooptazione nuovo Amministratore; |
| 09 maggio 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione del requisito di indipendenza di un Esponente Aziendale; |
| 15 giugno 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Dimissioni di un Amministratore e cooptazione di un nuovo Consigliere |
| 19 giugno 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Proposte al Consiglio di Amministrazione in merito al processo di selezione dell'AD di Gruppo |
| 11 luglio 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Implementazione del Piano di incentivazione di lungo termine 2023-2025 • Aggiornamenti in merito agli aspetti principali del contratto con il nuovo Amministratore Delegato di Gruppo |
| 20 luglio 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Proposte al Consiglio di Amministrazione in merito al processo di selezione del nuovo Amministratore Delegato di Gruppo |
| 01 agosto 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Decisioni in merito alla successione dell'Amministratore Delegato di Gruppo • Proposta di framework economica e contrattuale per l'Amministratore Delegato di Gruppo |
| 26 settembre 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi 2023 dell'Amministratore Delegato • Remunerazione di alcuni DIRS in relazione agli incarichi ricoperti • Piano per Autovalutazione, adempimenti e tempistiche in vista del rinnovo del Consiglio di Amministrazione ad aprile 2024; |
| 20 ottobre 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Piano di incentivazione annuale "MBO 2023" - obiettivi del AD; |
| 07 novembre 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento del Regolamento di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari e relativi questionari, con avvio del processo 2023; • ESG KPIs – avvicendamento provider per l'Annual Engagement Survey |
| 20 dicembre 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Approvazione del Contratto definitivo con l'Amministratore Delegato di Gruppo; • Relazione relativa all'esito dell'autovalutazione 2023 del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari di doValue S.P.A.; • Approvazione Calendario riunioni del Comitato anno 2024; • Calendario Remuneration Season; |







COMPENSI
CORRISPOSTI
NEL 2023

Compensi corrisposti nel 2023

4.1 Compensi corrisposti agli organi societari

I compensi sostenuti da doValue a favore degli amministratori, pari a 711.896 euro, comprendono la loro partecipazione ai comitati del CdA, mentre per i sindaci e i membri dell'Organismo di Vigilanza, i compensi ammontano a 170.000 euro, per un costo complessivo di 881.896 euro.

L'importo non comprende i compensi percepiti dai consiglieri di amministrazione, per 4.500 euro, e dai membri del collegio sindacale, per 40.500 euro, che ricoprono cariche in altre società del Gruppo doValue.

4.2 Compensi approvati per il Consiglio di Amministrazione

Con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, i compensi corrisposti sono stati coerenti con l'ammontare deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021, che ha stabilito un ammontare massimo annuo nel periodo di mandato 2021-2023 di 810.000 euro per i compensi annuali lordi complessivi riconoscibili ai membri del Consiglio di Amministrazione. I compensi annuali riconosciuti per le specifiche funzioni svolte sono ripartiti dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021 nel seguente modo:

- 400.000 euro a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 270.000 euro riconosciuti paritariamente ai membri del Consiglio, escluso il Presidente;
- 140.000 euro destinati ai Membri dei Comitati endoconsiliari, inclusi gli incarichi di presidenza dei medesimi.

Alla luce di quanto stabilito dall'Assemblea degli Azionisti e tenuto conto dei compensi già assegnati dall'Assemblea stessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione, dopo aver consultato il Comitato Remunerazioni, ha stabilito di assegnare i seguenti compensi:

- 30.000 euro a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, escluso il Presidente;
 - 17.500 euro a ciascun membro dei Comitati, escluso il Presidente dei rispettivi Comitati;
 - 35.000 euro al Presidente di ciascun Comitato.
-

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

Con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, i compensi corrisposti sono stati coerenti con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 29 aprile 2021, che ha stabilito rispettivamente un importo massimo annuo lordo di 150.000 euro per il Collegio sindacale.

I compensi annuali riconosciuti dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021 sono così ripartiti:

- per il Presidente del Collegio sindacale un compenso speciale per la funzione, compreso il compenso come sindaco, di 60.000 euro
- per ogni membro del Collegio sindacale, un compenso pari a 45.000 euro.

Inoltre, i membri del Collegio Sindacale hanno diritto alla seguente remunerazione in quanto membri dell'Organismo di Vigilanza istituito dal Consiglio di Amministrazione:

- per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza un compenso speciale per la carica di 10.000 euro;
- per ogni membro dell'Organismo di Vigilanza un compenso speciale per la carica di 5.000 euro.



4.4 Risultati economici e attivazione delle soglie di Gruppo

Il riconoscimento dei compensi variabili è condizionato al raggiungimento preliminare della soglia di accesso ("Entry Gate") e dei parametri minimi previsti nei sistemi di remunerazione variabile.

Con riguardo alle performance del Gruppo nell'esercizio 2023, a seguito dell'analisi definitiva dei risultati realizzati al 31 dicembre 2023, è stato raggiunto il livello minimo stabilito per l'"Entry Gate", pertanto è stato attivato il relativo sistema di retribuzione variabile.

Il dettaglio degli entry gate per la retribuzione dell'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con responsabilità strategiche è presentato nei relativi paragrafi.

| INDICATORE | VALORE GATE | CONSUNTIVO | RISULTATO |
|--------------|-------------|------------|-----------|
| Group EBITDA | 218,7m/€ | 179,7 m/€ | 82% |

4.5 Compenso dell'Amministratore Delegato del Gruppo doValue

PERIODO 1.1.2023 – 28.04.2023: AD ANDREA MANGONI

L'anno 2023 è stato caratterizzato dalle dimissioni volontarie dell'AD Andrea Mangoni, avvenute in data 28.04.2023. A seguito di ciò, in considerazione della cessazione in qualità di "Bad Leaver", come previsto dalla Politica di Remunerazione 2022-2024, non ha maturato alcuna forma di remunerazione e/o risarcimento per danni dovuti alla cessazione anticipata dell'Ufficio, fatta eccezione per la remunerazione fissa maturata fino alla data della cessazione. Per quanto riguarda la remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato Andrea Mangoni, qualsiasi diritto a una remunerazione variabile non ancora pagata o assegnata o per la quale il periodo di maturazione non è stato completato, è stata annullata in quanto identificato come "Bad Leaver" prima del relativo pagamento o completamento del periodo di Vesting.

Con riferimento alla remunerazione fissa, l'Amministratore Delegato del Gruppo, Andrea Mangoni ha maturato il diritto alla remunerazione fissa per il 2023 nei limiti del periodo 1.1.2023 - 28.04.2023. Lo schema è il seguente:

Il valore annuale è di 2,5 milioni di euro, per cui la parte spettante nell'anno è proporzionalmente pari a € 812.500:

- Il 40% è stato pagato in forma monetaria (contanti) mensilmente nel corso del 2023. La parte proporzionale pagata mensilmente, dal 1° gennaio 2023 al 28 aprile 2023 è pari a € 327.777;
- Il restante 60% (€ 487.500) è composto da: €325.000 in contante e € 162.500 in azioni doValue, da versare entro 30 giorni dalla data dell'Assemblea degli Azionisti che approva il bilancio dell'anno 2023.

L'erogazione della richiamata quota del 60% è subordinata alla condizione che non si siano verificati inadempimenti contrattuali con i clienti del Gruppo che abbiano prodotto penali con impatti economici negativi complessivi superiori al 5% dell'EBITDA. Il pagamento di tale componente è differito fino all'effettiva verifica della condizione da parte dell'Assemblea degli Azionisti in sede di approvazione di bilancio 2023, il 26 Aprile 2024. L'assessment ha evidenziato l'assenza delle cause ostative al pagamento e, dunque, il pagamento è autorizzato e le Azioni saranno assegnate ad un valore pari alla media dei prezzi rilevati sull'MTA di Borsa Italiana, nei 30 giorni precedenti la data dell'Assemblea degli Azionisti che approva il bilancio per l'anno 2023.

PERIODO 29.4.2023 – 03.08.2023: AD ad Interim MANUELA FRANCHI

In seguito alle dimissioni di Andrea Mangoni, in data 17.03.2023, la Società ha avviato un processo di scouting per l'individuazione di candidati, interni ed esterni al Gruppo, per il ruolo di Amministratore Delegato della Società. A tal fine, sulla base del Contingency Succession Plan (ultimo aggiornamento CDA 23.02.2023), al fine di assicurare la piena

continuità e stabilità della gestione del Gruppo, la Società ha inteso conferire ad interim il ruolo di Amministratore Delegato, da scegliersi tra i manager a diretto riporto dell'AD - come proposto dal Comitato Nomine e Remunerazioni del 21.02.2023.

La nomina dell'AD ad interim ha comportato l'attribuzione di poteri e deleghe che riflettono nella sostanza quelli attualmente in capo ad Andrea Mangoni, fatta eccezione per operazioni di carattere straordinario che sono rimaste in capo al Consiglio di Amministrazione.

E' stato quindi proposto un pacchetto remunerativo ad hoc per il periodo ad interim, in deroga alle previsioni della Politica di Remunerazione vigente relativamente alla struttura di remunerazione dell'Amministratore Delegato, in linea con le previsioni dell'articolo 123 ter, comma 3 bis, TUF e nel rispetto delle condizioni procedurali previste dalla stessa Politica di Remunerazione.

In particolare, con riferimento alla nomina di Manuela Franchi come AD ad interim con effetto dal 29.04.2023, deliberata dal CdA del 27.04.2023, il CdA ha definito una indennità per ruolo corrisposta in aggiunta alla sua remunerazione in qualità di DIRS, pari ad un massimo di Euro 300.000,00 annui, da pagarsi mensilmente in rate di Euro 25.000 fino alla fine del mandato ad interim, tenendo conto dei pareri espressi dal Comitato Nomine e Remunerazione e dal Comitato Rischi e Operazioni Parti correlate del 9 maggio 2023, in conformità alla procedura prevista in caso di deroghe alla politica in materia di remunerazione. L'ammontare di tale indennità per la durata della carica da CEO ad interim è stata pari a 76.667 euro lordi.

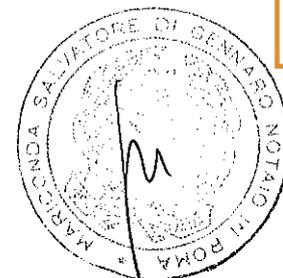
In particolare, si evidenzia che la deroga alla politica in materia di remunerazione si è resa necessaria al fine di tener conto dei feedback degli investitori nell'ambito della definizione dei compensi per il periodo ad interim.

PERIODO 03.08.2023 – 31.12.2023: AD MANUELA FRANCHI

In data 3 agosto 2023 il CdA, a valle del processo di selezione interno ed esterno, ha confermato Manuela Franchi nel ruolo di AD fino al termine del bilancio d'esercizio al 31.12.2023 e, nell'ambito dell'iter di governance rafforzato previsto per la definizione dei compensi in deroga alla politica in materia di remunerazione, ha definito la struttura dei compensi. Sempre nella medesima adunanza, in data 3 agosto il CdA della Società ha infatti approvato i principali termini e condizioni del contratto, le cui previsioni troveranno applicazione anche in caso di rinnovo della carica nel periodo di mandato 2024-2026, subordinatamente all'approvazione della nuova Politica della Remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Si riportano di seguito i compensi corrisposti nell'arco dell'anno 2023:

| | Fisso | STIMBO | LTI |
|-----------------------------------|-------|--------|-----|
| DIRS General Mgr C.F. | 400 | 425 | 17 |
| CEO A.I. (apr-ago) | 75 | | *** |
| CEO 2023 (ago-dic) | 167 | 221 | *** |
| Remunerazione totale 2023 (k€) | 642 | 636 | 17 |



La componente variabile della remunerazione dell'AD, collegata al raggiungimento degli obiettivi assegnati nella relativa scorecard, viene pagata interamente in forma monetaria.

Il riconoscimento dei compensi variabili è condizionato al raggiungimento preliminare della soglia di accesso ("Entry Gate"), e dei parametri minimi previsti nel relativo sistema incentivante.

Per il 2023 l'entry gate dell'Amministratore Delegato è soddisfatto sulla base dei risultati raggiunti, che consentono l'attivazione della retribuzione variabile ed una maturazione di un bonus pari a € 221.085 euro.

4.6 Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I compensi variabili dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si basano su:

- un sistema di incentivazione a breve termine, con obiettivi aziendali e individuali finalizzati a incentivare i manager a realizzare gli obiettivi di risultato del Gruppo e perseguire la strategia di sviluppo con un approccio sano e prudente alla gestione del rischio.
- un piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2021-2023 con obiettivi societari, pensato per allineare i partecipanti a lungo termine, attirare e trattenere le persone fondamentali per il successo a lungo termine del Gruppo e promuovere la "One - Group Culture".

Per quanto riguarda la componente variabile STI 2023 della remunerazione e come descritto sopra, il sistema di retribuzione variabile è stato attivato alla luce del raggiungimento dell'"Entry Gate":

- EBITDA di GRUPPO pari o superiore all'80% dell'EBITDA a budget
- Per i Region/Country Manager, un entry gate aggiuntivo al 70% dell'EBITDA dell'area di competenza.

Di conseguenza, sulla base del raggiungimento delle condizioni di performance previste dal sistema STI, è stata corrisposta la remunerazione variabile 2023 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per un importo complessivo di 1.560.031 euro, con una media di 312.006 euro. Coerentemente con il nuovo quadro regolatorio ("Regolamento Emittenti" - dicembre 2020), viene presentata un'informativa relativa al rapporto medio tra compensi fissi e variabili corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio

Incentivo a Lungo Termine (LTI)

Il Piano di Remunerazione 2021-2023 basato sulle azioni doValue è rivolto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e all Risorse Chiave del Gruppo.

Il Piano LTI punta a fornire la giusta attenzione alla struttura della remunerazione dei soggetti con un maggiore e più diretto impatto sul business al fine di indirizzarne l'operato verso obiettivi strategici e scoraggiare comportamenti che prevedono l'assunzione di rischi eccessivi od orientati al breve termine.

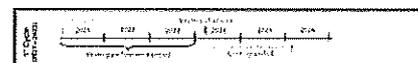
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: Il Piano LTI regolato da questo Documento Informativo è interamente corrisposto in Azioni doValue. Il valore massimo è pari all'80% della remunerazione fissa.
- Risorse Chiave: interamente corrisposto in Azioni. Il valore massimo è fino al 25%-40% della remunerazione fissa.

La politica è stata applicata in accordo con le caratteristiche suddette, con l'eccezione di 4 Risorse Chiave con una percentuale di LTI più alta rispetto alla remunerazione fissa, essendo in media il 62% della stessa.

Questi casi sono stati approvati dal CdA su suggerimento del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

LTI 2021-2023

LTI 2021-2023 Metrics and Targets



| | Entry Gate | EBITDA (1) | TSR (2) | ESG (3) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------------------|--|------------------------------------|-----------------|---------|---------|--------|--------|-----------------|-------|---|-----------------|-----------|--------|-------------------|----------------------------|------------------------------------|--|------------------------------------|-------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---|------------------------------------|-----------------|------------------------------------|-----------------|--|--------------------|--------------------|---------------------|-----|--|
| LTI 2021-2023 | 80% of Group EBITDA | <table border="1"> <thead> <tr> <th>EBITDA GROUP / CAGR 2022-2024</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Minimum</td> <td>184.0</td> </tr> <tr> <td>Target</td> <td>193.9</td> </tr> <tr> <td>Overperformance</td> <td>209.5</td> </tr> </tbody> </table> | EBITDA GROUP / CAGR 2022-2024 | 2023 | Minimum | 184.0 | Target | 193.9 | Overperformance | 209.5 | <table border="1"> <thead> <tr> <th>TSR</th> <th>Threshold</th> <th>Target</th> <th>Overperformance</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Relative TSR vs Peer Group</td> <td>4th or 5th</td> <td>3rd</td> <td>1st or 2nd</td> </tr> <tr> <td>Relative TSR vs Mkt Cap Index</td> <td>From -5% up to +5%</td> <td>From +5% up to 10%</td> <td>From +10% and above</td> </tr> </tbody> </table> | TSR | Threshold | Target | Overperformance | Relative TSR vs Peer Group | 4 th or 5 th | 3 rd | 1 st or 2 nd | Relative TSR vs Mkt Cap Index | From -5% up to +5% | From +5% up to 10% | From +10% and above | <table border="1"> <thead> <tr> <th>ESG</th> <th>Threshold</th> <th>Target</th> <th>Overperformance</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Group Employee Engagement Increase during the vesting period, measured as the ESG doValue Index</td> <td>50%</td> <td>55%</td> <td>>55%</td> </tr> </tbody> </table> | ESG | Threshold | Target | Overperformance | 1. Group Employee Engagement Increase during the vesting period, measured as the ESG doValue Index | 50% | 55% | >55% | | |
| EBITDA GROUP / CAGR 2022-2024 | 2023 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Minimum | 184.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Target | 193.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Overperformance | 209.5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TSR | Threshold | Target | Overperformance | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Relative TSR vs Peer Group | 4 th or 5 th | 3 rd | 1 st or 2 nd | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Relative TSR vs Mkt Cap Index | From -5% up to +5% | From +5% up to 10% | From +10% and above | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ESG | Threshold | Target | Overperformance | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Group Employee Engagement Increase during the vesting period, measured as the ESG doValue Index | 50% | 55% | >55% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LTI 2021-2023 Achievement | Achievement: 85% of Group EBITDA | <table border="1"> <thead> <tr> <th>EBITDA Ordinary</th> <th>2023</th> <th>CAGR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Minimum</td> <td>184.0</td> <td>13,00%</td> </tr> <tr> <td>Target</td> <td>194.0</td> <td>15,00%</td> </tr> <tr> <td>Overperformance</td> <td>209.5</td> <td>18,00%</td> </tr> <tr> <td>Final Achievement</td> <td>178.4</td> <td>11,85%</td> </tr> </tbody> </table> | EBITDA Ordinary | 2023 | CAGR | Minimum | 184.0 | 13,00% | Target | 194.0 | 15,00% | Overperformance | 209.5 | 18,00% | Final Achievement | 178.4 | 11,85% | <table border="1"> <thead> <tr> <th>TSR</th> <th>Threshold</th> <th>Target</th> <th>Overperformance</th> <th>Result</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Relative TSR vs Peer Group</td> <td>4th or 5th</td> <td>3rd</td> <td>1st or 2nd</td> <td>7th</td> </tr> <tr> <td>Relative TSR vs Mkt Cap Index</td> <td>From -5% up to +5%</td> <td>From +5% up to 10%</td> <td>From +10% and above</td> <td>-5%</td> </tr> </tbody> </table> | TSR | Threshold | Target | Overperformance | Result | Relative TSR vs Peer Group | 4 th or 5 th | 3 rd | 1 st or 2 nd | 7 th | Relative TSR vs Mkt Cap Index | From -5% up to +5% | From +5% up to 10% | From +10% and above | -5% | |
| EBITDA Ordinary | 2023 | CAGR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Minimum | 184.0 | 13,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Target | 194.0 | 15,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Overperformance | 209.5 | 18,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Final Achievement | 178.4 | 11,85% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TSR | Threshold | Target | Overperformance | Result | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Relative TSR vs Peer Group | 4 th or 5 th | 3 rd | 1 st or 2 nd | 7 th | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Relative TSR vs Mkt Cap Index | From -5% up to +5% | From +5% up to 10% | From +10% and above | -5% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Notes:
 (1) EBITDA: reference EBITDA is 127.5m of 2021 to which CAGR 2023 was applied of 13% to arrive to Minimum, 15% Target and 18% Overperformance
 (2) TSR includes share price appreciation and dividend distribution.
 (3) ESG doValue Index to be confirmed in 2023 Engagement Survey

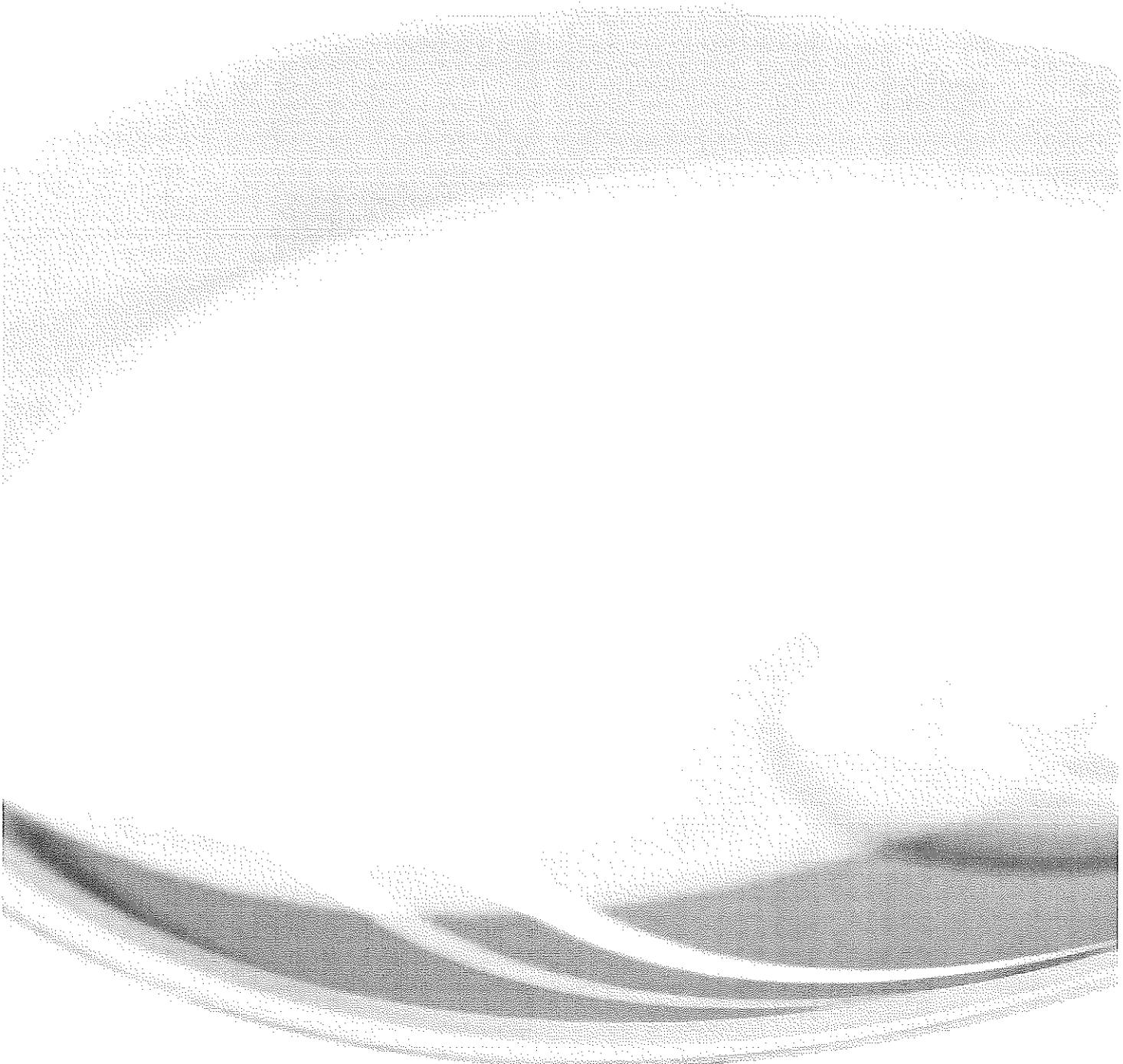
4.7 Premi d'ingresso e trattamenti previsti in caso di cessazione della carica

Nel corso del 2023 è stato definito un accordo individuale per l'uscita di un Dirigente con Responsabilità Strategiche. Questo accordo individuale ha previsto il pagamento di una somma pari a 250.000,00 euro lordi a titolo di incentivo all'esodo, erogato subito dopo l'uscita dello stesso Dirigente dalla società.

L'indennità è stata definita conformemente alle indicazioni della Politica per la remunerazione. L'ammontare definito rappresenta il 25% del pagamento massimo consentito dalla Politica in materia di remunerazione 2022-2024.



11/11/2023 10:00:00 AM





VARIAZIONE ANNUALE DEI **COMPENSI** E DEI RISULTATI AZIENDALI

Variazione Annuale dei compensi e dei risultati Aziendali

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

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

COMPENSI TOTALI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

| NOME | COGNOME | CARICA | Δ 2023-2022 | Δ 2022-2021 | Δ 2021-2020 | Δ 2020-2019 |
|--------------|----------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Giovanni | Castellaneta | Presidente CdA | 0% | -3% | -5% | 0% |
| Andrea | Mangoni | AD (cessato ¹) [*] | -72% | -21% | 47% | -55% |
| Manuela | Franchi | AD ² | - | - | - | - |
| Nunzio | Guglielmino | Membro CdA | 6% | 3% | -3% | 0% |
| Emanuela | Da Rin | Membro CdA ³ | -54% | 0% | 0% | 0% |
| Giovanni B. | Dagnino | Membro CdA | 0% | -14% | -33% | 0% |
| Marella I.M. | Villa | Membro CdA | 0% | -4% | 65% | 23% |
| Giuseppe | Ranieri | Membro CdA [*] | - | - | - | - |
| Francesco | Colasanti | Membro CdA [*] | 100% | - | - | - |
| Roberta | Neri | Membro CdA | 0% | 69% | - | - |
| Cristina | Finocchi Mahne | Membro CdA | 0% | 270% | - | - |
| Elena | Lieskovska | Membro CdA [*] | - | - | - | - |
| Nicola | Lorito | Presidente Collegio Sindacale | 0% | 11% | 31% | -4% |
| Chiara | Molon | Sindaco | 0% | 37% | 0% | -7% |
| Francesco M. | Bonifacio | Sindaco | 0% | -24% | 10% | -7% |

La Remunerazione indicata nella tabella, per i membri del Consiglio di Amministrazione comprende la loro partecipazione ai Comitati endoconsiliari e cariche in altre società del Gruppo; per i Sindaci include i compensi percepiti presso controllate e collegate, nonché per incarichi di membro dell'OdV ai sensi del Dlgs 231/01.

(*) Rinuncia al Compenso in qualità di membro del CdA. Francesco Colasanti ha rinunciato al compenso in qualità di membro del CdA e di membro di Comitato sino al 14/6/2023.

¹ Rinnovo carica in doValue S.P.A il 29/4/2021; l'AD si è dimesso dall'incarico in data 28/04/2023. In quanto bad leaver, ha perso il diritto a ricevere la remunerazione variabile, come già descritto nella Politica di Remunerazione 2023, Sezione 2. Ha mantenuto il diritto alla remunerazione fissa per i pagamenti up front e differiti per un importo di € 325.000 (in contanti) e € 162.500 (in azioni), da erogare entro 30 giorni dall'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2023.

Si è inoltre dimesso dalla carica di Presidente di doNext in data 29/01/2023 per il quale ha rinunciato al compenso.

² Nominato dal CdA per cooptazione il 29/04/2023 come da contingency succession plan. Confermato Amministratore Delegato dal CdA dal 3/8/2023 al 31/12/2023.

³ Rinnovo carica il 29/04/2021; Carica ricoperta sino al 14/06/2023.



RISULTATI DELLA SOCIETÀ

| Valori pubblicati nell'anno di riferimento | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| GBV - €bn | 116.355.196.130 | 120.478.346.186 | 149.486.889.357 | 157.686.703.333 |
| Incassi & Recuperi - €m | 4.947.492.686 | 5.494.503.023 | 5.743.100.986 | 4.272.111.459 |
| EBITDA Ordinario - €m | 178.423.509 | 201.687.377 | 200.918.682 | 127.517.698 |
| Utile Netto Ordinario - €m | 2.692.768 | 50.563.153 | 50.720.314 | 12.032.407 |

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA LORDA DEI DIPENDENTI*

| Anno | Organico | Remunerazione | Delta |
|------|----------|---------------|-------|
| 2019 | 1.202 | 53.435 | *** |
| 2020 | 3.306 | 44.377 | -17% |
| 2021 | 3.193 | 48.999 | 14% |
| 2022 | 3.006 | 51.062 | 4% |
| 2023 | 2.859 | 51.581 | 1% |

* La retribuzione media annua lorda è calcolata prendendo in considerazione sia la remunerazione fissa che la remunerazione variabile.

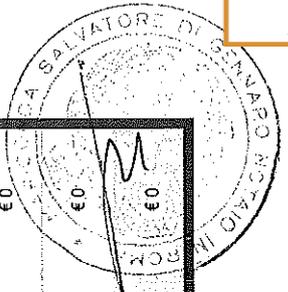
** La retribuzione variabile per l'anno 2020 non è stata erogata in quanto non è stato raggiunto l'"Access Gate".





TABELLE QUANTITATIVE CONSOB

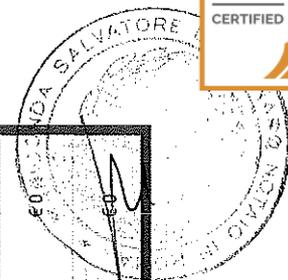
| Remunerazione Pagata agli Amministratori | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|--|-------------------------------------|----------------|--|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|-----------|-------------------------------------|---|
| A | B | C | D | 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Nome e cognome | Carica | Periodo in cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi Fissi | Compenso per la partecipazione ai Comitati (*) | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity (**) | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Giovanni Castellaneta ¹ | Presidente | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 400.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 400.000 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (III) Totale | | | | € 400.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 400.000 | € 0 | € 0 |
| Andrea Mangoni ² | AD (dimesso) | Da 1.1.2023 a 28.04.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 815.277 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 815.277 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Totale | | | | € 815.277 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 815.277 | € 0 | € 0 |
| Manuela Franchi ³ | AD | Da 29.04.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 116.129 | € 0 | € 221.085 | € 0 | € 0 | € 76.667 | € 463.881 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Totale | | | | € 116.129 | € 0 | € 221.085 | € 0 | € 0 | € 76.667 | € 463.881 | € 0 | € 0 |



Remunerazione Pagata agli Amministratori

| A | B | C | D | 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|-------------|--|-------------------------------------|----------------|--|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|----------|-------------------------------------|---|
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Nome e cognome | Carica | Periodo in cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi Fissi | Compenso per la partecipazione ai Comitati (+) | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity (**) | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
| Numzio Guglielmino ⁴ | Consigliere | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 30.000 | € 35.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 65.00 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 30.000 | € 35.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 65.00 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 4.500 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 4.500 | € 0 | € 0 |
| (II) Totale | | | | € 34.500 | € 35.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 69.500 | € 0 | € 0 |
| Emanuela Da Rin ⁵ | Consigliere | Da 1.1.2023 a 14.06.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 13.667 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 13.667 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 13.667 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 13.667 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Totale | | | | € 13.667 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 13.667 | € 0 | € 0 |
| Giovanni B. Dagnino ⁶ | Consigliere | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 30.000 | € 17.500 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 47.500 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 30.000 | € 17.500 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 47.500 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Totale | | | | € 30.000 | € 17.500 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 47.500 | € 0 | € 0 |

| Remunerazione Pagata agli Amministratori | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|--|-------------------------------------|----------------|--|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|----------|-------------------------------------|---|
| A | B | C | D | 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Nome e cognome | Carica | Periodo in cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi Fissi | Compenso per la partecipazione ai Comitati (*) | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity (**) | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Marinella Idi Maria Villa ⁷ | Consigliere | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 30.000 | € 17.500 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 47.500 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (III) Totale | | | | € 30.000 | € 17.500 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 47.500 | € 0 | € 0 |
| Giuseppe Ramieri ⁸ | Consigliere | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (III) Totale | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| Francesco Colasanti ⁹ | Consigliere | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 16.250 | € 9.479 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 25.729 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (III) Totale | | | | € 16.250 | € 9.479 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 25.729 | € 0 | € 0 |



| Remunerazione Pagata agli Amministratori | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|--|-------------------------------------|----------------|--|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|----------|-------------------------------------|---|
| A | B | C | D | 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Nome e cognome | Carica | Periodo in cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi Fissi | Compenso per la partecipazione ai Comitati (*) | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity (**) | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
| Roberta Neri ¹⁰ | Consigliere | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 30.000 | € 17.500 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 47.500 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Totale | | | | € 30.000 | € 17.500 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 47.500 | € 0 | € 0 |
| Cristina Finocchi Mahne ¹¹ | Consigliere | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 30.000 | € 35.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 65.000 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Totale | | | | € 30.000 | € 35.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 65.000 | € 0 | € 0 |
| Elena Lieskovska ¹² | Consigliere | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (II) Totale | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |

| Remunerazione Pagata agli Amministratori | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|-------------------------------------|----------------|--|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|-------------|-------------------------------------|---|
| A | B | C | D | 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Nome e cognome | Carica | Periodo in cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi Fissi | Compenso per la partecipazione ai Comitati (*) | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity (**) | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Nicola Lorito ¹³ | Presidente del Collegio Sindacale | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 65.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 65.000 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 65.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 65.000 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 15.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 15.000 | € 0 | € 0 |
| (III) Totale | | | | € 80.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 80.000 | € 0 | € 0 |
| Francesco Mariano Bonifacio ¹⁴ | Sindaco Effettivo | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 50.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 50.000 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 50.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 50.000 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 25.500 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 25.500 | € 0 | € 0 |
| (III) Totale | | | | € 75.500 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 75.500 | € 0 | € 0 |
| Chiara Molon ¹⁵ | Sindaco Effettivo | Da 1.1.2023 a 31.12.2023 | Approvazione Bilancio al 31.12.2023 | € 55.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 55.000 | € 0 | € 0 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 55.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 55.000 | € 0 | € 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (III) Totale | | | | € 55.000 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 55.000 | € 0 | € 0 |
| 6 (HCs) ¹⁶ | Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | € 2.045.337 | € 0 | € 1.560.031 | € 0 | € 71.400 | € 26.667 | € 3.703.434 | € 57.748 | € 250.000 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 | € 0 |
| (III) Totale | | | | € 2.045.337 | € 0 | € 1.560.031 | € 0 | € 71.400 | € 26.667 | € 3.703.434 | € 57.748 | € 250.000 |
| Totale | | | | € 3.821.660 | € 131.979 | € 1.781.116 | € 0 | € 71.400 | € 103.334 | € 5.909.488 | € 57.748 | € 250.000 |

**Note:**

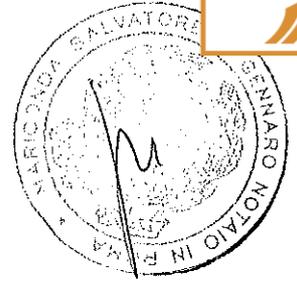
- 1** Rinnovo carica il 29/04/2021. Ha rinunciato al compenso come membro del Comitato endoconsiliare di appartenenza.
- 2** Rinnovo carica in doValue S.P.A il 29/4/2021; l'AD si è dimesso dall'incarico in data 28/04/2023. In quanto bad leaver, ha perso il diritto a ricevere la remunerazione variabile, come già indicato nella Politica di Remunerazione. Ha mantenuto il diritto alla remunerazione fissa per i pagamenti up front e differiti per un importo di € 325.000 (in contanti) e € 162.500 (in azioni), da erogare entro 30 giorni dall'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2023. Si è inoltre dimesso dalla carica di Presidente di doNext in data 29/01/2023; carica per cui ha rinunciato al compenso.
- 3** Nominato dal CdA per cooptazione il 29/04/2023 come da contingency succession plan. Confermato Amministratore Delegato dal CdA del 3/8/2023 per l'esercizio sociale 2023.
- 4** Rinnovo carica il 29/04/2021. Anche Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione dal 13/05/2021. Presidente di doNext S.p.A. dal 30/01/2023 al 27/04/2023.
- 5** Rinnovo carica il 29/04/2021; Carica ricoperta sino al 14/06/2023.
- 6** Rinnovo carica il 29/04/2021, è anche membro del Comitato Rischi dal 15/07/2021.
- 7** Rinnovo carica il 29/04/2021, è anche membro del Comitato Nomine e Remunerazione dal 13/05/2021.
- 8** Rinnovo carica il 29/04/2021. Ha rinunciato al compenso in qualità di membro del CdA.
- 9** Rinnovo carica il 29/04/2021, è anche membro del Comitato Nomine e Remunerazione dal 13/05/2021. Ha rinunciato al compenso in qualità di membro del CdA e di membro di Comitato sino al 14/6/2023.
- 10** In carica dal 29/04/2021. è anche membro del Comitato Rischi & OPC dal 15/07/2021.
- 11** Rinnovo carica il 29/04/2021. Anche Presidente del Comitato Rischi & OPC dal 4/11/2021.
- 12** Nominato il 15.06.2023, rinuncia al compenso quale componente del CdA e di membro di Comitato.
- 13** Presidente del Collegio Sindacale dal 29/04/2021. Ricopre anche la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza 231/01 di doValue, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza 231/01 della controllata doNext.
- 14** Rinnovo carica il 29/04/2021. Ricopre la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza 231/01 di doValue, di Presidente del Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza 231/01 della controllata doNext. Ricopre, inoltre, il ruolo unico dell'Organismo di Vigilanza 231/01 della controllata doData.
- 15** Rinnovo carica il 29/04/2021. Ricopre in doValue la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza 231/01 e di membro del Collegio Sindacale.
- 16** Nel 2023 un DIRS è cessato dal 31/10/2023 con relativo impatto sulla remunerazione fissa e variabile.

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

| A | B | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | | | | 9 | 10 | 11 | 12 | |
|---|--------------|---|--|--------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------|----------------------|------------------------------------|---|---------------------------------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | 7 |
| Nome e cognome | Carica | Piano | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di vesting | Periodo di vesting | Fair value alla data di assegnazione | Periodo di vesting | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione | Numero e tipologia strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | Fair value |
| Andrea Mangoni ¹ | AD (cessato) | | | | | | | | | | | |
| (1) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | |
| (1) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | | | | | | |
| Manuela Franchi ² | AD | | | | | | | | | | | |
| (1) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | |
| (1) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | | | | | | |

¹ In quanto bad leaver, ha perso il diritto a ricevere la remunerazione variabile, come già indicato nella Politica di Remunerazione.

² Nel ruolo di AD per il 2023 non è beneficiaria di remunerazione in azioni, mentre ha mantenuto l'LTi in qualità di DIPS/General Manager Corporate Functions.



| A | B | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | | | | Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuibili | Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio | | |
|---|--------|---|--|--|--|--------------------------------------|--------------------|--|--|---|---------------------------------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | 7 | 8 |
| Nome e cognome | Carica | Piano | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di vesting di strumenti finanziari | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Fair value alla data di assegnazione | Periodo di vesting | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione | Numero e tipologia strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | Fair value |
| 6 HC ³ | DIRS | | | | | | | | | | | |
| | | LTI 2023/2025 | 170.697 | 3 | 170.697 | 1.159.997 | 3 | 13/07/2023 | 6,79565 | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | LTI 2022/2024 | 148.302 | 3 | | | | | | | | |
| | | LTI 2021/2023 | | 3 | | | | | | 57.748 | 10,226 | € 57.748 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| | | (III) Totale | 148.302 | | 170.697 | 1.159.997,07 | | | | 57.748 | | 57.748 |

3 Nel 2023 un DIRS non è eleggibile in quanto Funzione di Controllo e uno è cessato nel mese di ottobre, perdendo il diritto a percepire la remunerazione variabile. I dati rappresentati si riferiscono quindi a 4 DIRS.

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

| Nome e cognome | Posizione | Piano | Bonus dell'anno | | | Bonus di anni precedenti | | | Altri Bonus |
|---|-----------|-------|--------------------------|------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------|
| | | | (A) Erogabile/Erogato | (B) Differito | (C) Periodo di differimento | (A) Non più erogabili | (B) Erogabile/Erogati | (C) Ancora Differiti | |
| Andrea Mangoni¹ | | | | | | | | | |
| AD (cessato) | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | Bonus MBO 2023 | | | - | | | - |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| Manuela Franchiz² | | | | | | | | | |
| AD | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | Bonus MBO 2023 | | | 221.085 | | | - |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| 6 DIRS³ | | | | | | | | | |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | Bonus MBO 2023 | | | 1.560.031 | | | - |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| Totale | | | 1.781.115,77 | | | - | | | - |

¹ In quanto bad leaver, ha perso il diritto a ricevere la remunerazione variabile, come già indicato nella Politica di Remunerazione. Va rilevato, inoltre, che l'AD dimissionario non era beneficiario di remunerazione variabile in cash.

² Per il 2023, l'Amministratore Delegato è beneficiario di STI/MBO anche per il ruolo di DIRS (General Manager Corporate Functions).

³ Ad ottobre 2023 un DIRS è cessato, perdendo il diritto alla remunerazione variabile. I dati rappresentati si riferiscono pertanto a 5 DIRS.



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

| Cognome e nome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute al 31.12.2022 | Numero azioni acquistate nel 2023 | Numero azioni vendute nel 2023 | Numero azioni possedute al 31.12.2023 |
|----------------|--------|---------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| Andrea Mangoni | AD | doValue | 727.022 | 62.525 | | 789.547 |

* Nel 2022 il numero corretto di azioni è superiore (di 23.000 azioni) rispetto a quanto comunicato l'anno scorso per un errore di battitura.

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

| Cognome e nome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute al 31.12.2022 | Numero azioni acquistate nel 2023 | Numero azioni vendute nel 2023 | Numero azioni possedute al 31.12.2023 |
|------------------|--|---------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| n.4 ¹ | Dirigenti con Responsabilità Strategiche | doValue | 76.771 | 6.281 | 3600 | 79.452 |

¹ Nel 2023 un DIRS non è eleggibile in quanto Funzione di Controllo e uno è cessato nel mese di ottobre, perdendo il diritto a percepire la remunerazione variabile.

F.T. : Giovanni CASSELLANI
SALVATORE MARICONDA, NOTAIO

doValue