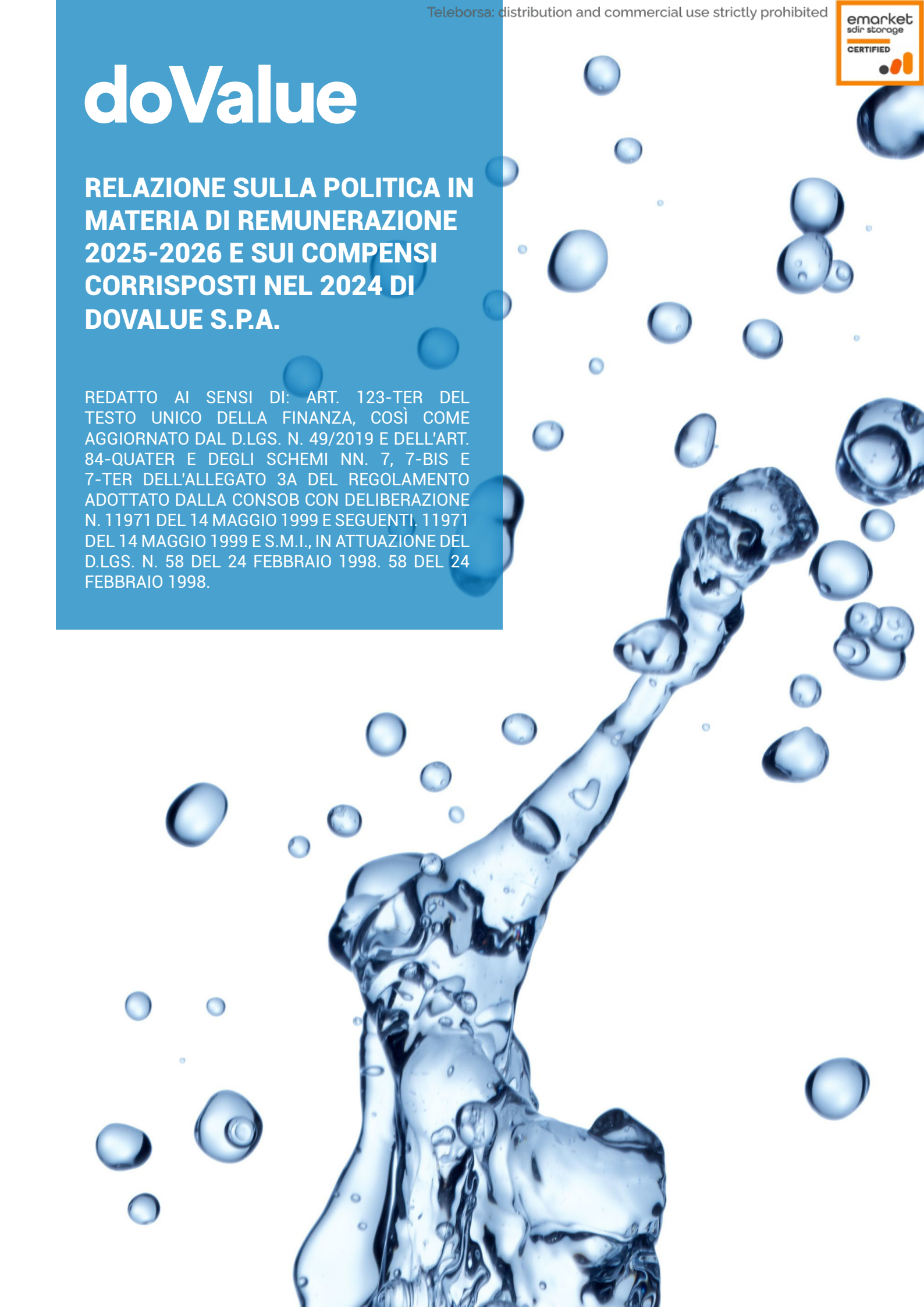


doValue

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025-2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024 DI DOVALUE S.P.A.

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



doValue

Sede legale: Viale dell'Agricoltura, 7 – 37135 Verona
Capitale sociale €68.614.035,50 interamente versato

Capogruppo del Gruppo doValue
Iscrizione al Registro delle Imprese di Verona, codice fiscale n. 00390840239 e P.IVA n. 02659940239
www.dovalue.it



INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONE AGLI AZIONISTI	4
PUNTI SALIENTI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA PER IL PERIODO 2025-2026	6
PRIMA SEZIONE: POLITICA RETRIBUTIVA 2025-2026 DI DOVALUE S.P.A.	10
1 INFORMAZIONI GENERALI	13
1.1 INTRODUZIONE	
1.2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	
1.3 STRATEGIA DI MEDIO-LUNGO TERMINE: LA POLITICA RETRIBUTIVA A SUPPORTO DEL BUSINESS PLAN	
1.4 LA PEOPLE STRATEGY	
1.5 FILOSOFIA REWARDING E POLITICHE RETRIBUTIVE PER IL 2025-2026	
1.6 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	
2 IL PROCESSO DI GOVERNANCE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	20
2.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	
2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
2.3 COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONE	
2.4 AMMINISTRATORE DELEGATO DI GRUPPO (AD)	
2.5 FUNZIONE PEOPLE DI GRUPPO	
2.6 ALTRE FUNZIONI COINVOLTE	
3 LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	25
3.1 ELEMENTI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	
3.2 DESTINATARI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	
3.3 COMPENSO DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
3.3.1 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	
3.3.2 PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
3.4 COMPENSO DEL COLLEGIO SINDACALE	
3.5 REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO DI GRUPPO	
3.5.1 REMUNERAZIONE VARIABILE	
3.5.2 PAGAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O RISOLUZIONE DELL'INCARICO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	
3.6 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)	
3.6.1 REMUNERAZIONE FISSA	
3.6.2 REMUNERAZIONE VARIABILE	
3.6.3 PAGAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'INCARICO DI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	
3.7 DIVIETO DI STRATEGIE DI COPERTURA	
SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SULLE REMUNERAZIONI CORRISPOSTE NEL 2024	36
1 INTRODUZIONE	
2 SINTESI DEI FATTI SALIENTI DELL'ESERCIZIO 2024	
3 COMITATO PER LE NOMINE E PER LA REMUNERAZIONE	
4 COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024	
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 REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	
4.6 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	
4.7 PREMI D'INGRESSO E INDENNITA' IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA	
5 VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI E DEI RISULTATI AZIENDALI	
6 TABELLE QUANTITATIVE CONSOB	

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

Cari azionisti,

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

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

L'acquisizione di Gardant rafforza ulteriormente la leadership di doValue nel mercato italiano e porta con sé contratti di flusso a lungo termine con due importanti gruppi bancari, oltre a un terzo investitore strategico attivo negli investimenti in NPE, Tiber (Elliott), con il quale abbiamo anche un accordo di esclusiva per i prossimi tre anni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Retribuzione fissa

Amministratore Delegato di Gruppo (AD)

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

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

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

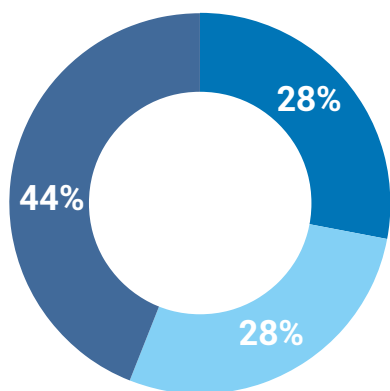
La retribuzione fissa riflette la responsabilità della posizione e le competenze richieste.

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

Remunerazione variabile

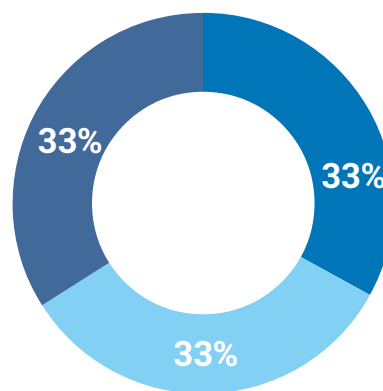
PAY MIX*

Amministratore Delegato (AD)



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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)



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

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

Retribuzione variabile annua (MBO)

Amministratore Delegato di Gruppo (AD)

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

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

Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

Remunerazione variabile a lungo termine (LTI)

Amministratore Delegato di Gruppo e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

Altri elementi retributivi

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

Cessazione del rapporto

Amministratore Delegato del Gruppo (AD)

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

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

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

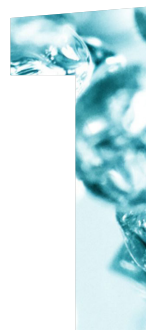
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

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

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



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



INFORMAZIONI GENERALI

Informazioni generali

1.1 Introduzione

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

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

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

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

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

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

1.2 Quadro normativo di riferimento

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

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

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

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

Our mission, vision and core values

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



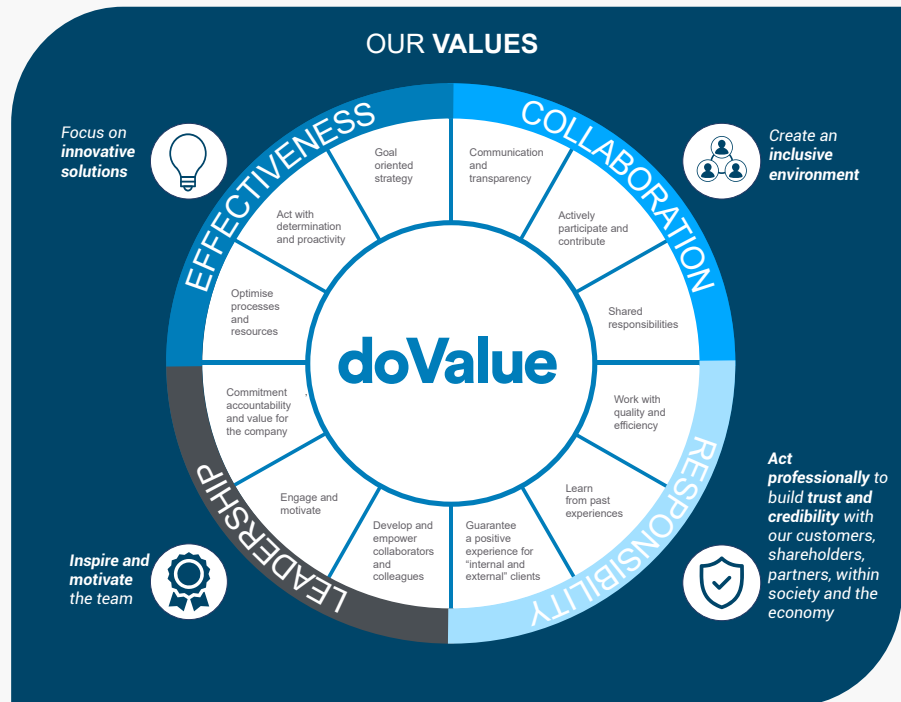
OUR MISSION

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



OUR VISION

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



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

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

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

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

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

La nostra aspirazione si traduce in ambizioni tangibili entro il 2026

AMBIZIONE 2026

Leader indiscusso nell'offerta di soluzioni finanziarie nel Sud Europa
Un gruppo più diversificato con un solido percorso di crescita
L' efficienza migliore della categoria
Un'azienda tecnologicamente abilitata
Mantenere la leadership in un mercato stabile
Un'azienda affidabile e rispettata
Una solida struttura di capitale
Leader nella sostenibilità

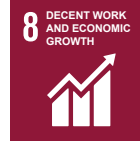
Il Business Plan 2024-2026, sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il 14 marzo 2024 e presentato al pubblico durante il Capital Market Day del 21 marzo 2024, è basato sui seguenti pilastri strategici:

Come arrivarci - Pilastri strategici

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

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

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

La nostra aspirazione: azioni tangibili per promuovere lo sviluppo sostenibile nell'economia, favorendo l'inclusione finanziaria		
Pilastri	Aspirazione	Focalizzato su 6 SDGs
Per le Persone	doValue pone le persone al centro della sua strategia, dimostrando un forte impegno verso la diversità, lo sviluppo dei dipendenti e le pratiche inclusive sul posto di lavoro . Sostiene le comunità attraverso iniziative sociali e promuove una condotta aziendale responsabile, favorendo un impatto positivo sulla società.	  
Per l'Ambiente	L'azienda integra la sostenibilità nelle sue operazioni, sforzandosi di ridurre il proprio impatto ambientale attraverso una gestione responsabile delle risorse, l'efficienza energetica , e di raggiungere una gestione sostenibile, un uso efficiente delle risorse naturali e iniziative attente al clima.	 
Per un futuro sostenibile	Incoraggia l'inclusione finanziaria per mantenere l'equilibrio nel sistema economico-finanziario . L'azienda sostiene i più elevati standard di integrità, trasparenza e responsabilità, garantendo solide pratiche di corporate governance in linea con gli interessi di tutti gli stakeholder.	

Strategia e impatto ESG

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

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

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

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

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

1.4 La People Strategy

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

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

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

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

2. Forza lavoro altamente competente

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

3. Ambiente rispettoso, collaborativo e inclusivo

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

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

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

5. Adattarsi costantemente a nuovi modelli di lavoro

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

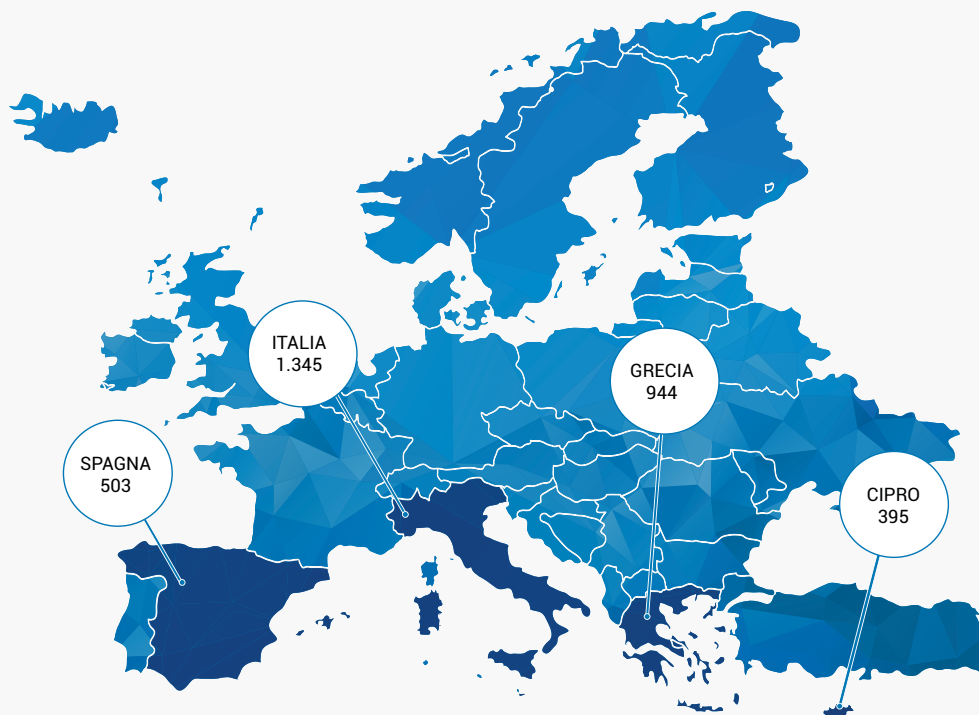
Rafforzando questi cinque pilastri, doValue assicura che la sua People Strategy sostenga la crescita del business, rafforzi la posizione di mercato dell'azienda e crei valore a lungo termine per dipendenti, clienti e azionisti.

Rafforzare le risorse con una strategia incentrata sulle persone

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

HC a dicembre 2024 per paese

I dati includono Gardant



HC a dicembre 2024

I dati includono Gardant

Total HC

3.187
employees

Gender

42%  58% 

Contract Type

     **Permanent 99.8%**
     **Fixed-Term 0.2%**

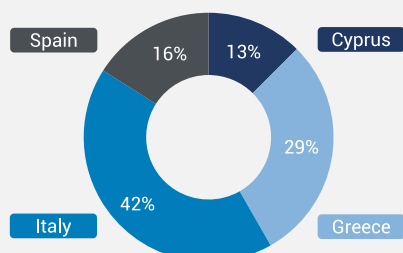
Generation

 Baby Boomers 4%
 X-Generation 55%
 Millennials 39%
 Gen Z 2%

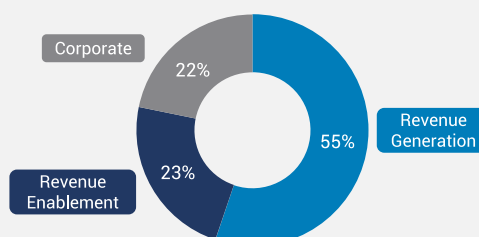


45 years

Country

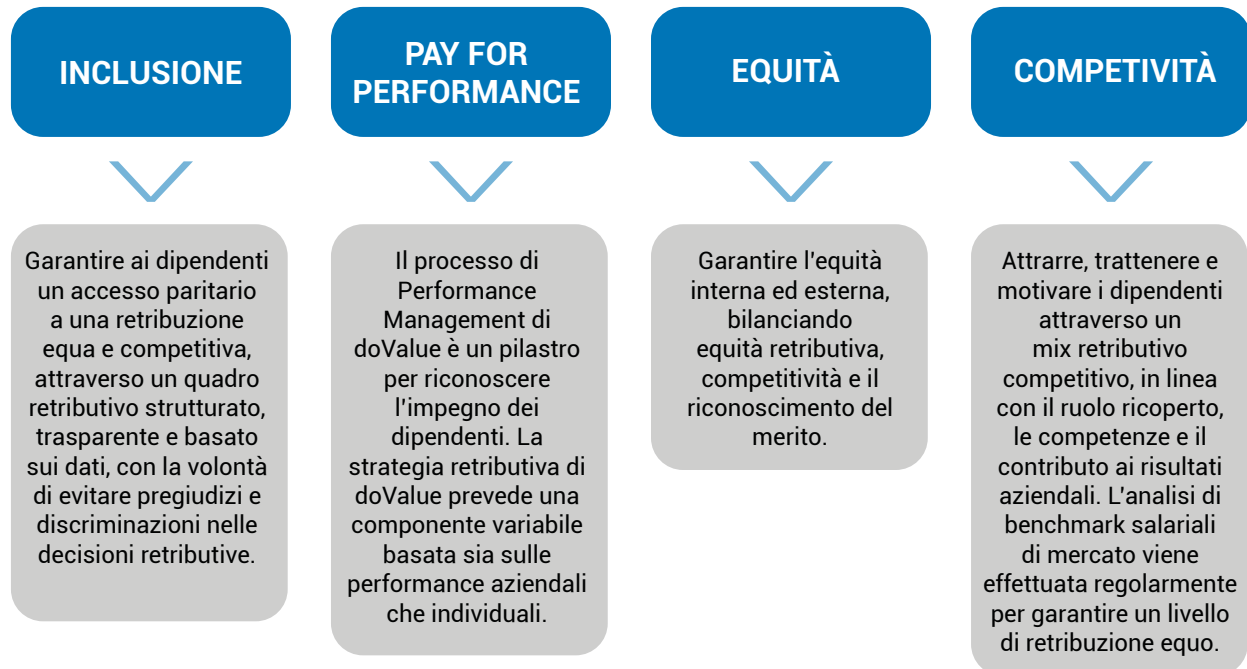


Organizational Cluster



1.5 Filosofia Rewarding e politiche retributive per il 2025-2026

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



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

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

Sono stati applicati i seguenti criteri di selezione:

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

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

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

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

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

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

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

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

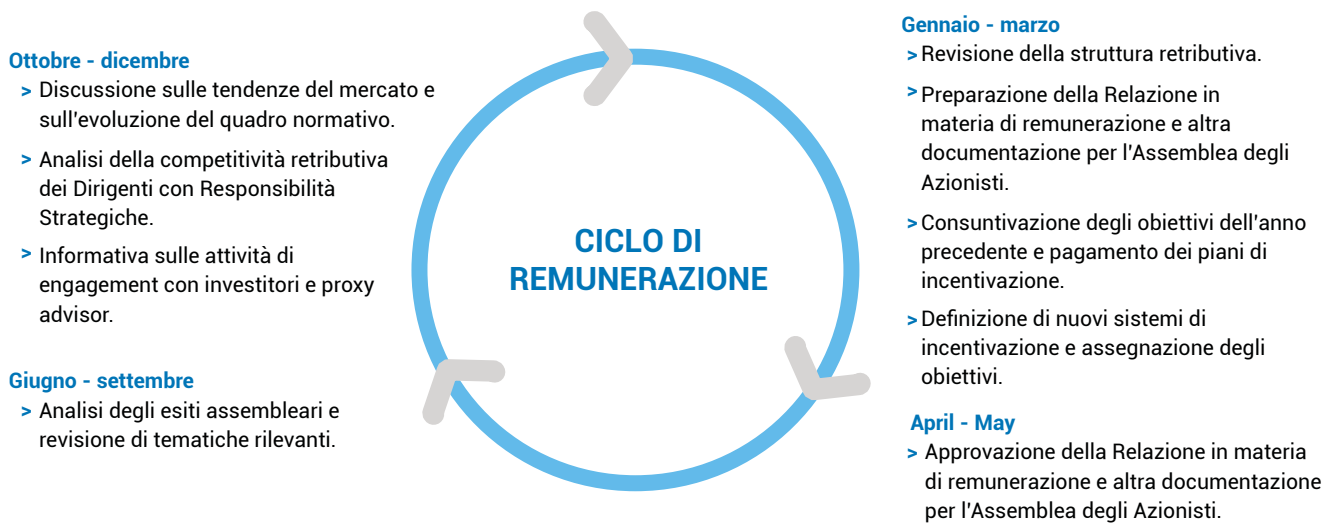


¹ Le società considerate sono Hoist Finance, Banca Ifis, Italmobiliare, Nexi, Banca Sistema, Intrum, Anima Holding, BFF Bank, KRUK Illimity Bank, Encore e PRA Group.

2

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 societari ed alle funzioni aziendali coinvolte.

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

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

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

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

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

2.1 Assemblea degli Azionisti

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

2.2 Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

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

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

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

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

2.4. Amministratore Delegato di Gruppo (AD)

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

2.4. Funzione People di Gruppo

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

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

2.6. Altre funzioni coinvolte

Funzione Finance di Gruppo:

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

Funzione General Counsel di Gruppo:

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

Funzione Investor Relations di Gruppo:

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

Funzione Compliance di Gruppo:

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



3

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La politica in materia di remunerazione

3.1. Elementi della politica retributiva

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

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

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

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

3.2. Destinatari della Politica in materia di remunerazione

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

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

3.3. Compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

3.3.1 Amministratori non esecutivi

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

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

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

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

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

Ruolo	Compenso
Amministratori non esecutivi	€50.000

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

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

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

Compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari

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

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

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

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

3.3.2 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

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

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

3.4. Compenso del Collegio Sindacale

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

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

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

I Sindaci hanno, altresì, diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

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

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

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

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

3.5. Remunerazione dell'Amministratore Delegato di Gruppo

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

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

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

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

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

3.5.1 Remunerazione variabile

Remunerazione variabile annuale: STI/MBO

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

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

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

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

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

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

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

Ogni obiettivo viene misurato e valutato indipendentemente dagli altri.

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

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

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

Remunerazione variabile a lungo termine: LTI

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

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

Il piano di incentivazione a lungo termine mira a:

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

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

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

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

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

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

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

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

Ogni obiettivo viene misurato e valutato indipendentemente dagli altri.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

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

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

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

3.6.1 Remunerazione fissa

La componente fissa della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituita dalla parte di retribuzione legata alla responsabilità della posizione e alle competenze richieste.

Include la retribuzione annua lorda, eventuali indennità di ruolo legate a ruoli specifici all'interno dell'organizzazione aziendale, nonché i benefit.

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

3.6.2 Remunerazione variabile

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari di:

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

Piano di incentivazione a breve termine: MBO

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

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

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

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

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

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

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

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

Ogni obiettivo viene misurato e valutato indipendentemente dagli altri.

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

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

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

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

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

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

Remunerazione variabile a lungo termine: LTI

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

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

Il piano di incentivazione a lungo termine mira a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

STI\MBO:

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

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

LTI:

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

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

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

3.7 Divieto di strategie di copertura

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



SECONDA SEZIONE:
RELAZIONE SUI
COMPENSI CORRISPOSTI
NEL 2024

1

INTRODUZIONE

Introduzione

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

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

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

Alla luce di quanto sopra e in conformità alle disposizioni normative, si forniscono informazioni sui seguenti destinatari della Politica di remunerazione:

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



2

SINTESI DEI FATTI SALIENTI DELL'ESERCIZIO 2024

Sintesi della strategia aziendale, del piano ESG e degli eventi principali dell'esercizio 2024

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

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

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

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

Aggiornamento sull'attività aziendale

Dall'inizio del 2024 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:

- Piano industriale 2024-2026:** In data 20 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione di doValue ha approvato il Piano Industriale 2024-2026 di Gruppo che mira a migliorare la redditività e i flussi di cassa, anche attraverso la diversificazione, l'innovazione e una maggiore efficienza nei processi di gestione del credito. L'elemento di forza del nuovo Piano è un approccio orientato al cliente che si sostanzierà in una nuova struttura organizzativa. L'obiettivo è quello di diventare il miglior partner per banche e investitori lungo tutta la catena del valore del credito, compresa l'integrazione dei servizi immobiliari con la gestione del credito. Il Piano Industriale prevede – tra le altre cose – il mantenimento della propria quota di mercato di rilievo nel Sud Europa (15-20%), una maggiore diversificazione dei ricavi con l'obiettivo di generare il 35-40% dei ricavi da business diversi da NPL, una maggiore efficienza di processo e il mantenimento di una solida struttura di capitale.
- Acquisizione di Gardant, aumento di capitale in opzione e rimborso delle Senior Secured Notes 2025:** A novembre doValue ha perfezionato l'acquisizione del 100% del capitale sociale di Gardant, a seguito di un accordo vincolante con Tiber (Elliott), l'azionista di maggioranza della società, lo scorso marzo. Il corrispettivo totale includeva: (i) corrispettivo in contanti di €230 milioni (inclusa la posizione finanziaria netta di Gardant) e (ii) nuove azioni doValue pari a una quota del 20% del Gruppo, portando all'inclusione di Tiber (Elliott) nell'azionariato in quanto azionista strategico e partner industriale, assieme a Fortress e Bain Capital. Il pacchetto di finanziamento di €526 milioni ottenuto in relazione all'acquisizione includeva un finanziamento bancario a termine di €446 milioni con scadenza 2029 e una linea di credito revolving di €80 milioni. Una parte del finanziamento a termine è stato utilizzato per rimborsare le Senior Secured Notes con scadenza 2025, estendendo con successo le scadenze del Gruppo e rafforzando la struttura del capitale. Inoltre, l'operazione ha incluso un aumento di capitale in opzione di €150 milioni concluso con successo con piena sottoscrizione delle azioni e sottoscrizione pro-rata da parte dei nostri tre azionisti chiave Fortress, Bain Capital, e Tiber (Elliott).

- **Nuovi mandati in Grecia:** di seguito i principali contratti di servicing sottoscritti da parte di doValue Greece:
 - Attica Bank S.A: l'accordo riguarda la gestione di un portafoglio di NPE del valore di circa €0,5 miliardi di GBV, parte a sua volta di un portafoglio decartolarizzato noto come Progetto Omega che era stato ritrasferito ad Attica Bank nel febbraio 2024;
 - Project Amoeba: l'accordo prevede la gestione di un portafoglio di crediti in sofferenza (NPL) secured, unsecured, retail e corporate del valore di circa €800 milioni di GBV per un investitore professionale;
 - Project Heliopolis II: l'accordo prevede la gestione di un portafoglio di NPL per un valore di circa €200 milioni di GBV per un investitore professionale;
 - Real Estate: a settembre doValue ha firmato un significativo contratto con una delle principali banche greche per la gestione di circa 2.000 immobili, con un valore contabile netto di circa €200 milioni;
 - Project Alphabet: l'accordo riguarda la gestione della maggior parte di un portafoglio composto principalmente da crediti in sofferenza venduto da diversi istituti di credito greci in liquidazione speciale, rappresentati da PQH Single Special Liquidation Société Anonyme (in qualità di liquidatore speciale), facente parte della prima delle tre tranche del progetto di cessione dai suddetti istituti. Il portafoglio è composto da crediti complessivi per un valore contabile lordo (GBV) di €1,3 miliardi e claim totali (GBV più interessi maturati e penali) per circa €3 miliardi, e coinvolge circa 12.600 mutuatari con garanzie immobiliari.
- **Portafogli UTP:** doNext ha ottenuto la gestione di portafogli di crediti UTP e stage 2 per un valore lordo di €600 milioni che sono stati conferiti da parte di alcune primarie banche italiane al Fondo Efesto, gestito da Finint Investments e servito da doNext S.p.A. Inoltre, nell'ambito di questa operazione, le banche partecipanti al Fondo Efesto hanno approvato un aumento della dimensione del fondo da €1,1 miliardi a €1,6 miliardi (in termini di investimenti in equity).
- **Partnership per la gestione degli Stage 2 tramite IA:** doValue e Cardo AI, fintech specializzata nello sviluppo di tecnologie per la finanza strutturata, hanno annunciato una partnership strategica per una gestione efficace e proattiva degli Stage 2 tramite l'intelligenza artificiale. La partnership esclusiva si concentra sul monitoraggio specializzato dei crediti in Stage 2 allo scopo di assistere le banche attraverso modelli proprietari per una gestione dinamica del rischio e per la previsione delle insolvenze.
- **Vendita di doValue Portugal:** L'11 luglio 2024, doValue Spain ha sottoscritto un contratto per la cessione del 100% delle azioni di doValue Portugal a un veicolo controllato dall'asset manager svedese Albatris, insieme ad alcuni crediti intercompany vantati da doValue Spain nei confronti di doValue Portugal. La cessione è stata perfezionata il 24 luglio 2024 e permetterà al Gruppo di ridurre i fabbisogni finanziari legati a una business unit che operava su una scala poco efficiente e senza promettenti prospettive di crescita, considerato il contesto del mercato portoghese degli NPL.
- **Fondazione di FinThesis:** a luglio è stata fondata in Grecia una società chiamata finThesis Financing Solution Creators Single Member Société Anonyme, posseduta al 100% da doValue S.p.A.. Le attività della società includono la fornitura di servizi di intermediazione immobiliare, intermediazione creditizia, consulenza e distribuzione di prodotti assicurativi.

Assets in gestione

Aumento del GBV in gestione a fine periodo a €136 miliardi (rispetto a €115 miliardi nel 2023), principalmente grazie alla consolidazione del GBV di Gardant e a un forte afflusso di nuovo business. In Iberia, il GBV del Portogallo è uscito dal perimetro a seguito della sua cessione, mentre i volumi di nuovo business non sono stati sufficienti a compensare la naturale contrazione dovuta a incassi e svalutazioni.

Per area geografica, il GBV è distribuito come segue:

- Italia: €85,8 miliardi, in crescita rispetto a €68,2 miliardi nel 2023;
- Iberia: €11,1 miliardi, in aumento rispetto a €10,9 miliardi nel 2023;
- Regione Ellenica: €38,6 miliardi, in crescita rispetto a €37,3 miliardi nel 2023.

Outlook

Nel 2024, le banche europee hanno beneficiato di tassi di interesse ancora elevati, registrando margini di interesse sostenuti. Nonostante il deterioramento del contesto macroeconomico e l'impatto del costo del denaro su famiglie e PMI, il costo del rischio per il settore bancario è rimasto contenuto. Questo scenario, unitamente a un basso rapporto tra crediti deteriorati e attivi bancari (NPE Ratio), ha determinato un contesto sfidante per i servicer del credito e gli investitori, con una riduzione delle operazioni di dimensioni significative sul mercato.

Le previsioni economiche per il 2025 indicano una crescita moderata del PIL in Europa. La Commissione Europea stima un aumento dell'1,5% per l'Unione Europea e dell'1,3% per l'area dell'euro. Tuttavia, permangono rischi rilevanti, tra cui una possibile crisi nel settore immobiliare commerciale e un aumento dei tassi di insolvenza, in particolare tra le PMI.

La Banca d'Italia ha evidenziato il potenziale deterioramento della qualità del credito nei prossimi due anni. In questo contesto, il governatore della Banca d'Italia ha ribadito il ruolo chiave dei credit servicer nel preservare la stabilità del sistema finanziario.

In Italia, lo stock complessivo di esposizioni non performanti è atteso a circa 290 miliardi di euro entro la fine del 2024, con una riduzione di circa 71 miliardi di euro rispetto al 2015, grazie all'operato efficace dell'industria italiana degli NPL. Tuttavia, si prevede un moderato incremento del tasso di deterioramento del credito nel 2025, seguito da una flessione nel 2026. Il volume delle transazioni NPL è stimato in diminuzione, con 19 miliardi di euro attesi nel 2024, rispetto ai 23 miliardi di euro del 2023.

L'attività di doValue beneficia di un ampio stock di crediti in gestione, supportato da contratti di lungo termine. Il mercato è sostenuto da tendenze strutturali favorevoli nel medio-lungo periodo, tra cui: l'applicazione di criteri stringenti da parte delle banche nel riconoscimento dei crediti deteriorati (IFRS 9, Calendar Provisioning, Basilea IV) e l'attenzione crescente delle autorità europee (EBA e BCE) sulla qualità degli attivi bancari.

Sostenibilità

Promuovere una cultura di gruppo inclusiva, attrarre e formare talenti con l'obiettivo di costruire un sistema finanziario sostenibile, è il quinto pilastro del Business Plan 24-26 "Unlocking New Frontiers".

I principi di sostenibilità sono stati incorporati nel piano strategico del gruppo con azioni tangibili per contribuire a uno sviluppo finanziario sostenibile.

DoValue ha definito gli Obiettivi ESG 2024-2026, inclusi nel nuovo Business Plan, in linea con i più importanti Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite su cui il Gruppo concentrerà le proprie azioni nei prossimi tre anni.



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

- Nell'ottobre 2023, Sustainalytics ha migliorato l'ESG Risk Rating della Società, confermando il rating "Low Risk", in linea con il percorso di miglioramento continuo in atto dal primo rating, assegnato nell'ottobre 2020.
- Nel febbraio 2025, MSCI ESG Research ha confermato il rating ESG del Gruppo come Leader "AAA" per il terzo anno consecutivo.
- Nel luglio 2023, Moody's Analytics ha migliorato il rating ESG di doValue da "Limited" a "Robust".

Il miglioramento dei rating ESG da parte delle Agenzie di rating è un esempio tangibile dell'impegno di doValue nell'adottare best practice nell'interesse di tutti i suoi stakeholder.

Esiti delle votazioni e feedback degli Shareholders

Come previsto dall'art. 123-ter del TUF, l'Assemblea degli Azionisti convocata per il 26 aprile 2024 ha espresso il proprio voto consultivo sulla seconda sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2023". In considerazione dell'avvio del nuovo mandato consiliare e dei feedback ricevuti da azionisti e investitori, la politica di remunerazione per il periodo 2025-2026 è stata predisposta con l'obiettivo di allinearsi alle aspettative degli investitori e dei proxy advisor, anche in considerazione del dialogo in corso con gli investitori. In particolare, la Politica proposta per il periodo 2025-2026 è strettamente legata al Business Plan 2024-2026, dimostrando così l'impegno verso un'ambizione strategica di lungo periodo, e prevede una nuova struttura retributiva per l'Amministratore Delegato.

La "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2025-2026 e sui compensi corrisposti nel 2024 di doValue S.p.A." è stata redatta in linea con le disposizioni CONSOB in materia di allineamento degli interessi del management del Gruppo con gli interessi a lungo termine di tutti gli stakeholder.





3

**COMITATO PER LE
NOMINE E PER LA
REMUNERAZIONE**



Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

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

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

Come previsto dal Regolamento del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Comitato è composto da cinque consiglieri non esecutivi. L'attività è coordinata dal Presidente, eletto al suo interno. 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 2024-2026, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è composto dai seguenti membri:

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

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

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

Nel 2024, il Comitato ha tenuto 9 riunioni in tema di remunerazione.

Di seguito sono riportati i dettagli delle riunioni e gli argomenti esaminati durante le sessioni del Comitato:

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

19 febbraio 2024	• Incentivo a breve termine (MBO) – Amministratore Delegato di Gruppo • Incentivo a breve termine (MBO) - Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS) • Pagamento differito del precedente CEO di Gruppo • Retribuzione del nuovo CEO del Gruppo
12 marzo 2024	• Remunerazione variabile 2023 Amministratore Delegato e DIRS • Piano di incentivazione a lungo termine ultimo ciclo 2024-2026 • Piano di incentivazione a lungo termine 2021-2023 - risultati e maturazione • Bonus Pool 2023-2024 • Compenso di un Amministratore non esecutivo
18 marzo 2024	• Politica in materia di remunerazione 2024-2026 (Sezione I) • Relazione sui compensi corrisposti 2023 (Sezione II) • Documento informativo Piano di Incentivazione a Lungo Termine - terzo ciclo 2024-2026
02 aprile 2024	• Integrazione della remunerazione variabile del Presidente nella Politica di Remunerazione - Sezione I
14 maggio 2024	• Distribuzione dei compensi del Consiglio di Amministrazione, Comitati Consiliari e Organismo di Vigilanza
11 giugno 2024	• Remunerazione variabile del Presidente - determinazione dei relativi risultati di performance • Attuazione del Piano di incentivazione a lungo termine 2022-2024 - terzo ciclo 2024-2026
16 luglio 2024	• Approvazione dei nuovi obiettivi LTI per il Piano di Incentivazione a Lungo Termine - primo ciclo 2022-2024
05 agosto 2024	• Approvazione dei nuovi obiettivi LTI per il Piano di Incentivazione a Lungo Termine - primo ciclo 2022-2024 • Adeguamento del LTIP 2022/2024 a seguito dell'aumento di capitale
07 novembre 2024	• Calendario della stagione retributiva 2025 - eventi da considerare per la preparazione del prossimo Piano di Incentivazione a Lungo Termine e della Politica Retributiva • Piano di incentivazione a lungo termine - Benchmark

4

**COMPENSI
CORRISPOSTI
NEL 2024**

Compensi corrisposti nel 2024

4.1 Compensi corrisposti agli organi sociali

Il compenso corrisposto da doValue agli Amministratori, pari a € 941.384 include la loro partecipazione ai Comitati consiliari, mentre per i Sindaci e i membri dell'Organismo di Vigilanza il compenso ammonta a 129.687 € per un costo complessivo di 1.071.071 €.

L'importo non comprende i compensi pari a 33.496 € percepiti dai membri del Collegio Sindacale che ricoprono cariche in altre società del Gruppo doValue.

4.2 Compensi approvati per il Consiglio di Amministrazione

Mandato 2021-2023

Con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024 i compensi corrisposti sono stati coerenti con l'importo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021, che ha stabilito un importo massimo annuo per il periodo di mandato 2021-2023 di 810.000 euro per il compenso annuo lordo complessivo spettante membri del Consiglio di Amministrazione. Il compenso annuo concesso per le specifiche cariche ricoperte è stato ripartito dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021 come segue:

- 400.000 euro a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 270.000 euro assegnati in parti uguali ai membri del Consiglio di Amministrazione diversi dal Presidente;
- 140.000 euro destinati ai membri dei Comitati endoconsiliari, comprese le cariche di presidente degli stessi.

Alla luce di quanto stabilito dall'Assemblea degli Azionisti e tenendo conto del compenso già assegnato dalla stessa Assemblea al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ha stabilito la seguente ripartizione dei compensi:

- 30.000 euro a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione del Presidente;
- 17.500 euro a ciascun membro dei Comitati, esclusi i Presidenti di tali Comitati;
- 35.000 euro a ciascun Presidente dei Comitati.

Mandato 2024-2026:

Con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024 la remunerazione corrisposta è stata coerente con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024 e dell'11 settembre 2024 che ha stabilito un compenso complessivo di 1.275.000 euro per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, oltre a quanto descritto nel paragrafo successivo per il Presidente, di cui:

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito la seguente ripartizione tra i membri del Consiglio, il Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Presidente del Comitato Rischi e i membri dei Comitati endoconsiliari:

- 500.000 euro a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 640.000 euro per i membri del Consiglio di Amministrazione diversi dal Presidente;
- 135.000 euro per i membri e i presidenti dei Comitati endoconsiliari.

Alla luce di quanto stabilito dall'Assemblea degli Azionisti e tenuto conto del compenso già assegnato dalla stessa Assemblea al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha stabilito la seguente ripartizione dei compensi:

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

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

Mandato 2021-2023:

Con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024 i compensi corrisposti sono stati coerenti con l'importo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021, che ha stabilito rispettivamente un importo massimo annuo lordo di 150.000 euro per il Collegio Sindacale

Il compenso annuale riconosciuto dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021 è così suddiviso:

- per il Presidente del Collegio Sindacale un compenso speciale, comprensivo del compenso per la carica di Sindaco, pari a 60.000 euro
- per ciascun membro del Collegio sindacale, un compenso pari a 45.000 euro.

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

- per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, un compenso speciale di 10.000 euro;
- per ciascun membro dell'Organismo di vigilanza, un compenso speciale di 5.000 euro.

Mandato 2024-2026:

Con riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024, i compensi corrisposti sono stati coerenti con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024 e dell'11 settembre 2024, che hanno rispettivamente stabilito un importo massimo annuo lordo di 150.000 euro per il Collegio Sindacale.

La remunerazione annuale riconosciuta dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024 e dell'11 settembre 2024 è così suddivisa:

- per il Presidente del Collegio Sindacale un compenso speciale, comprensivo del compenso per la carica di Sindaco, pari a 60.000 euro.
- per ciascun membro del Collegio Sindacale, un compenso pari a 45.000 euro.

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

- per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, un compenso speciale di 20.000 euro.
- per ciascun membro dell'Organismo di vigilanza, un compenso speciale di 10.000 euro.

4.4 Risultati economici e attivazione delle soglie del Gruppo

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

Con riferimento alla performance del Gruppo nell'esercizio 2024, a seguito dell'analisi finale dei risultati conseguiti al 31 dicembre 2024, è stata raggiunta la soglia di accesso stabilita e, di conseguenza, è stato attivato il relativo sistema di remunerazione 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	SOGLIA DI ACCESSO	VALORE REGISTRATO	RISULTATO
EBITDA del Gruppo	133.9 m/€	164.8 m/€	99%

4.5 Remunerazione dell'Amministratore Delegato di Gruppo doValue

PERIODO DAL 1° GENNAIO 2024 AL 31 DICEMBRE 2024: AMMINISTRATORE DELEGATO MANUELA FRANCHI

Il 3 agosto 2023, a seguito del processo di selezione interna ed esterna, il Consiglio di Amministrazione ha confermato Manuela Franchi nel ruolo di Amministratore Delegato fino al termine dell'esercizio al 31 dicembre 2023 e, nell'ambito del processo di governance rafforzata previsto per la definizione dei compensi in deroga alla politica retributiva, ha definito la struttura retributiva. Sempre nella stessa riunione, il 3 agosto, il CdA della Società ha approvato i principali termini e condizioni del contratto, le cui disposizioni si applicano per il mandato 2024-2026 dopo l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2024.

Nel corso dell'anno 2024 è stata corrisposta una retribuzione fissa di 800.000 euro.

Per quanto riguarda l'Incentivo a breve termine del Group CEO, la condizione di Entry Gate legata al raggiungimento di almeno l'80% dell'EBITDA del Gruppo è stata raggiunta con il 99% dei risultati rispetto al target, consentendo il calcolo dell'STI.

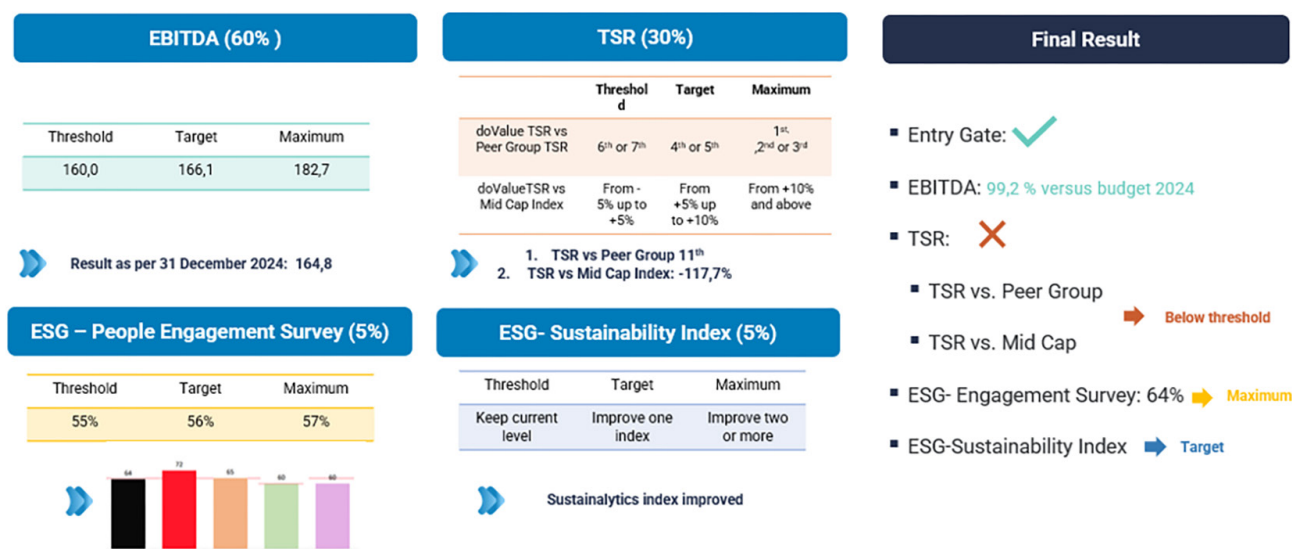
Gli obiettivi di incentivazione a breve termine fissati per il CEO del Gruppo sono stati raggiunti, come illustrato di seguito:

KPI	Realizzazione
EBITDA del Gruppo	Raggiunto
Generazione di cassa (FCF)	Raggiunto
Riduzione dei costi	Raggiunto
Utile netto del Gruppo	Raggiunto
Iniziativa strategica - Piattaforma digitale	Raggiunto
ESG	Raggiunto

Sulla base della performance raggiunta nel 2024, il payout totale dell'STI 2024 è di 800.000 euro anche in considerazione dell'esito positivo dell'acquisizione di Gardant.

Il ciclo Long Term Incentive 2022-2024 si è consuntivato come indicato di seguito, con l'assegnazione di 13.368 azioni al Group CEO.

Dato il raggiungimento del EBITDA di Gruppo a fine 2024 al 99% rispetto all'obiettivo, il gate di accesso fissato al 70% dell'EBITDA del Gruppo è stato raggiunto e consente il calcolo dell'LTI.



Il calcolo è stato effettuato tenendo conto anche degli adeguamenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 7 agosto 2024, in deroga alla Politica in materia di remunerazione e al Documento informativo in materia, che prevedono in particolare di:

1. Adattare l'obiettivo di performance dell'EBITDA per misurare il raggiungimento delle sfide di trasformazione.
2. Fissare l'obiettivo per il 2024 in linea con il bilancio approvato per il 2024.
3. Estendere il periodo di lock up a due anni per i DIRS sul 100% delle azioni attribuite al netto delle imposte; inoltre, aggiungere un periodo di lock up di 1 anno per le Risorse Chiave sul 100% delle azioni attribuite al netto delle imposte.

4.6 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

- un sistema di incentivazione a breve termine (MBO 2024), 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, ciclo 2022-2024), con obiettivi aziendali volti ad allineare i partecipanti a una prospettiva di lungo termine, ad attrarre e trattenere le persone chiave per il successo a lungo termine del Gruppo e a promuovere la "cultura di un gruppo".

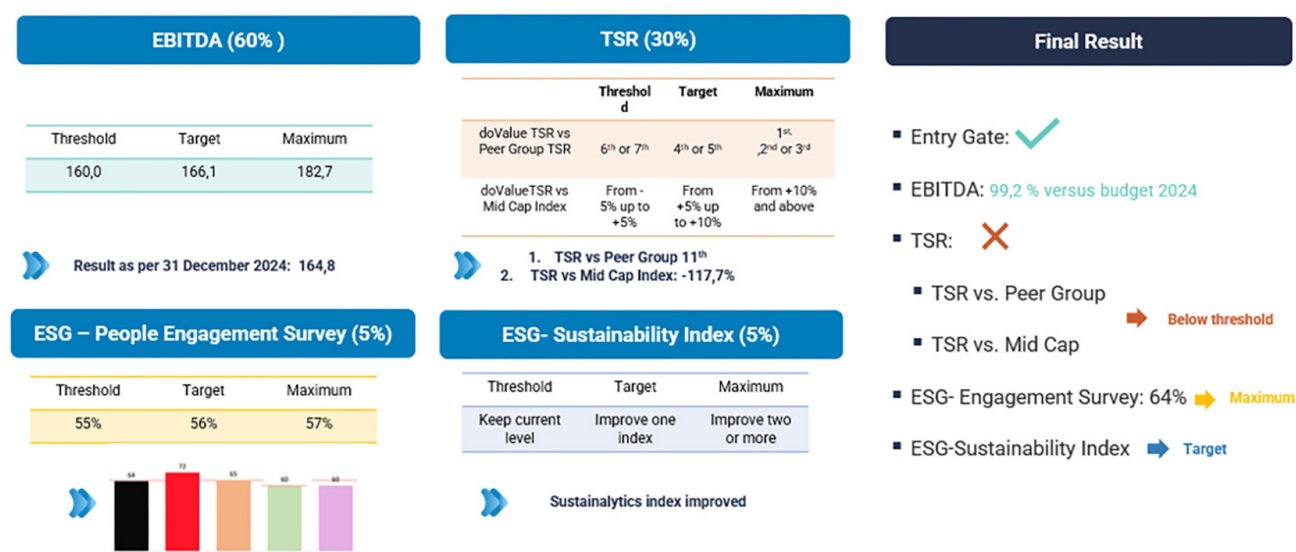
Per quanto riguarda la componente variabile della remunerazione STI/MBO 2024, e come descritto in precedenza, il sistema di remunerazione variabile è stato attivato dal raggiungimento della soglia di accesso dell'EBITDA di Gruppo in misura pari o superiore all'80% dell'EBITDA di budget.

Di conseguenza, sulla base del raggiungimento delle condizioni di performance previste dal sistema STI, è stata erogata la remunerazione variabile 2024 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per un importo complessivo di 1.037.242 euro, con una media di 345.747 euro.

In linea con il nuovo quadro normativo ("Regolamento Emittenti" - dicembre 2020), viene fornita un'informativa sul rapporto medio tra retribuzione fissa e variabile corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio Long-Term Incentive (LTI).

Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2022-2024 basato su azioni doValue è rivolto ai Dirigenti del Gruppo con Responsabilità Strategiche e Risorse Chiave.

- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: Il Piano LTI disciplinato dal Documento Informativo del Piano 2022/2024 è corrisposto interamente in azioni doValue. Il valore massimo è pari all'80% della retribuzione fissa.
- Risorse chiave: corrisposto interamente in azioni doValue. Il valore massimo è pari ad un massimo di 80% della retribuzione fissa.



Per informazioni dettagliate sul ciclo LTI 2022-2024, il documento informativo sul Piano di incentivazione a lungo termine 2022-2024 basato su azioni doValue è disponibile sul sito web di DoValue.

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

Non applicabile



5

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

Variazione annuale dei compensi e dei risultati aziendali

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

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

COMPENSI COMPLESSIVI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

NOME	COGNOME	CARICA	Δ 2024-2023	Δ 2023-2022	Δ 2022-2021	Δ 2021-2020	Δ 2020-2019
Giovanni	Castellaneta ¹	Presidente CdA	-67,78%	0%	-3%	-5%	0%
Alessandro	Rivera ²	Presidente CdA	-	-	-	-	-
Manuela	Franchi ³	AD	24,46%	-	-	-	-
Nunzio	Guglielmino ¹	Consigliere	-84,41%	6%	3%	-3%	0%
Giovanni B.	Dagnino ¹	Consigliere	-67,78%	0%	-14%	-33%	0%
Marella I.M.	Villa ¹	Consigliere	-67,78%	0%	-4%	65%	23%
Giuseppe	Ranieri ¹	Consigliere	-	-	-	-	-
Francesco	Colasanti ³	Consigliere	118,19%	100%	-	-	-
Roberta	Neri ¹	Consigliere	-67,78%	0%	69%	-	-
Cristina	Finocchi Mahne ¹	Consigliere	-67,86%	0%	270%	-	-
Elena	Lieskovska ⁴	Consigliere	-	-	-	-	-
Cristina	Alba Ochoa ⁷	Consigliere	-	-	-	-	-
Enrico	Buggea ⁶	Consigliere	-	-	-	-	-
Camilla	Cionini Visani ⁷	Consigliere	-	-	-	-	-
James Bernard	Corcoran ⁷	Consigliere	-	-	-	-	-
Constantine Michael	Dakolias ⁵	Consigliere	-	-	-	-	-
Isabella	De Michelis di Slonghello ⁷	Consigliere	-	-	-	-	-
Fotini	Ioannou ⁷	Consigliere	-	-	-	-	-
Giuseppe	Pisani ⁷	Consigliere	-	-	-	-	-
Massimo	Ruggieri ⁶	Consigliere	-	-	-	-	-
Massimo F.	Campanelli ⁹	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Paolo	Carbone ⁹	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Nicola	Lorito ¹	Presidente del Collegio Sindacale	-41,82%	0%	11%	31%	-4%
Francesco M.	Bonifacio ¹	Sindaco Effettivo	-68,59%	0%	5%	0%	7%
Chiara	Molon ⁸	Presidente del Collegio Sindacale	31,59%	0%	0%	0%	7%

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

1 Carica fino al 26 aprile 2024

2 Nominato il 26 aprile 2024 Presidente del Consiglio di Amministrazione

3 Rinnovo del mandato il 26 aprile 2024. La remunerazione di M.Franchi nel 2023 include la remunerazione del AD ad interim da aprile a agosto e la remunerazione del AD da agosto a dicembre.

4 Rinnovo della carica il 26 aprile 2024 e rinuncia alla remunerazione

5 Inizio del mandato il 26 aprile 2024 e rinuncia alla remunerazione

6 Inizio del mandato il 22 novembre 2024 e rinuncia alla remunerazione

7 Inizio incarico il 26 aprile 2024

8 Sindaco fino al 26 aprile 2024. La carica di Presidente del Collegio Sindacale inizia il 26 aprile 2024.

9 Sindaco effettivo, inizio mandato 26 aprile 2024

PERFORMANCE DELL'AZIENDA

Valori pubblicati nell'anno di riferimento	2024	2023	2022	2021
GBV - €	135.626.114.116	116.355.196.130	120.478.346.186	149.486.889.357
Incassi & Recuperi - €	4.803.400.029	4.947.492.686	5.494.503.023	5.743.100.986
EBITDA ordinario - €	164.836.246	178.423.509	201.687.377	200.918.682
Utile netto ordinario - €	6.747.139	2.692.768	50.563.153	50.720.314

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA LORDA DEI DIPENDENTI*

Anno	Organico	Remunerazione	Delta
2020	3.306	44.377	-17%
2021	3.193	48.999	14%
2022	3.006	51.062	4%
2023	2.859	51.581	1%
2024	2.747	52.382	2%

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

6

**TAVOLE
QUANTITATIVE
CONSOB**

Remunerazione Pagata agli Amministratori												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
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	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 128.889						€ 128.889		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 128.889	€ 0	€ 0
Alessandro Rivera ²	Presidente	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 170.139						€ 170.139		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 170.139	€ 0	€ 0
Manuela Franchi ³	AD	Dal 01.01.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 400.000		€ 800.000		€ 3.816		€ 1.203.816	€ 170.413	
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 800.000	€ 0	€ 3.816	€ 0	€ 1.203.816	€ 170.413	€ 0

* Il fair value della remunerazione in azioni non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani Azionari, poiché si tratta del costo che la Società rileva – su base competenza e nel periodo di maturazione – a fronte dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

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					
Manuela Franchi ^{3a}	General Manager	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 400.000		€ 0		€ 10.757		€ 410.757		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 10.757	€ 0	€ 410.757	€ 0	€ 0
Nunzio Guglielmino ⁴	Consigliere	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 5.000	€ 5.833					€ 10.833		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 5.833	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 10.833	€ 0	€ 0
Giovanni B. Dagnino ⁵	Consigliere	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.667	€ 5.639					€ 15.306		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 5.639	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 15.306	€ 0	€ 0

* Il fair value della remunerazione in azioni non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani Azionari, poiché si tratta del costo che la Società rileva – su base competenza e nel periodo di maturazione – a fronte dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

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					
Marella Idi Maria Villa ⁶	Consigliere	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2024	€ 9.667	€ 5.639					€ 15.306		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 5.639	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 15.306	€ 0	€ 0
Giuseppe Ranieri ⁷	Consigliere	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0					€ 0		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Francesco Colasanti ⁸	Consigliere	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 43.694	€ 12.445					€ 56.139		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 12.445	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 56.139	€ 0	€ 0

* Il fair value della remunerazione in azioni non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani Azionari, poiché si tratta del costo che la Società rileva – su base competenza e nel periodo di maturazione – a fronte dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

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					
Roberta Neri ⁹	Consigliere	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.667	€ 5.639					€ 15.306		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 5.639	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 15.306	€ 0	€ 0
Cristina Finocchi Mahne ¹⁰	Consigliere	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.643	€ 11.250					€ 20.893		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 11.250	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 20.893	€ 0	€ 0
Elena Lieskovska ¹¹	Consigliere	Dal 1.1.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0					€ 0		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

* Il fair value della remunerazione in azioni non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani Azionari, poiché si tratta del costo che la Società rileva – su base competenza e nel periodo di maturazione – a fronte dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

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					
Cristina Alba Ochoa ¹²	Consigliere	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 34.028	€ 13.611					€ 47.639		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 13.611	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 47.639	€ 0	€ 0
Enrico Buggea ¹³	Consigliere	Dal 22.11. 2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0					€ 0		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Camilla Cionini Visani ¹⁴	Consigliere	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 34.028	€ 23.819					€ 57.847		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 23.819	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 57.847	€ 0	€ 0

* Il fair value della remunerazione in azioni non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani Azionari, poiché si tratta del costo che la Società rileva – su base competenza e nel periodo di maturazione – a fronte dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

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					
James Bernard Corcoran ¹⁵	Consigliere	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
				€ 34.028	€ 6.806			€ 49.000	€ 89.833			
									€ 0			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 6.806	€ 0	€ 0	€ 0	€ 49.000	€ 89.833	€ 0	€ 0
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale												
Constantine Michael Dakolias ¹⁶	Consigliere	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
				€ 0	€ 0				€ 0			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0					€ 0		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Isabella De Michelis di Slonghello ¹⁷	Consigliere	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
					€ 0					€ 0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0					€ 0		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

* Il fair value della remunerazione in azioni non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani Azionari, poiché si tratta del costo che la Società rileva – su base competenza e nel periodo di maturazione – a fronte dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

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					
Fotini Ioannou ¹⁸	Consigliere	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 34.028	€ 13.611					€ 47.639		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 13.611	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 47.639	€ 0	€ 0
Giuseppe Pisani ¹⁹	Consigliere	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 34.028	€ 13.611					€ 47.639		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 13.611	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 47.639	€ 0	€ 0
Massimo Ruggieri ²⁰	Consigliere	Dal 22.11.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0	€ 0					€ 0		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

* Il fair value della remunerazione in azioni non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani Azionari, poiché si tratta del costo che la Società rileva – su base competenza e nel periodo di maturazione – a fronte dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

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 ²¹	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.779						€ 20.779		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 25.766						€ 25.766		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 46.545	€ 0	€ 0
Massimo Fulvio Campanelli ²²	Sindaco Effettivo	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 37.671						€ 37.671		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 37.671	€ 0	€ 0
Francesco Mariano Bonifacio ²³	Sindaco Effettivo	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.984						€ 15.984		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.730						€ 7.730		
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 23.713	€ 0	€ 0

* Il fair value della remunerazione in azioni non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani Azionari, poiché si tratta del costo che la Società rileva – su base competenza e nel periodo di maturazione – a fronte dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

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						
Paolo Carbone ²⁴	Sindaco Effettivo	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026										
				€ 37.671						€ 37.671			
										€ 0			
(I) Compensi da controllate e collegate													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 37.671	€ 0	€ 0	
Chiara Molon ²⁵	Sindaco Effettivo	Dal 1.1.2024 al 26.04.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2024										
				€ 17.582						€ 17.582			
										€ 0			
(I) Compensi da controllate e collegate													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 17.582	€ 0	€ 0	
Chiara Molon ²⁶	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 26.04.2024 al 31.12.2024	Approvazione Bilancio al 31.12.2026										
				€ 54.795						€ 54.795			
										€ 0			
(I) Compensi da controllate e collegate													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 54.795	€ 0	€ 0	

* Il fair value della remunerazione in azioni non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani Azionari, poiché si tratta del costo che la Società rileva – su base competenza e nel periodo di maturazione – a fronte dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

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					
3 (HCs) ²⁷	Executives with Strategic Responsibilities											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.306.012		€ 1.037.242		€ 61.326	€ 25.779	€ 2.430.359	€ 434.553	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.306.012		€ 1.037.242		€ 61.326	€ 25.779	€ 2.430.359	€ 434.553	
Totale				€ 2.880.492	€ 117.903	€ 1.837.242	€ 0	€ 75.900	€ 74.779	€ 4.986.316	€ 604.967	€ 0

* Il fair value della remunerazione in azioni non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani Azionari, poiché si tratta del costo che la Società rileva – su base competenza e nel periodo di maturazione – a fronte dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

Note:

- 1 Ha rinunciato al compenso di membro del Comitato. Il suo mandato è terminato il 26 aprile 2024.
- 2 Nominato dall'Assemblea Generale degli Azionisti del 26 aprile 2024 come Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- 3/3a Ricopre anche la carica di Direttore Generale della Funzione Corporate. Entrambe le remunerazioni sono riportate separatamente.
- 4 Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione fino al 26 aprile 2024.
- 5 Membro del Comitato per i rischi, le parti correlate e la sostenibilità. Il suo mandato è terminato il 26 aprile 2024.
- 6 Membro del Comitato per le nomine e le remunerazioni. Il suo mandato è terminato il 26 aprile 2024.
- 7 Membro del Consiglio di Amministrazione. Ha rinunciato alla remunerazione. Il suo mandato è scaduto il 26 aprile 2024.
- 8 Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Rinnovo del mandato il 26 aprile 2024.
- 9 Membro del Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità. Il suo mandato è scaduto il 26 aprile 2024.
- 10 Presidente del Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità. Il suo mandato è scaduto il 26 aprile 2024.
- 11 Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Ha rinunciato alla sua remunerazione. Rinnovo del mandato il 26 aprile 2024.
- 12 Membro del Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità. Il suo mandato è iniziato il 26 aprile 2024.
- 13 Nomina a membro del Consiglio di Amministrazione il 22 novembre 2024. Ha rinunciato alla sua remunerazione.
- 14 Presidente del Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità. Il suo mandato è iniziato il 26 aprile 2024.
- 15 Membro del Comitato Nomine e Remunerazione. Il suo mandato è iniziato il 26 aprile 2024.
- 16 Ha rinunciato alla remunerazione come membro del Consiglio di Amministrazione. In carica dal 26 aprile 2024.
- 17 Membro del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. In carica dal 26 aprile 2024. La remunerazione per il 2024 sarà pagata nel 2025.
- 18 Presidente del Comitato per le nomine e le remunerazioni. Il suo mandato è iniziato il 26 aprile 2024.
- 19 Membro del Comitato per i rischi, le parti correlate e la sostenibilità. Il suo mandato è iniziato il 26 aprile 2024.
- 20 Nomina a membro del Consiglio di amministrazione il 22 novembre 2024. Ha rinunciato alla sua remunerazione.
- 21 Presidente del Collegio Sindacale. Il suo mandato è terminato il 26 aprile 2024.
- 22 Sindaco effettivo. Il suo mandato è iniziato il 26 aprile 2024.
- 23 Sindaco effettivo. Il suo mandato è terminato il 26 aprile 2024.
- 24 Sindaco effettivo. Il suo mandato è iniziato il 26 aprile 2024.
- 25 Sindaco effettivo fino al 26 aprile 2024.
- 26 Presidente del Collegio Sindacale. Il mandato come Presidente inizia il 26 aprile 2024.
- 27 DIRS - 4 dirigenti con Responsabilità Strategiche. Un DIRS ha dato le dimissioni volontarie (13.10.2024), ha perso il diritto allo STI 2024.

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio								Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	10	10	10	12	12	12	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value			
Manuela Franchi ²	AD	LTI 2024-2026	418.962 / Performance Share Plan	2024-2026	418.962 / Performance Share Plan	€ 984.560,00	3 years	11.06.2024	2,35							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	(II) Compensi da controllate e collegate	LTI 2023-2025	36.222 / Performance Share Plan	2023-2025												
		LTI 2022-2024	32.135 / Performance Share Plan	2022-2024												€ 170.413
		LTI 2021-2023	24.072 / Performance Share Plan	2021-2023											€ 16.861	
(III) Totale			511.391	-	418.962	984.560	-	-	-	-	15.017		187.274			
3 HC ³	DIRS	LTI 2024-2026	383.013 / Performance Shares	2024-2026		€ 900.081	3 years	11.06.2024	2,35							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	(II) Compensi da controllate e collegate	LTI 2023-2025	95.084 / Performance Shares	2023-2025												
		LTI 2022-2024	81.944 / Performance Shares	2022-2024												434.553
		LTI 2021-2023	58.374 / Performance Shares	2021-2023											40.887	
(III) Totale			-		-	€ 900.081,00		€ 0,00		-	38.086		€ 475.440			

La differenza del prezzo delle azioni LTI 2022-2024 risulta diverso tra la data di assegnazione e di maturazione a causa dell'aumento di capitale e del relativo adeguamento TERP.

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

A	B	1	2			3			4
Nome e cognome	Posizione	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			"Erogabile/ Erogato"	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	"Erogabile/ Erogati"	Ancora Differiti	
Manuela Franchi ¹	AD								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STI /MBO 2024	800.000	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate									
3 DIRs ²	Executives with strategic responsibilities								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STI /MBO 2024	1.037.242	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate									
Totale			€ 1.837.242,13				€ 0,00	€ 0,00	

¹ STI 2024 pagato in relazione ai ruoli di Amministratore Delegato e Corporate Function General Manager.

² Nel 2024 un Dirigente con Responsabilità Strategiche ha lasciato l'azienda in ottobre. Pertanto, ha perso la retribuzione variabile. I dati rappresentati si riferiscono a 3 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 31.12.2023	Numero azioni acquistate nel 2024	Numero azioni vendute nel 2024	Numero azioni possedute al 31.12.2024
Manuela Franchi	Chief Executive Officer	doValue	10.079	88.165		98.355

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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2023	Numero azioni acquistate nel 2024	Numero azioni vendute nel 2024	Numero azioni possedute al 31.12.2024
n.3 ¹	Executives with Strategic Responsibilities	doValue	21.604	110.268		131.872

L'aumento di capitale approvato dall'assemblea generale straordinaria dell'11 settembre 2024 potrebbe influire sul numero di azioni a causa del raggruppamento azionario e dell'emissione di diritti.

The background of the entire page is a high-speed photograph of a water splash, creating a dynamic and refreshing visual. A solid blue horizontal band cuts across the middle of the image, serving as a backdrop for the main text.

doValue