

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

La presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**) e dell’articolo 84-quater del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-bis.

La Relazione sulla Remunerazione come previsto dal comma 3 dell’art. 123-ter è articolata nelle seguenti sezioni:

- la sezione I che descrive la politica adottata in materia di remunerazione degli organi di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l’adozione di tale politica;
- la sezione II che illustra nominativamente le voci che compongono la remunerazione dei soggetti di cui alla Sezione I.

Non sono state allegate le Tabelle 2, 3A e 3B previste dal Regolamento Emittenti poiché non sussistono piani di stock option e neppure piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option.

SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la **Politica di Remunerazione**), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo Digital Bros nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione, in applicazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate come adottato dalla Società con riferimento alla presentazione all’Assemblea di una relazione sulla politica seguita dalla Società in materia di remunerazioni. La Relazione sulla Remunerazione verrà posta all’esame ed al voto consultivo dell’Assemblea dei soci.

La Procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società ai sensi in particolare del Regolamento di cui alla Delibera Consob n. 17221/2010 e successive modifiche (consultabile sul sito internet della Società) prevede, tenuto conto di quanto consentito dal medesimo Regolamento, che deliberazioni inerenti compensi di Amministratori investiti di particolari cariche nonché degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (quali considerati nella Procedura) siano esenti dall’applicazione della Procedura medesima, salvo per quanto attiene a possibili informative da rendersi in documenti di rendicontazione economico-finanziaria di periodo come ivi precisato, a condizione che: i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione; ii) nella definizione della politica di

remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti; iii) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'Assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione; iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

Nel corso dell'esercizio al 30 giugno 2012, la Società non ha adottato una formale politica di remunerazione.

Nella predisposizione di proposte in materia di politica di remunerazione il Comitato per la Remunerazione non ha ritenuto necessario avvalersi direttamente di esperti indipendenti. Sono state comunque effettuate analisi anche avendo a riferimento relativi benchmark di mercato.

Fermo per quanto di diretta competenza dell'Assemblea ai sensi di legge e dello Statuto sociale, l'attuazione della Politica sulla Remunerazione è di responsabilità del Consiglio di Amministrazione, per quanto attiene alla definizione del compenso per la carica di Amministratore Delegato, nonché dell'Amministratore Delegato stesso con riferimento ai compensi da riconoscersi ad altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anche a titolo di indicazione e proposta ai competenti organi di società controllate), ferme restando le funzioni attribuite al Comitato per la Remunerazione.

1. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica di remunerazione

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione ed il Collegio Sindacale.

1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti e dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

1.2 Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è composto da amministratori tutti non esecutivi ed indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni assunte;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche ed assistere il Consiglio di Amministrazione nell'individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- vigilare sull'applicazione dei criteri sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia di remunerazioni, nonché sulla determinazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della retribuzione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi;
- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e nell'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o su strumenti finanziari;
- proporre al Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione.

La Politica di Remunerazione è stata pertanto delineata dal Comitato per la Remunerazione ed approvata dal Consiglio di Amministrazione.

1.3 Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3) del Codice Civile;
- esprime un parere consultivo sulla Relazione sulla Politica di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione);
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

1.4 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

2 Finalità delle linee generali della Politica di Remunerazione

La remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*.

La politica di remunerazione, ancorché in passato non formalizzata in una specifica Relazione, è rimasta immutata rispetto all'esercizio precedente.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la politica sulla remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- la componente variabile è quantitativamente limitata e risulta dovuta al solo raggiungimento di certi obiettivi (meccanismo "ON/OFF");
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi di *performance* sono:

- prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della società;
- specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
- misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
- realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
- definiti temporalmente.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

La componente variabile della retribuzione è interamente legata ad obiettivi di breve termine, ovvero obiettivi dell'esercizio in corso, considerati comunque come strategici su proposta del Comitato per la Remunerazione. Si è ritenuto comunque che gli obiettivi di breve termine assegnati riflettano il perseguimento degli obiettivi di lungo termine del Gruppo Digital Bros.

Sebbene vi sia stata la formalizzazione della politica di gestione del rischio, non si è provveduto ad assegnare obiettivi di performance correlati alla stessa.

La quota variabile rispetto alla quota fissa è fissata in un massimo del 15% per i due Amministratori Delegati mentre è fissata in un massimo del 30% per i dirigenti con responsabilità strategiche.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, bonus specifici agli Amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Non sono state stipulate coperture assicurative, previdenziali e/o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie. I soli benefici non monetari erogati agli Amministratori Delegati ed ai dirigenti con responsabilità strategiche sono la disponibilità di un'autovettura ciascuno ad uso promiscuo.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

Non sono in corso piani di compensi per i manager del Gruppo Digital Bros basati su azioni (*stock options*) e/o opzioni o altri strumenti finanziari. Non sussistono pertanto termini di maturazione dei diritti (*vesting period*) e neppure clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Nella definizione della politica sulla remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Gli amministratori non esecutivi non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria. La remunerazione degli amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa all'atto della delibera consiliare che attribuisce i compensi, ripartendo quanto stabilito dall'assemblea. La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari.

SEZIONE II Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Le remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 28 febbraio 2012, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di amministrazione e dai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, negli emolumenti per la carica sono indicati: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla Assemblea ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile; nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; nei Bonus e altri incentivi sono incluse le quote di retribuzioni che maturano una tantum; negli altri compensi sono indicati (i) gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate quotate e non quotate (ii) le retribuzioni da lavoro dipendente (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR) (iii) le indennità di fine carica e (iv) tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'Organo di Amministrazione o di Direttore Generale.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche ad eccezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Compensi amministratori esecutivi

Il Presidente e Amministratore Delegato, Abramo Galante, e l'Amministratore Delegato, Raffaele Galante, percepiscono entrambi la seguente remunerazione annua:

	Importi in Euro
Compensi fissi per il mandato	370.000
Compensi variabili per il mandato	62.450
Totale compensi per il mandato	432.450
Retribuzione fissa per impiego di dirigenza	57.258
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	0
Fringe benefit autovetture	3.841
Patto di non concorrenza	0
Totale compensi Digital Bros S.p.A.	493.549
Totale compensi altre società controllate	0
Compensi totali	493.549

I compensi variabili non sono stati ancora erogati e verranno liquidati successivamente all'approvazione del Bilancio al 30 giugno 2012.

Il consigliere esecutivo Stefano Salbe non percepisce uno specifico compenso per il mandato di amministratore in quanto ricompreso nella retribuzione quale dirigente della società Digital Bros. I suoi compensi totali sono stati:

	Importi in Euro
Compensi fissi per il mandato	0
Compensi variabili per il mandato	0
Totale compensi per il mandato	0
Retribuzione fissa per impiego di dirigenza	181.391
Retribuzione variabile per impiego di dirigenza	64.265
Fringe benefit autovetture	3.557
Patto di non concorrenza	32.828
Totale compensi Digital Bros S.p.A.	282.041
Totale compensi altre società controllate	0
Compensi totali	282.041

Non sussistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato dei rapporti.

Compensi Amministratori non esecutivi

All'amministratore non esecutivo Dario Treves spettano annualmente, come compenso per il mandato, 6.600 Euro, mentre per l'attività professionale in campo contrattuale e legale svolta per conto del Gruppo lo stesso ha percepito 230.174 Euro.

L'Amministratore non esecutivo Davide Galante ha percepito come compenso per il mandato come amministratore 72.000 Euro, in virtù di alcuni incarichi specifici conferitigli dal Consiglio di Amministrazione.

Entrambi gli Amministratori non esecutivi non percepiscono compensi variabili né sussistono accordi che prevedano indennità in caso di anticipato scioglimento del rapporto.

Compensi Amministratori indipendenti

I consiglieri indipendenti Guido Guetta, Dani Schaumann e Bruno Soresina percepiscono per il mandato i seguenti importi:

Importi in Euro	Guido Guetta	Dani Schaumann	Bruno Soresina
Compensi fissi per il mandato	10.000	10.000	10.000
Compensi fissi per il Comitato Controlli	10.500	3.500	3.500
Compensi fissi per il Comitato Remunerazione	5.000	2.000	2.000
Totale Compensi Amministratori indipendenti	25.500	15.500	15.500

Come sopra evidenziato, il Consigliere Guido Guetta percepisce rispetto agli altri membri dei Comitati la somma incrementale di 7.000 Euro in qualità di Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi e 3.000 Euro in qualità di Presidente del Comitato di Remunerazione.

Gli Amministratori indipendenti non percepiscono compensi variabili né sussistono accordi che prevedano indennità in caso di anticipato scioglimento del rapporto.

Consiglio di Amministrazione e Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a 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					
Abramo Galante	Presidente /AD	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014									
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
						(I) Compensi nella società che redige il bilancio	427.258	62.450	3.841	493.549		
						(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale	427.258	62.450	3.841	493.549								
Raffaele Galante	AD	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014									
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
						(I) Compensi nella società che redige il bilancio	427.258	62.450	3.841	493.549		
						(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale	427.258	62.450	3.841	493.549								
Stefano Salbe	CFO	Dal 1/07/2011	Approvazione bilancio 2014									
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
						(I) Compensi nella società che redige il bilancio	213.891	64.265	3.557	282.041		
						(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale	213.891	64.265	3.557	282.041								
Davide Galante	Amministratore	Dal 01/07/2012	Approvazione bilancio 2014							40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
						(I) Compensi nella società che redige il bilancio	72.000			72.000		
						(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale	72.000			72.000								

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carico di cessazione del rapporto di lavoro
Bruno Soresina	Amministratore Indipendente	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	5.500					15.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	5.500					15.500		
Guido Guetta	Amministratore Indipendente	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	15.500					25.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	15.500					25.500		
Dani Schaumann	Amministratore Indipendente	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	5.500					15.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	5.500					15.500		
Dario Treves	Amministratore	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.600					230.174	236.774		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				6.600					230.174	236.774		

Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a 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					
Sergio Amendola	Presidente	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014									
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
						(I) Compensi nella società che redige il bilancio	27.000				27.000	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale	27.000				27.000							
Paolo Villa	Sindaco Effettivo	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014									
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
						(I) Compensi nella società che redige il bilancio	22.000				22.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	15.000				15.000							
(III) Totale	37.000				37.000							
Franco Gaslini	Sindaco Effettivo	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014									
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
						(I) Compensi nella società che redige il bilancio	22.000				22.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	10.000				10.000							
(III) Totale	32.000				32.000							
Enrico Muscato	Sindaco Supplente	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014									
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
						(I) Compensi nella società che redige il bilancio						
(II) Compensi da controllate e collegate	9.000				9.000							
(III) Totale	9.000				9.000							

Carlo Garzia	Sindaco Supplente	Dal 01/07/2011	Approvazione bilancio 2014									
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												