



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2017

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'b' or similar character.



Relazione sulla Remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter Testo Unico e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

Emittente: **Unieuro S.p.A.**

Sito web: **www.unieuro.it**

Esercizio 2017

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2017

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be the name 'G. B. B.' or similar, located in the lower right quadrant of the page.

Premessa e riferimenti normativi

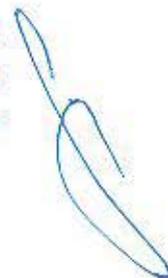
La presente Relazione ("Relazione") è stata redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, secondo lo Schema 7-ter dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti. La Relazione è suddivisa in due sezioni.

Nella redazione della Relazione, la Società ha inoltre tenuto conto dei principi dettati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

La Relazione è divisa in due sezioni:

- nella Sezione I è illustrata la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all'esercizio 2018, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e attuazione di tale politica ("Politica di Remunerazione").
- nella Sezione II sono rappresentate, ai sensi dell'articolo 123-ter, quarto comma, del TUF, le singole voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Società, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti a tali soggetti nell'Esercizio 2017, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate, nonché dalle società collegate. La Sezione II fornisce inoltre le informazioni riguardanti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nelle Tabelle 1 e 2 predisposte ai sensi dell'articolo 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti, sono infine indicate le eventuali partecipazioni detenute dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, nella Società e nelle società da questa controllate.



DEFINIZIONI e GLOSSARIO	7
SEZIONE I	9
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni e organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	9
b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia: composizione, competenze e funzionamento	11
a. Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), TUF)	11
b. Competenza del Comitato Remunerazione e Nomine	11
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione	12
d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente s	12
e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare, riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e alla distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	14
I. Amministratori Esecutivi	19
II. Amministratori non esecutivi e indipendenti	20
III. Compensi per la partecipazione ai comitati	20
IV. Direttore Generale	20
V. Dirigenti con Responsabilità Strategiche	20
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	21
g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	21
h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	21
i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica sulla remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	21
j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. <i>vesting period</i>) e gli eventuali sistemi di pagamento differito con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post	22
k) Informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	22
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in casi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società	22
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	23
n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai consiglieri indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	23
o) Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta di tali società	23

SEZIONE II.....	24
Prima Parte.....	24
a. Compensi del Consiglio di amministrazione.....	24
b. Compensi del Collegio Sindacale.....	25
c. Compensi Organismo di Vigilanza.....	26
d. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	26
Seconda Parte.....	29



DEFINIZIONI e GLOSSARIO

Si riporta di seguito un elenco delle principali definizioni e dei principali termini utilizzati all'interno del Documento di Ammissione.

Amministratori Esecutivi	Gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione.
Assemblea dei soci	L'assemblea degli azionisti della Società.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6
Codice/Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2015 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> di Borsa Italiana S.p.A. consultabile sul sito web di Borsa Italiana www.borsaitaliana.it .
Cod. civ./ c.c.	Il codice civile.
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale della Società.
Comitato Controllo e Rischi	Il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità all'articolo 7.P.4 del Codice di Autodisciplina.
Comitato Parti Correlate	Il comitato per le operazioni con parti correlate, istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione ai sensi del Regolamento Parti Correlate Consob.
Comitato Remunerazione e Nomine	Il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità all'articolo 6.P.3 del Codice di Autodisciplina.
Consiglio/ Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.
Data di Inizio delle Negoziazioni	Il primo giorno in cui le azioni di Unieuro sono state negoziate sul MTA – Segmento STAR (come di seguito definito), vale a dire il 4 aprile 2017.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti della Società come definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010. In particolare, ai fini della presente Relazione, si intendono Dirigenti con Responsabilità Strategiche i soggetti, diversi dai consiglieri di amministrazione (esecutivi e non) che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
Emittente / Società / Unieuro	Unieuro S.p.A., con sede in Forlì, Via V.G. Schiaparelli n. 31.
Esercizio 2017	L'esercizio finanziario della Società dal 1° marzo 2016 al 28 febbraio 2017.

Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A..
Long Term Incentive Plan (LTIP)	Il piano di incentivazione di lungo termine che riconosce un premio in strumenti finanziari.
MTA – Segmento STAR	Il Mercato Telematico Azionario - Segmento STAR organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
Regolamento di Borsa	Il Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A..
Regolamento Emittenti	Il Regolamento approvato con deliberazione Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Regolamento Mercati	Il Regolamento approvato con deliberazione Consob n. 16191 del 29 ottobre 2007 in materia di mercati, come successivamente modificato e integrato.
Regolamento Parti Correlate Consob	Il Regolamento in materia di operazioni con parti correlate approvato da Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-quater Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 6 del Codice. disponibile ai sensi di legge presso la sede sociale, presso Borsa Italiana e presso il sito <i>internet</i> dell'Emittente all'indirizzo www.unieurocorporate.it .
Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari	La relazione sul governo societario e gli assetti societari redatta ai sensi dell'art. 123-bis TUF e in conformità del <i>format</i> predisposto da Borsa Italiana.
Statuto	Lo statuto sociale della Società approvato dall'Assemblea straordinaria in data 12 dicembre 2016, come successivamente modificato e integrato, ed entrato in vigore alla Data di Inizio delle Negoziazioni.
Testo Unico della Finanza/TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

SEZIONE I

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni e organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

Nell'ambito della definizione della Politica sulla Remunerazione sono indicati di seguito gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

La Politica è adottata secondo un processo che vede coinvolti gli azionisti della Società, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine, nel rispetto della disciplina anche regolamentare vigente e dei principi dettati dal Codice di Autodisciplina. Gli Amministratori Esecutivi contribuiscono all'attuazione della Politica sulla Remunerazione.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (ivi inclusi il Presidente e il vice presidente) è stabilita dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il Collegio Sindacale. L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Assemblea dei soci

In tema di remunerazione, l'assemblea degli azionisti

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3), cod. civ.;
- ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del TUF, esprime un proprio parere consultivo non vincolante sulla sezione della Relazione sulla remunerazione che descrive la politica sulla remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche come definita dal Consiglio di Amministrazione; e
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

In data 6 febbraio 2017, l'Assemblea ha determinato il compenso fisso annuale per l'intero Consiglio di Amministrazione, prevedendo la ripartizione rispetto a ciascun amministratore, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché per i membri dei comitati istituiti all'interno del Consiglio (il Comitato Remunerazione e Nomine e il Comitato Controllo e Rischi).

Consiglio di amministrazione

In tema di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e Nomine;
- approva la relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF, la cui prima parte è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'assemblea degli azionisti;

- predisporre, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e Nomine, eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- adotta la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed è responsabile della sua attuazione; e
- attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e Nomine, su delega dell'assemblea degli azionisti.

Amministratori Esecutivi

In tema di remunerazioni, gli Amministratori Esecutivi:

- sottopongono al Comitato per la Remunerazione e Nomine i progetti degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato per la Remunerazione e Nomine nella elaborazione dei medesimi;
- forniscono al Comitato per la Remunerazione e Nomine ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e
- attuano la Politica sulla Remunerazione della Società in coerenza con la presente Relazione.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche. Nell'esprimere il suddetto parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione con la politica generale sulle remunerazioni.

b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia: composizione, competenze e funzionamento

a. Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), TUF)

In data 7 febbraio 2017, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato, con efficacia a partire dalla Data di Inizio delle Negoziazioni delle azioni ordinarie dell'Emittente sul MTA – Segmento STAR, di istituire un Comitato Nomine e Remunerazione, composto dai sig.ri dott. Gianpiero Lenza (amministratore non esecutivo), dott. Marino Marin (amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Autodisciplina), dott. Stefano Meloni in qualità di Presidente (amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Autodisciplina).

Si precisa che, alla data della presente Relazione, il dott. Stefano Meloni possiede conoscenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Per l'anno in corso è prevista almeno una riunione del Comitato Remunerazione e Nomine.

b. Competenza del Comitato Remunerazione e Nomine

In considerazione delle esigenze organizzative della Società, delle modalità di funzionamento e della dimensione del proprio Consiglio di Amministrazione, la Società ha istituito un unico comitato per la remunerazione e le nomine ai sensi degli artt. 5 e 6 del Codice di Autodisciplina, con funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione medesimo.

In materia di remunerazione, in conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidati i seguenti compiti:

- (i) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione di una politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche - anche al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della relazione sulla remunerazione da presentare all'Assemblea con cadenza annuale - e valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società, compresi i relativi obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iii) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- (iv) esaminare gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti della Società e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti all'Amministratore Delegato e all'alta dirigenza, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, ai sensi dell'art. 20 dello Statuto e in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato Nomine e Remunerazione svolge unicamente funzioni

consultive e propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In conformità a quanto previsto dal criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengono formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione si è avvalso del supporto di *Willis Tower Watson* in qualità di esperto indipendente, ai fini della elaborazione della Politica di Remunerazione.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica sulla Remunerazione è volta, anche in conformità al Codice di Autodisciplina, principalmente:

- ad attrarre, motivare e trattenere risorse e professionalità adeguate per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società; e
- ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, valorizzando la crescita della Società nel medio-lungo termine e in misura sostenibile;
- a promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione è conforme, secondo quanto indicato dal criterio applicativo 6.c.1 del Codice di Autodisciplina, ai seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'Emittente;
- si prevedono limiti massimi per le componenti variabili della retribuzione;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile, a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, non fosse erogata;

Per il perseguimento di tali obiettivi, la Politica sulla Remunerazione prevede che i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche siano determinati sulla base delle seguenti componenti:

- (i) una componente fissa annuale, commisurata alla posizione e all'impegno richiesti;
- (ii) una componente variabile, parametrata alla *performance* della Società o attribuita su base discrezionale, sotto forma di *bonus*, ovvero di piani di incentivazione *equity*, *equity based*, o *cash-based*;
- (iii) benefici non monetari quali l'assegnazione di telefono, *computer*, veicoli aziendale nonché l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono,
 - a. per quanto attiene ai dipendenti della Società, la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale (così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale

di Lavoro laddove applicabile) e la protezione assicurativa infortuni contro il rischio di morte, invalidità permanente e inabilità temporanea.

- b. per quanto riguarda i consiglieri di amministrazione, una protezione assicurativa in relazione alle cariche nei consigli di amministrazione della Società.

In tema di remunerazione, inoltre, l'articolo 19 dello Statuto sociale prevede che i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di amministrazione sono determinati dall'Assemblea. Agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio del loro ufficio.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari è stabilita dal Consiglio di amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

L'Assemblea della Società tenutasi in data 6 febbraio 2017 ha approvato le linee guida di un piano di *stock option*, che risponde a logiche di incentivazione di medio-lungo periodo, i cui termini definitivi saranno individuati nel regolamento che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine e nel rispetto della procedura per operazioni con parti correlate.

Per mera completezza di informazione, con riferimento all'Esercizio 2017, si precisa che in data 26 febbraio 2016, l'Assemblea aveva deliberato di determinare in Euro 270.000 lordi annui il compenso complessivo spettante agli amministratori della Società a decorrere dall'esercizio 1° marzo 2015 – 29 febbraio 2016, dando mandato al Consiglio di Amministrazione della Società affinché procedesse a destinare ai propri componenti il compenso di amministrazione così complessivamente determinato nella misura opportuna per ciascun consigliere. A tale proposito si precisa che il Consiglio di Amministrazione in carica in tale data era composto da Giuseppe Silvestrini, in qualità di Presidente, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, in qualità di amministratore delegato, Pierluigi Mainetti, in qualità di amministratore.

Successivamente, sempre in data 26 febbraio 2016, si è riunito il Consiglio di Amministrazione della Società che ha deliberato di ripartire l'importo complessivo per il compenso dell'organo amministrativo deliberato dall'assemblea degli azionisti (i) quanto a Euro 260.000 lordi annui al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Giuseppe Silvestrini, (ii) quanto a Euro 10.000 lordi annui al dott. Pierluigi Mainetti.

L'Assemblea, in data 12 dicembre 2016, ha deliberato, inter alia, di trasformare la Società da società a responsabilità limitata a società per azioni nonché di stabilire, in seguito alle dimissioni dei precedenti componenti del Consiglio di Amministrazione avvenute in data 21 novembre 2016, che il Consiglio di Amministrazione fosse composto da tre membri, nominando quali componenti del Consiglio di Amministrazione stesso, per la durata di tre esercizi, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, in qualità di Presidente, Gianpiero Lenza in qualità di Consigliere e Robert Frank Agostinelli, in qualità di consiglieri, stabilendo un compenso complessivo pari a Euro 65.000 lordi annui, assegnandolo (i) quanto a Euro 30.000 lordi al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, (ii) quanto a Euro 17.500 lordi al Sig. Robert Frank Agostinelli, (iii) quanto a Euro 17.500 lordi al Sig. Gianpiero Lenza.

Successivamente, in data 6 febbraio 2017, l'Assemblea ha deliberato di integrare il Consiglio di Amministrazione della Società, definendone la composizione in sette membri, mediante la nomina di

quattro nuovi componenti (i.e. Berndt E. Beetz, quale Presidente, Nancy Cooper, in qualità di consigliere, Stefano Meloni, in qualità di amministratore indipendente e Marino Marin, in qualità di amministratore indipendente) al pari dei consiglieri già nominati per tre esercizi e, precisamente, sino all'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 28 febbraio 2019.

In tale occasione l'Assemblea ha deliberato di attribuire un compenso fisso complessivo annuo lordo per l'intero Consiglio di Amministrazione pari a Euro 580.000 ripartito come segue: (i) Euro 60.000 per ciascun amministratore non esecutivo, (ii) Euro 150.000 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione; (iii) Euro 10.000 per i membri del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi, (iv) Euro 15.000 per il Presidente dei predetti comitati, precisando che il compenso complessivo sarà commisurato ai mesi di effettiva permanenza in carica.

La Politica di Remunerazione in conformità al Codice di Autodisciplina è adottata per la prima volta con riferimento all'esercizio al 28 febbraio 2018, di conseguenza non è possibile effettuare alcun raffronto con gli esercizi precedenti.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e alla distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Le politiche in materia di retribuzione di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La struttura retributiva si compone, in particolare, delle seguenti componenti:

- una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- una componente variabile finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve (nel caso di MBO) e medio-lungo periodo (nel caso di piano di *stock option*).

La retribuzione variabile e la componente fissa annuale sono modulate differentemente in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nella definizione della relativa politica di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione muove da una valutazione dell'attuale trattamento retributivo convenuto contrattualmente con ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche che prevede, tra l'altro, il riconoscimento di *benefit* e una remunerazione variabile di breve termine (MBO) connessa al raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali e aziendali definiti in relazione a ciascun esercizio e la cui erogazione è subordinata alla permanenza in servizio per il periodo di riferimento.

La parte variabile della remunerazione è, dunque, determinata in modo da

- tener conto del requisito secondo cui una parte significativa della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche deve essere legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e/o al raggiungimento di obiettivi preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;

- assicurare l'allineamento degli interessi degli Amministratori Esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; e
- trattenerne e motivare persone dotate delle qualità richieste per gestire con successo l'Emittente, anche mediante la previsione di condizioni di *retention*.

Come sopra indicato, la componente variabile della remunerazione prevede una componente di breve termine (MBO), e una di medio-lungo termine, il Piano di Stock-Option, di seguito descritte.

Management By Objectives ("MBO")

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente variabile annuale (MBO) (di valore rilevante in termini percentuali rispetto alla RAL) connessa al raggiungimento di una soglia di ingresso (c.d. *entry gate*) e di obiettivi di *performance* individuali e/o aziendali definiti in relazione a ciascun esercizio dal Consiglio di Amministrazione e la cui erogazione è subordinata alla permanenza in servizio per il periodo di riferimento.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla remunerazione complessivamente riconosciuta esclusa la componente di benefit (c.d. *annual total compensation*):

- componente fissa: tra il 50 e il 62,5 %;
- componente variabile di breve termine relativa al Bonus Target (come di seguito definito): tra il 37,5 e il 50 %.

L'attuale sistema di MBO prevede l'erogazione di un compenso variabile in forma monetaria (c.d. *cash bonus*) il cui ammontare target è definito per ciascun dirigente nel contratto individuale di lavoro. Il riconoscimento del bonus è subordinato alla permanenza in servizio per l'esercizio di riferimento e al raggiungimento di obiettivi di performance, a cui è assegnato un peso predefinito, e di identificate specifiche soglie d'ingresso. Il bonus effettivamente dovuto è calcolato in base a un sistema di progressione lineare tenuto conto della performance effettiva conseguita rispetto alla performance target.

Il sistema di MBO relativo all'esercizio 1 marzo 2017 - 28 febbraio 2018, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2017, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è strutturato sulla base dei seguenti parametri e criteri:

- gli obiettivi di performance sono legati a target di (i) EBITDA (comune a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) ("Performance Target EBITDA") e (ii) di riduzione della posizione finanziaria netta o del debito netto (a seconda del ruolo aziendale ricoperto) ("Performance Target PFN");
- il peso relativo al Performance Target EBITDA e al Performance Target PFN è rispettivamente pari al 75% e al 25%;
- il Bonus Target - erogabile nel caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi e definito individualmente nel contratto di lavoro - è suddiviso in base ai predetti pesi in c.d. "Bonus Target EBITDA" (75%) e in "Bonus Target PFN" (25%);
- la maturazione ed erogazione dei Bonus Target EBITDA e del Bonus Target PFN è condizionata (i) al conseguimento di predefinite soglie di ingresso, al di sotto delle quali il beneficiario non avrà diritto a ricevere alcun compenso e (ii) al fatto che il beneficiario sia alle dipendenze

dell'Emittente alla data di chiusura dell'esercizio di riferimento, fatta salva l'ipotesi di recesso datoriale per ragioni oggettive nel qual caso il bonus sarà riproporzionato *ratione temporis*.

In particolare, nel caso in cui la performance effettiva consolidata dell'esercizio di riferimento relativa all'EBITDA ("**Performance Effettiva EBITDA**") sia:

- a) inferiore all'80% della Performance Target EBITDA il Bonus Target EBITDA, non è riconosciuto, nemmeno pro quota, non risultando raggiunta la relativa soglia d'ingresso;
 - b) uguale all'80% della Performance Target EBITDA, è riconosciuto un importo pari al 50% del Bonus Target EBITDA;
 - c) compresa tra l'81% e il 99% della Performance Target EBITDA, è riconosciuto, in aggiunta a quanto indicato al punto b) che precede, una somma pari al 2,5% del Bonus Target EBITDA per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva EBITDA superiore all'81% della Performance Target EBITDA;
 - d) pari al 100% della Performance Target EBITDA, è riconosciuto un importo pari al Bonus Target EBITDA;
 - e) compresa tra il 101% e il 120% della Performance Target EBITDA, è riconosciuta una somma aggiuntiva al Bonus Target EBITDA – in proporzione – pari al 2,5% del Bonus Target EBITDA per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva EBITDA compreso tra il 101% e il 120% (compreso) della Performance Target e pari al 3% per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva EBITDA superiore al 120% della Performance Target EBITDA.
- il Bonus Target PFN è riconosciuto esclusivamente a condizione del raggiungimento del 70% della Performance Target EBITDA; in caso di mancato raggiungimento di tale soglia, non maturerà il diritto alla percezione del Bonus Target PFN, nonostante l'eventuale raggiungimento del Performance Target relativo alla posizione finanziaria netta/debito netto. Fermo restando quanto precede, nel caso in cui la performance effettiva consolidata dell'esercizio di riferimento relativa alla posizione finanziaria netta/debito netto ("**Performance Effettiva PFN**") sia:
- a) inferiore all'80% della Performance Target PFN, non è riconosciuto, nemmeno pro quota, il Bonus Target PFN, non risultando raggiunta la relativa soglia d'ingresso;
 - b) pari all'80% della Performance Target PFN, è riconosciuto un importo pari al 50% del Bonus Target PFN;
 - c) compresa tra l'81% e il 99% della Performance Target PFN, è riconosciuta, in aggiunta a quanto indicato al punto b) che precede, una somma pari al 2,5% del Bonus Target PFN per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva PFN superiore all'81% della Performance Target PFN;
 - d) pari al 100% della Performance Target, è riconosciuto un importo pari al Bonus Target PFN;
 - e) compresa tra il 101% e il 120% della Performance Target PFN, è riconosciuta una somma aggiuntiva al Bonus Target PFN – in proporzione – pari al 2,5% del Bonus Target PFN per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva PFN compreso tra il 101% e il 120% (compreso) della Performance Target PFN e pari

al 3% per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva PFN superiore al 120% della Performance Target PFN.

In relazione a ciascun esercizio, in coerenza con la politica per la remunerazione adottata, è facoltà del Consiglio di Amministrazione definire oltre al Performance Target anche diversi termini e condizioni di erogazione del bonus così come l'introduzione di un differente sistema di incentivazione in ragione degli obiettivi aziendali strategici prefissati.

Piano di Stock Option

In data 6 febbraio 2017 l'Assemblea straordinaria della Società ha deliberato l'adozione di un piano di *stock option* (il "Piano") riservato agli Amministratori Esecutivi, ai collaboratori e ai dipendenti (dirigenti e non) della Società. Il Piano prevede l'assegnazione di azioni ordinarie rinvenienti da un aumento di capitale con esclusione del diritto di opzione, ai sensi dell'art. 2441, commi 5 e 8, cod. civ., deliberato dall'Assemblea della Società nella medesima data.

Il Piano prevede i seguenti obiettivi: (i) focalizzare l'attenzione dei destinatari sui fattori di interesse strategico della Società, (ii) fidelizzare i destinatari del piano e incentivarne la permanenza presso la Società, (iii) incrementare la competitività della Società individuando obiettivi di medio periodo e favorendo la creazione di valore sia per la Società sia per i suoi azionisti e (iv) assicurare che la complessiva remunerazione dei destinatari del Piano resti competitiva sul mercato.

L'attuazione e la definizione delle specifiche caratteristiche del Piano sono state demandate dall'Assemblea stessa alla definizione specifica da parte del Consiglio di Amministrazione della Società che si terrà successivamente alla data di inizio delle negoziazioni delle azioni della Società.

Il Piano prevede, inoltre, i termini e le condizioni di seguito descritte:

- condizione: il Piano e le attribuzioni delle opzioni ad esso correlate saranno condizionati al perfezionamento dell'operazione di quotazione della Società entro il 31 luglio 2017 ("IPO");
- destinatari: il Piano è indirizzato ad amministratori con incarichi di tipo esecutivo, ai collaboratori e dipendenti (dirigenti e non) della Società ("Destinatari") che saranno identificati dal consiglio d'amministrazione;
- oggetto: il Piano ha per oggetto l'assegnazione ai Destinatari di diritti di opzione gratuiti e non trasferibili per atto fra vivi, per l'acquisto o sottoscrizione a pagamento di azioni ordinarie della Società per un numero massimo di 860.215 opzioni ciascuna delle quali darà diritto di sottoscrizione di un'azione ordinaria di nuova emissione ("Opzioni"). Nel caso in cui sia superato l'obiettivo con una performance pari al 120% dei risultati attesi, il numero di Opzioni sarà elevato fino a 1.032.258. A tal fine è stato deliberato un aumento di capitale sociale per massimi nominali Euro 206.452, oltre al sovrapprezzo, per un valore totale (capitale più sovrapprezzo) pari al prezzo a cui verranno collocate le azioni della Società sul MTA, mediante emissione di massime 1.032.258 azioni ordinarie. L'eventuale esercizio delle Opzioni assegnate e la sottoscrizione delle n. 1.032.258 azioni destinate al Piano comporterà un effetto diluitivo per l'azionariato a tale data esistente pari a circa il 4,9%;
- assegnazione: le Opzioni saranno assegnate in una o più tranches e il numero delle Opzioni di ciascuna tranche sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine;
- esercizio dei diritti: il Consiglio di Amministrazione è delegato a determinare termini, condizioni e procedure di assegnazione, attuazione ed esercizio dei diritti di Opzione

definendoli nel regolamento (il "Regolamento"), la sottoscrizione delle azioni potrà essere comunque effettuata solo dopo il 31 luglio 2020 ed entro il termine finale del 31 luglio 2025;

- **vesting**: la misura e l'esistenza del diritto di ciascun destinatario a esercitare le opzioni sarà verificato al 31 luglio 2020 in relazione al raggiungimento degli obiettivi, in termini di utili distribuibili, indicati nel piano industriale sulla base dei seguenti criteri:
 - in caso di mancato raggiungimento di almeno l'85% dei risultati attesi non sarà esercitabile alcuna opzione;
 - in caso di raggiungimento dell'85% dei risultati attesi saranno esercitabili solo la metà delle opzioni;
 - in caso di superamento dell'85% del risultato atteso e fino al 100% dello stesso, sarà esercitabile un numero di opzioni in proporzione crescente in modo lineare tra il 50% e il 100%;
 - in caso di superamento del 100% del risultato atteso e fino al 120% dello stesso, sarà esercitabile un numero di opzioni in proporzione crescente in modo lineare tra il 100% e il 120%, percentuale da intendersi anche come limite massimo.
- prezzo di esercizio: il prezzo di esercizio delle Opzioni sarà pari al prezzo di collocamento il giorno dell'IPO, vale a dire Euro 11 (undici/00);
- durata: il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di cinque anni, dal 31 luglio 2020 al 31 luglio 2025.

L'Assemblea, sempre in data 6 febbraio 2017, ha dato mandato al Consiglio di Amministrazione di determinare i criteri di individuazione dei beneficiari e del numero di Opzioni da assegnare ai beneficiari del Piano sulla base di criteri obiettivi e predeterminati nell'interesse della Società che saranno indicati nell'apposito Regolamento. Il Consiglio di Amministrazione dovrà altresì determinare, con riferimento a ciascun beneficiario, un numero massimo di Opzioni da determinarsi in conformità ai termini e alle condizioni del Regolamento, tenuto anche conto del ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione non ha ancora assunto le determinazioni sopra indicate.

Forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente (bonus)

Sono previste altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente. Tali componenti premiano occasionalmente, attraverso bonus ed erogazioni una tantum di natura discrezionale e non ricorrente, dimensioni di risultato o prestazionali del management di particolare significato strategico definiti di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a lungo termine, ottenuti attraverso contributi individuali eccezionali.

Di seguito viene indicata la Politica sulla Remunerazione con riferimento agli Amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Parte fissa

La remunerazione del Presidente è rappresentata dalla componente fissa, sulla base della delibera dell'Assemblea degli azionisti.

Parte variabile

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione del Presidente non è prevista la partecipazione del medesimo al piano di *stock option* deliberato dall'Assemblea straordinaria in data 6 febbraio 2017.

Per il Presidente non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili annuali.

Benefits

Al Presidente non sono concessi benefit ulteriori rispetto a quelli riconosciuti agli amministratori della Società.

Amministratori

Il compenso degli Amministratori è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica sulla Remunerazione.

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisce una adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati a favore della Società.

Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto e dell'art. 2389, comma 3, Cod. civ., la parte fissa del compenso degli amministratori è determinata dall'Assemblea; la componente fissa prevede un compenso annuale lordo predeterminato per l'intero periodo di permanenza in carica dell'amministratore commisurato all'impegno richiesto, oltre il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio del loro ufficio.

I. Amministratori Esecutivi

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo di breve periodo e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio lungo periodo.

Alla data della presente Relazione, l'unico Amministratore Esecutivo è Giancarlo Nicosanti Monterastelli, in qualità di Amministratore Delegato.

Parte fissa

Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto e dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., la parte fissa del compenso degli Amministratori Esecutivi è determinata dall'Assemblea; la componente fissa prevede un compenso annuale lordo predeterminato per l'intero periodo di permanenza in carica dell'amministratore commisurato all'impegno richiesto.

Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto, la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Parte variabile

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è prevista la partecipazione degli stessi al piano di *stock option* deliberato dall'Assemblea straordinaria in data 6 febbraio 2017.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari in genere riconosciuti agli Amministratori Esecutivi è compresa la polizza assicurativa D&O (*Directors and Officer liability Insurance*).

II. Amministratori non esecutivi e indipendenti

Alla data della presente Relazione, gli amministratori non esecutivi sono Bernd Erich Beetz (Presidente del Consiglio di Amministrazione), Robert Frank Agostinelli, Gianpiero Lenza, Nancy Arlene Cooper e gli amministratori indipendenti sono Stefano Meloni e Marino Marin.

Conformemente ai principi dettati Codice di Autodisciplina e, in particolare, dal criterio applicativo dall'art. 6.C.4, la remunerazione annua lorda degli amministratori non esecutivi e degli amministratori indipendenti non è legata al raggiungimento, da parte della Società, di risultati economici, essendo, invece, commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo.

Nell'ambito dei benefici non monetari in genere riconosciuti agli amministratori non esecutivi è compresa la polizza assicurativa D&O (*Directors and Officer liability Insurance*).

III. Compensi per la partecipazione ai comitati

Si precisa che per la partecipazione ai comitati l'Assemblea in data 6 febbraio ha deliberato di attribuire (i) Euro 10.000 per i membri del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi (ii) Euro 15.000 per il Presidente dei predetti comitati, precisando che il compenso complessivo sarà commisurato ai mesi di effettiva permanenza in carica. In data 10 maggio 2017, il Consiglio ha determinato in Euro 10.000 ciascuno, il compenso lordo spettante ai membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

IV. Direttore Generale

Alla data della presente Relazione, la Società non ha nominato alcun Direttore Generale.

V. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione, l'Emittente ha individuato 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche tra i soggetti che, a giudizio dell'Emittente, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di Unieuro.

Si tratta dei dirigenti che attualmente ricoprono le posizioni di (i) *Chief Operations Officer* (ii) *Chief Omnichannel Officer* (iii) *Chief Corporate Development Officer* e (iv) *Chief Financial Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, ai quali si aggiunge l'Amministratore Delegato Giancarlo Nicosanti Monterastelli, che è assunto alle dipendenze con il ruolo di *Chief Executive Officer* con funzioni di coordinamento degli altri *Chief* e a cui sono altresì assegnate *ad interim* le mansioni di *Chief Commercial Officer*.

Parte fissa

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa annua lorda (RAL), comprensiva del corrispettivo del patto di non concorrenza, pagato con voce separata rispetto agli altri elementi della retribuzione (si veda *infra* il punto (d), Parte Prima, Sezione II);

Parte variabile

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente variabile annuale (MBO) (di valore rilevante in termini percentuali rispetto alla RAL) connessa al raggiungimento

di una soglia di ingresso (c.d. *entry gate*) e di obiettivi di *performance* individuali e/o aziendali definiti in relazione a ciascun esercizio dal Consiglio di Amministrazione e la cui erogazione è subordinata alla permanenza in servizio per il periodo di riferimento (si veda *infra* il punto (d), Parte Prima, Sezione II);

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche i termini e le condizioni della partecipazione al piano di *stock option* deliberato dall'Assemblea straordinaria in data 6 febbraio 2017 (come già illustrato al punto (e) Sezione I che precede) saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, delegato all'identificazione dei beneficiari e alla definizione e attuazione delle specifiche caratteristiche del Piano.

Benefits

A tutti i dirigenti sono assegnati una serie di *benefits*, tra cui, ai sensi delle previsioni del CCNL applicabile e delle disposizioni dei contratti individuali di lavoro, autovettura ad uso promiscuo, contribuzione a fondi obbligatori di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, copertura assicurativa per rischio vita, infortunio e malattia professionale ed extra-professionale e stipula polizza *Directors&Officers Liability ("D&O")*, nonché, in taluni casi, la concessione della c.d. *house allowance*.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Il riconoscimento di benefici non monetari ha lo scopo di mantenere competitivo il pacchetto retributivo e viene effettuato in conformità alle prassi di mercato.

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. A tale proposito è infatti prevista una polizza *D&O* riconosciuta a favore di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi delle previsioni del CCNL applicabile e delle disposizioni dei contratti individuali di lavoro, sono previsti in loro favore i seguenti *benefit*: autovettura ad uso promiscuo, contribuzione a fondi obbligatori di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, copertura assicurativa per rischio vita, infortunio e malattia professionale ed extra-professionale e stipula polizza *D&O*, nonché la concessione di alcune c.d. *house allowance*.

g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettere d) ed e).

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettere d) ed e).

i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica sulla remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

La Politica sulla Remunerazione della Società prevede che gli obiettivi di *performance* delineati e le modalità di corresponsione della componente variabile siano coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, dovendosi tener conto dei rischi assunti dalla Società stessa

nell'esercizio del proprio *business* e delle risorse, in termini di capitalizzazione e di liquidità, necessarie per fronteggiare le attività intraprese.

A tale proposito si rinvia a quanto indicato nei precedenti paragrafi *d)* ed *e)* nonché nella successiva sezione II, Paragrafo 2.

J) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) e gli eventuali sistemi di pagamento differito con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post

Con riferimento al piano di *stock option* approvato dall'Assemblea straordinaria della Società in data 6 febbraio 2017 e riservato agli Amministratori Esecutivi, ai collaboratori e ai dipendenti (dirigenti e non) della Società, si precisa che la misura e l'esistenza del diritto di ciascun assegnatario a esercitare le opzioni sarà verificato al 31 luglio 2020 (*vesting period*).

k) Informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Quanto alle informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari si precisa che il piano di *stock option* approvato dall'Assemblea straordinaria della Società in data 6 febbraio 2017, prevede l'assegnazione ai destinatari di diritti di opzione gratuiti e non trasferibili per atto fra vivi, per l'acquisto o sottoscrizione a pagamento di azioni ordinarie della Società per un numero massimo di 860.215 opzioni ciascuna delle quali darà diritto di sottoscrizione di un'azione ordinaria di nuova emissione. Tali opzioni saranno assegnate in una o più *tranche* e il numero delle Opzioni di ciascuna *tranche* sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine.

A tale proposito si precisa che il Consiglio di Amministrazione è delegato a determinare termini, condizioni e procedure di assegnazione, attuazione ed esercizio dei diritti di opzione definendoli nel regolamento (il "**Regolamento**"), la sottoscrizione delle azioni potrà essere comunque effettuata solo dopo il 31 luglio 2020 ed entro il termine finale del 31 luglio 2025.

In relazione al suddetto piano di *stock option* il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza alle finalità stesse del piano, volto a *(i)* focalizzare l'attenzione dei destinatari sui fattori di interesse strategico della Società, *(ii)* fidelizzare i destinatari del piano e incentivarne la permanenza presso la Società, *(iii)* incrementare la competitività della Società individuando obiettivi di medio periodo e favorendo la creazione di valore sia per la Società sia per i suoi azionisti e *(iv)* assicurare che la complessiva remunerazione dei destinatari del Piano resti competitiva sul mercato, definirà, nel Regolamento, specifiche previsioni per i destinatari al fine di assicurare il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Come indicato, alla data della presente Relazione, il Consiglio d'Amministrazione non ha ancora approvato tale Regolamento.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in casi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi tra la Società e i componenti del Consiglio di Amministrazione che prevedono il pagamento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento e/o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Per quanto concerne l'Amministratore Delegato si precisa che non sono stati stipulati accordi specifici (c.d. *golden parachute*) connessi alla cessazione della carica e che, per quanto concerne il rapporto di lavoro subordinato intrattenuto dallo stesso con l'Emittente, egli non beneficia di trattamenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge e dal CCNL per il caso di licenziamento.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Si segnala che, in linea con la *best practice*, è vigente una polizza assicurativa D&O (*Directors&Officers Liability*), a fronte della responsabilità civile verso terzi per atti compiuti dagli organi sociali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza è finalizzata a tenere indenne gli assicurati dagli oneri derivanti da eventuali richieste di risarcimento danni avanzate da parte dei terzi danneggiati, esclusi i casi di dolo e di colpa grave.

n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai consiglieri indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.

La politica retributiva seguita dalla Società prevede che ai consiglieri indipendenti spetti un compenso "di base" come componenti del Consiglio di Amministrazione.

Un ulteriore compenso annuo è dovuto qualora i Consiglieri facciano parte dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, anche in ossequio alle previsioni del Codice di Autodisciplina.

Si segnala che, in conformità a quanto sostenuto dalla *best practice* internazionale, alla luce del fatto che il Presidente del Consiglio di Amministrazione è un amministratore non esecutivo, l'Emittente non ha provveduto a nominare un *lead independent director*, non ritenendo sussistenti le condizioni di cui al criterio applicativo 2.C.3 del Codice di Autodisciplina.

Si rinvia a quanto già descritto nella presente Sezione I.

o) Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta di tali società.

Salvo quanto indicato circa il riferimento alle prassi di mercato in materia di politica retributiva, la politica retributiva della Società non è stata definita utilizzando quale riferimento le politiche retributive di altre società.

SEZIONE II

Prima Parte

La presente sezione descrive i compensi percepiti nel corso dell'Esercizio 2017, precedentemente all'inizio delle negoziazioni delle azioni ordinarie di Unieuro su MTA – Segmento STAR, avvenuto il 4 aprile 2017.

a. Compensi del Consiglio di amministrazione

Remunerazione fissa

In data 26 febbraio 2016, l'Assemblea aveva deliberato di determinare in Euro 270.000 lordi annui il compenso complessivo spettante agli amministratori della Società a decorrere dall'esercizio 1° marzo 2015 – 29 febbraio 2016, dando mandato al Consiglio di Amministrazione della Società affinché procedesse a destinare ai propri componenti il compenso di amministrazione così complessivamente determinato nella misura opportuna per ciascun consigliere. A tale proposito si precisa che il Consiglio di Amministrazione in carica in tale data era composto da Giuseppe Silvestrini, in qualità di Presidente, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, in qualità di amministratore delegato, Pierluigi Mainetti, in qualità di amministratore.

Successivamente, sempre in data 26 febbraio 2016, si è riunito il Consiglio di Amministrazione della Società che ha deliberato di ripartire l'importo complessivo per il compenso dell'organo amministrativo deliberato dall'assemblea degli azionisti (i) quanto a Euro 260.000 lordi annui al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Giuseppe Silvestrini, (ii) quanto a Euro 10.000 lordi annui al dott. Pierluigi Mainetti.

L'Assemblea, in data 12 dicembre 2016, ha deliberato, *inter alia*, di trasformare la Società da società a responsabilità limitata a società per azioni nonché di stabilire, in seguito alle dimissioni dei precedenti componenti del Consiglio di Amministrazione avvenute in data 21 novembre 2016, che il Consiglio di Amministrazione fosse composto da tre membri, nominando quali componenti del Consiglio di Amministrazione stesso, per la durata di tre esercizi, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, in qualità di Presidente, Gianpiero Lenza in qualità di Consigliere e Robert Frank Agostinelli, in qualità di consiglieri, stabilendo un compenso complessivo pari a Euro 65.000 lordi annui, assegnandolo (i) quanto a Euro 30.000 lordi al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, (ii) quanto a Euro 17.500 lordi al Sig. Robert Frank Agostinelli, (iii) quanto a Euro 17.500 lordi al Sig. Gianpiero Lenza.

Successivamente, in data 6 febbraio 2017, l'Assemblea ha deliberato di integrare il Consiglio di Amministrazione della Società, definendone la composizione in sette membri, mediante la nomina di quattro nuovi componenti (i.e. Bern Beetz, quale Presidente, Nancy Cooper, in qualità di consigliere, Stefano Meloni, in qualità di amministratore indipendente e Marino Marin, in qualità di amministratore indipendente) al pari dei consiglieri già nominati per tre esercizi e, precisamente, sino all'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 28 febbraio 2019.



In tale occasione l'Assemblea ha deliberato di attribuire un compenso fisso complessivo annuo lordo per l'intero Consiglio di Amministrazione pari a Euro 580.000 ripartito come segue: (i) Euro 60.000 per ciascun amministratore non esecutivo, (ii) Euro 150.000 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione; (iii) Euro 10.000 per i membri del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi, (iv) Euro 15.000 per il Presidente dei predetti comitati, precisando che il compenso complessivo sarà commisurato ai mesi di effettiva permanenza in carica.

Si precisa che l'Amministratore Delegato, in forza delle pattuizioni inerenti il rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente e in particolare della convenuta natura onnicomprensiva della remunerazione annua lorda al medesimo riconosciuta di qualsivoglia compenso relativo anche a incarichi aggiuntivi e cariche sociali, ha rinunciato al compenso deliberato in suo favore in relazione alla carica di Presidente ricoperta nel corso dell'Esercizio 2017.

In virtù di tali intese e in particolare della riferibilità delle remunerazioni erogate all'Amministratore Delegato alla sua posizione dirigenziale, l'ammontare delle retribuzioni corrisposte a suo favore nell'Esercizio 2017 è inclusa tra i compensi erogati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e indicata nel dettaglio nelle allegate tabelle.

Remunerazione variabile

Per i membri del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato, non è prevista la partecipazione al piano di stock option, al sistema MBO, né ad altre forme di remunerazione variabile.

Benefici non monetari

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione della Società è compresa una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, cd. *Directors' and Officers' Liability Insurance* ("D&O").

b. Compensi del Collegio Sindacale

In data 12 dicembre 2016 l'Assemblea ha deliberato, *inter alia*, di nominare un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti, per la durata di tre esercizi, composto da Maurizio Voza, in qualità di Presidente, Giorgio Gavelli, in qualità di sindaco effettivo, Luigi Capitani, in qualità di sindaco effettivo, Sauro Garavini, in qualità di sindaco supplente, Giancarlo De Marchi, in qualità di sindaco supplente.

Remunerazione Fissa

Nel corso dell'esercizio chiuso al 28 febbraio 2017, l'Assemblea degli azionisti ha deliberato a favore dei membri del Collegio Sindacale attualmente in carica, un compenso pari a un importo complessivo lordo annuo di Euro 60.000,00.

I sindaci hanno percepito il compenso fisso così come stabilito dall'Assemblea degli azionisti tenuto anche conto che, in data 12 dicembre 2016, l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di attribuire, per l'intero periodo di durata del loro ufficio e con la precisazione che tale compenso sarà commisurato ai mesi di effettiva permanenza in carica, (i) al Presidente un importo pari a Euro 26.000,00 (ventiseimila), oltre ai contributi previdenziali, (ii) a ciascun Sindaco Effettivo un compenso pari a Euro 17.000,00 (diciassettemila), oltre ai contributi previdenziali.

Remunerazione variabile

Non è prevista la corresponsione di alcune remunerazione variabile né di benefici non monetari con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale.

c. Compensi Organismo di Vigilanza

In data 17 maggio 2016 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di nominare quali componenti dell'Organismo di Vigilanza e per la durata di tre esercizi (con scadenza alla data di approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 28 febbraio 2017) i signori dott. Giorgio Rusticali, quale Presidente dell'Organismo di Vigilanza, l'avv. Chiara Tebano, e la dott.ssa Raffaella Folli. Nella stessa sede il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, altresì, di determinare il compenso annuo lordo spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza così come segue: Euro 15.000 al Presidente Giorgio Rusticali, Euro 7.500 all'avv. Chiara Tebano ed Euro 7.500 alla dott.ssa Folli.

Remunerazione Fissa

Si veda quanto riportato nel paragrafo che precede.

Remunerazione variabile

Non è prevista la corresponsione di alcune remunerazione variabile né di benefici non monetari con riferimento ai componenti dell'Organo di Vigilanza.

d. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione Fissa

I Dirigenti con Responsabilità strategiche hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro, ivi compresi gli emolumenti dovuti ai sensi delle previsioni di legge e di contratto applicabili.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 28 febbraio 2017, ai 5 dirigenti con responsabilità strategiche (tra i quali anche il dott. Nicosanti Monterastelli che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato) sono stati corrisposti complessivi Euro 1.033.620,39, a titolo di quota della remunerazione fissa.

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è rappresentata dalla partecipazione al MBO e da bonus.

In particolare, sono stati erogati:

- a titolo di remunerazione variabile lorda (relativa allo schema MBO dell'esercizio 2016, liquidato nel corso del 2016): Euro 738.564,00;
- a titolo di entry bonus lordo: Euro 210.000,00;
- a titolo di bonus straordinario lordo relativo all'operazione di ristrutturazione di Unieuro s.r.l.: Euro 550.000,00;
- come importo una tantum: Euro 10.000,00.

Benefici non monetari

Con riferimento ai benefici non monetari si segnala che a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono assegnati una serie di *benefits*, tra cui, ai sensi delle previsioni del CCNL applicabile e delle disposizioni dei contratti individuali di lavoro, autovettura ad uso promiscuo, contribuzione a fondi obbligatori di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, copertura assicurativa per rischio

vita, infortunio e malattia professionale ed extra-professionale e stipula polizza D&O, nonché la concessione in taluni casi della c.d. *house allowance*.

Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e Patti di non concorrenza

La Società ha in essere con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza stipulati ai sensi dell'art. 2125 cod. civ. che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo, determinato in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto medesimo, che viene corrisposto a cifra fissa in costanza di rapporto, con garanzia di un conguaglio alla data di cessazione del rapporto di lavoro qualora l'importo erogato sino a quel momento non raggiunga una percentuale della retribuzione annua lorda predefinita (comunque non superiore al 30%, per ciascun anno di durata del patto).

Per completezza informativa, si precisa che Italian Electronics Holdings S.r.l. ("IEH"), società controllante l'Emittente, ad inizio febbraio 2017, ha definito un piano di opzioni denominato *transaction bonus* ("Transaction Bonus"), al fine di confermare l'incentivazione degli assegnatari di un precedente *Call Option Agreement* in essere con la ex Venice Holdings S.r.l. (ora fusa per incorporazione in Italian Electronics Holdings S.r.l.). Ai sensi del Transaction Bonus, IEH si è impegnata, ad assegnare a taluni *manager* della Società, nel giorno di fissazione del prezzo di collocamento, da parte di IEH stessa, un numero di azioni della Società a titolo gratuito, con l'obbligo di rivendere le azioni assegnate entro la Data di Inizio delle Negoziazioni alla medesima IEH a un prezzo pari al prezzo di collocamento.

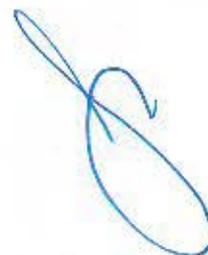
Ai sensi del Transaction Bonus, IEH si è impegnata a trasferire gratuitamente ai Beneficiari (come *infra* definiti) un numero di azioni, il giorno di determinazione del prezzo all'esito del *bookbuilding* nell'ambito del collocamento, per un controvalore massimo complessivo da calcolarsi sulla base del prezzo di collocamento, e in particolare: (i) all'Amministratore Delegato Giancarlo Nicosanti Monterastelli, un numero di azioni per un controvalore massimo complessivo non superiore a Euro 1.305.000,00; (ii) al *Chief Financial Officer*, Italo Valenti, un numero di Azioni per un controvalore massimo complessivo non superiore a Euro 550.000,00; (iii) al *Chief Operations Officer*, Luigi Fusco, un numero di azioni per un controvalore massimo complessivo non superiore a Euro 550.000,00; (iv) al *Chief Omnichannel Officer*, Bruna Olivieri, un numero di azioni per un controvalore massimo complessivo non superiore a Euro 500.000,00; (v) al *Chief Corporate Development Officer*, Andrea Scozzoli, un numero di azioni per un controvalore massimo complessivo non superiore a Euro 615.000,00.

Come sopra riportato, si segnala che i *manager* beneficiari del Transaction Bonus sono:

- l'Amministratore Delegato, Giancarlo Nicosanti Monterastelli,
- il *Chief Financial Officer*, Italo Valenti,
- il *Chief Operations Officer*, Luigi Fusco,
- il *Chief Omnichannel Officer*, Bruna Olivieri, e
- il *Chief Corporate Development Officer*, Andrea Scozzoli ("Beneficiari").

Sulla base delle risultanze del prezzo di collocamento anche ad esito del periodo di stabilizzazione delle azioni della Società, il controvalore complessivo del trasferimento delle azioni liquidate ai Beneficiari ammonta, rispettivamente, a:

- Euro 515.478,00 per l'Amministratore Delegato, Giancarlo Nicosanti Monterastelli,
- Euro 217.123,00 per il *Chief Financial Officer*, Italo Valenti,
- Euro 217.123,00 per il *Chief Operations Officer*, Luigi Fusco,
- Euro 197.385,00 per il *Chief Omnichannel Officer*, Bruna Olivieri, e
- Euro 236.862,00 per il *Chief Corporate Development Officer*, Andrea Scozzoli.



Seconda Parte

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2017 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da Società controllate da o collegate con, l'Emittente.

Si ricorda che la Società ha azioni ordinarie quotate sul MTA – Segmento STAR a far data dal 4 aprile 2017; da tale data ha, pertanto, assunto lo status di società con azioni quotate ai sensi e per gli effetti dell'art. 119 del TUF.



Tabella 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

AMMINISTRATORI. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) 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					
Giuseppe Silvestrini	Presidente	01/03/2016 12/12/2016	12/12/2016	203.333,36						203.333,36		
Pierluigi Mainetti	Consigliere	01/03/2016 12/12/2016	12/12/2016	10.000,00						10.000,00		
Gianpiero Lenza	Consigliere	12/12/2016 28/02/2017	28/02/2019	6.465,75 ¹						6.465,75		
Robert Frank Agostinelli	Consigliere	12/12/2016 28/02/2017	28/02/2019	6.465,75 ²						6.465,75		
Bernd Erick Beetz	Presidente	06/02/2017 28/02/2017	28/02/2019	9.452,05 ³						9.452,05		
Nancy Arleen Cooper	Consigliere	06/02/2017 28/02/2017	28/02/2019	3.780,82 ⁴						3.780,82		
Stefano Meloni	Consigliere indipendente	06/02/2017 28/02/2017	28/02/2019	3.780,82 ⁵						3.780,82		

¹ Compenso spettante per il FY17 non ancora erogato.

² Compenso spettante per il FY17 non ancora erogato.

³ Compenso spettante per il FY17 non ancora erogato.

⁴ Compenso spettante per il FY17 non ancora erogato.

⁵ Compenso spettante per il FY17 non ancora erogato.

Marino Marin	Consigliere indipendente	06/02/2017 28/02/2017	28/02/2019	3.780,82 ⁶					3.780,82		
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Presidente	13/12/2016 05/02/2017	05/12/2017	4.602,74 ⁷					4.602,74		

SINDACI. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) 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					
Maurizio Voza	Presidente	01/03/2016 28/02/2017	28/02/2019	24.432,88 ⁸						24.432,88		
Giorgio Gavelli	Sindaco	01/03/2016 28/02/2017	28/02/2019	16.608,22 ⁹						16.608,22		
Roberto Lazzarone	Sindaco	01/03/2016 12/12/2016	12/12/2016	13.320,75 ¹⁰						13.320,75		
Luigi Capitani	Sindaco	12/12/2016 28/02/2017	28/02/2019	3.679,45 ¹¹						3.679,45		

⁶ Compenso spettante per il FY17 non ancora erogato.

⁷ In data 14 febbraio 2017 ha rinunciato a tale compenso.

⁸ Compenso spettante per il FY17, di cui 18.805,48 corrisposto.

⁹ Compenso spettante per il FY17, di cui 12.929 corrisposto.

¹⁰ Compenso spettante per il FY17, di cui 12.375 corrisposto.

¹¹ Compenso spettante per il FY17 non ancora erogato.

ORGANO DI VIGILANZA. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) 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					
Giorgio Rusticali	Presidente ODV	17/05/2016 28/02/2017	28/02/2019	12.500,00 ¹²						12.500,00		
Raffaella Folli	Membro ODV	17/05/2016 28/02/2017	28/02/2019	6.250,00						6.250,00		
Chiara Tebano	Membro ODV	17/05/2016 28/02/2017	28/02/2019	6.250,00 ¹³						6.250,00		

¹² Compenso spettante per il FY17 non ancora erogato

¹³ Compenso spettante per il FY17 non ancora erogato

Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche: tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ¹⁴	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					
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ¹⁵	CEO – Chief Commercial Officer – Amministratore Esecutivo	01/03/2016 28/02/2017		353.379,41		875.000,00 ¹⁶		3.859,24		1.232.238,65		
Luigi Fusco	Chief Operating Officer	01/03/2016 28/02/2017		176.769,24		360.763,00 ¹⁷		4.026,24		541.558,48		
Bruna Olivieri	Chief Omni Channel Officer	01/03/2016 28/02/2017		159.501,82		221.651,00 ¹⁸		3.736,76		384.889,58		
Italo Valenti	Chief Financial Officer	01/11/2016 28/02/2017		91.428,69		285.000,00 ¹⁹		653,84		377.082,46		

¹⁴ Trattasi del valore del Fringe Benefits relativo all'Auto aziendale.

¹⁵ Si precisa che al Sig. Nicosanti Monterastelli in virtù del ruolo di Ceo e di Chief Commercial Officer e in forza delle pattuizioni inerenti il rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente e in particolare della convenuta natura onnicomprensiva della remunerazione annua lorda al medesimo riconosciuta di qualsivoglia compenso relativo anche a incarichi aggiuntivi e cariche sociali, ha rinunciato al compenso deliberato in suo favore in connessione, da prima, della carica di Presidente e poi della carica Amministratore Esecutivo ricoperte nel corso dell'esercizio 2016.

¹⁶ Euro 375.000 MBO relativo al FY16 ma corrisposto nel 2017, Euro 150.000 relativi al Bonus Straordinario per operazione di ristrutturazione di Unieuro S.r.l. corrisposto nel 2017 e Euro 350.000 non ancora corrisposti e pari al Bonus Target FY2017 (previsto dalla contrattazione individuale, la cui maturazione ed esigibilità è subordinata alla verifica del Target a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio prevista a Giugno 2017).

¹⁷ Euro 185.763 costituiscono MBO relativo al FY16 ma corrisposto nel 2017 e Euro 175.000 pari al Bonus Target FY2017 (previsto dalla contrattazione individuale, la cui maturazione ed esigibilità è subordinata alla verifica del Target a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio prevista a Giugno 2017).

¹⁸ Euro 71.651 costituiscono MBO relativo al FY16 ma corrisposto nel 2017 e Euro 150.000 pari al Bonus Target FY2017 (previsto dalla contrattazione individuale, la cui maturazione ed esigibilità è subordinata alla verifica del Target a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio prevista a Giugno 2017).

¹⁹ Euro 210.000 riferiti all'Entry Bonus corrisposto nel 2017 e Euro 75.000 non ancora corrisposti e pari al Bonus Target FY2017 (previsto dalla contrattazione individuale, la cui maturazione ed esigibilità è subordinata alla verifica del Target a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio prevista a Giugno 2017).

Andrea Scozzoli	Chief Financial Officer	01/03/2016 31/10/2016		161.401,16		506.150,00 ²⁰	2.351,12	10.000,00 ²¹	679.902,28		
Andrea Scozzoli	Chief Corporate Development Officer	01/11/2016 28/02/2017		91.140,14		150.000,00 ²²	1.180,62		242.320,76		

²⁰ Euro 106.150 costituiscono MBO relativo al FY16 ma corrisposto nel 2017 e Euro 400.000 relativi al Bonus Straordinario per operazione di ristrutturazione di Unieuro S.r.l. corrisposto nel 2017.

²¹ Percepti come importo una tantum.

²² Euro 150.000 non ancora corrisposti e pari al Bonus Target FY2017 (previsto dalla contrattazione individuale, la cui maturazione ed esigibilità è subordinata alla verifica del Target a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio prevista a Giugno 2017).

Tabella 2 (schema 7-bis): Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Piano B (data relativa delibera)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Piano C (data relativa delibera)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Compensi da controllate e collegate		Piano A (data	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	

Tabella 3A (schema 7-bis): Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, ei direttori generali e dei altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	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 attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli 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 di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Piano B (data relativa delibera)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Piano C (data relativa delibera)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Piano B (data relativa delibera)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Totale			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Tabella 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti				Altri bonus
			Erogabile / Erogato ²³	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili / Erogati ²⁴	Ancora differiti	
Luigi Fusco	Chief Operating Officer		175.000,00				185.763,00		
Bruna Olivieri	Chief Omni Channel Officer		150.000,00				71.651,00		
Italo Valenti	Chief Financial Officer		75.000,00						210.000,00 ²⁵
Andrea Scozzoli	Chief Financial Officer						106.150,00		400.000,00 ²⁶
Andrea Scozzoli	Chief Corporate Development Officer		150.000,00						
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	CEO – Chief Commercial Officer		350.000,00				375.000,00		150.000,00 ²⁷
Totale			900.000,00				738.564,00		760.000,00

²³ Importi riferiti al Bonus Target FY2017 (previsto dalla contrattazione individuale, la cui maturazione ed esigibilità è subordinata alla verifica del Target a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio prevista a Giugno 2017).

²⁴ Importi riferiti a MBO relativo al FY16 ma corrisposti nel 2017.

²⁵ Riferiti all'Entry Bonus corrisposto nel 2017.

²⁶ Relativi al Bonus Straordinario per operazione di ristrutturazione di Unieuro S.r.l. corrisposto nel 2017.

²⁷ Riferiti al Bonus Straordinario per operazione di ristrutturazione di Unieuro S.r.l. corrisposto nel 2017.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive script. The signature starts with a large, looping initial that resembles a 'G' or 'S', followed by several smaller, connected loops and a final downward stroke.

Tabella 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Stefano Meloni	Amministratore Indipendente	Unieuro S.p.A.	n.a.	30.000,00	n.a.	n.a.
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.



Tabella 2 (schema 7-ter): Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

