



Unieuro S.P.A. - Sede Legale in Forlì, Via Giovanni Schiaparelli, 31
Capitale Sociale Euro 4.000.000 Interamente Versato
Numero di Iscrizione nel Registro Delle Imprese di Forlì-Cesena e C.f. 00876320409

Politica di Remunerazione

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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.unieurospa.com,
sezione "Corporate Governance/Assemblee degli Azionisti/Assemblea [dicembre](#)
2020"

Esercizio 2020

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data ~~6 maggio~~ [12 novembre](#) 2020

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE AGLI AZIONISTI

Signori Azionisti,

il documento che oggi sottoponiamo alla Vostra attenzione illustra la Politica di Remunerazione di Unieuro S.p.A. (“**Unieuro**” ovvero “**Società**”) per l’esercizio che chiuderà al 28 febbraio 2021, comprensiva delle proposte di integrazione alla politica di remunerazione approvata il 12 giugno 2020 dall’Assemblea degli Azionisti della Società, relative (e conseguenti) alla previsione di un piano di incentivazione denominato “Piano di Performance Shares 2020-2025” (il “**Piano**”) avente ad oggetto l’assegnazione gratuita di diritti all’attribuzione a titolo gratuito di azioni ordinarie della Società in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di performance, su cui è chiamata a deliberare, ai sensi e per gli effetti dell’articolo 114-bis del TUF, l’Assemblea degli Azionisti convocata per il 17 dicembre p.v..

Vi ricordiamo infatti come, in occasione dell’adozione della suddetta politica, il Consiglio di Amministrazione di Unieuro avesse ritenuto opportuno rinviare la definizione di un piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari. Tale decisione era stata assunta in ossequio ai principi di responsabilità e sostenibilità che hanno ispirato le scelte della Società, considerando la situazione emergenziale per la diffusione dell’epidemia da Covid-19 e gli impatti della stessa sul perseguimento degli interessi di lungo termine. In particolare, il Consiglio aveva precisato la propria intenzione di sottoporre un piano di performance shares all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti entro il mese di dicembre 2020, qualora le condizioni legate agli impatti della pandemia lo avessero consentito.

Nonostante la recrudescenza della pandemia da Covid-19, la Società ha voluto ad ogni modo rispettare quanto prospettato in occasione della precedente Assemblea degli Azionisti e pertanto il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre all’approvazione dell’Assemblea dei soci una proposta del suddetto Piano, predisposto nell’ambito di una attenta comparazione delle dinamiche di mercato, anche come influenzate dall’attuale emergenza sanitaria, attraverso il contributo di società di consulenza di primario standing.

Stante quanto sopra e fermi restando i principi e gli obiettivi posti a fondamento della politica di remunerazione di cui alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione approvata il 12 giugno scorso, il Consiglio intende altresì sottoporre all’approvazione dell’Assemblea, ai sensi del comma 2-bis dell’art. 123-ter TUF, le proposte di integrazione e modifica alla suddetta politica di remunerazione volte a (i) ricomprendere la partecipazione al Piano tra le componenti variabili della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità

Strategica della Società e (ii) ridefinire conseguentemente il pay-mix del relativo pacchetto retributivo.

Il Piano di Performance Shares 2020-2025 che Vi viene sottoposto è stato approvato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, dal Consiglio di Amministrazione di Unieuro, con delibera del 27 ottobre 2020 e intende perseguire i seguenti obiettivi:

- focalizzare l'attenzione dei beneficiari del Piano sui fattori di interesse strategico della Società e orientare le risorse chiave verso il perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- fidelizzare i beneficiari del Piano e incentivarne la permanenza presso la Società sviluppando politiche di retention;
- allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti, nella prospettiva di sviluppare la crescita del valore della Società; e
- assicurare che la complessiva remunerazione dei destinatari del Piano resti competitiva sviluppando al contempo politiche di attraction verso nuove figure manageriali e professionali talentuose.

Il Piano, composto da tre cicli ciascuno di durata triennale, prevede un periodo di vesting, un periodo di lock-up e l'applicazione delle clausole di malus e claw-back.

Gli obiettivi di performance riferiti al 1° ciclo del Piano sono rappresentati da EBIT Adjusted e Free Cash Flow Adjusted, misurati con riferimento ai target definiti nei budget previsionali della Società.

Il raggiungimento degli obiettivi di performance del Piano è misurato al compimento di ciascun triennio di maturazione, sommando i risultati annuali dei singoli parametri nel periodo di vesting di riferimento, ad esito di un puntuale processo di verifica, da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, dei risultati effettivamente conseguiti.

La volontà di misurare gli obiettivi di performance con riferimento ai target definiti nei budget previsionali approvati dal Consiglio di Amministrazione è stata assunta dalla Società alla luce dello stato di emergenza connesso all'epidemia da Covid-19 e tenuto conto dei riflessi di tale epidemia sotto il profilo economico e sociale, ritenendo che le sfide di un contesto nazionale e internazionale più instabile e volatile possano essere ad oggi meglio interpretate sulla sommatoria di periodi annuali piuttosto che su un periodo temporale più dilatato e, pertanto, più aleatorio. La metodologia proposta permetterà quindi al Consiglio di Amministrazione di definire degli obiettivi che siano sfidanti ma al contempo raggiungibili, in un contesto di mercato caratterizzato da una marcata incertezza, ciò al fine di evitare il ricorso a strumenti di correzione discrezionale degli obiettivi, durante il periodo di vesting degli incentivi.

Alla luce di quanto sopra, la scelta testè illustrata è espressione del costante impegno del Consiglio di Amministrazione della Società e delle strutture aziendali, volto ad adottare una politica retributiva efficace, orientata alla performance e allineata alle scelte del mercato nel particolare momento storico di approvazione. In particolare, nel rispetto dei principi di trasparenza e disclosure nei confronti del mercato, sarà cura della Società procedere con la pubblicazione degli obiettivi di performance raggiunti per il 1° ciclo del Piano nell'ambito della seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione che sarà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti che darà conto della maturazione delle azioni per il 1° Ciclo, permettendo quindi agli azionisti di verificare l'effettività della relazione fra premi e performance della società, nonostante la sopra citata particolare mutevolezza delle condizioni di mercato che caratterizza l'avvio del piano e che impedisce una più puntuale informativa anticipata degli obiettivi dello stesso.

Diamo altresì atto che, per ciascuno degli obiettivi di performance del Piano è prevista una curva di incentivazione che collega il numero delle azioni attribuibili in funzione dell'obiettivo di performance raggiunto sulla base di diversi livelli di performance:

- (i) una soglia minima di performance (threshold), fissata all'80% del target, al di sotto della quale nessuna azione sarà attribuita ed al raggiungimento della quale sarà attribuito un numero di azioni pari al 50% del premio target;
- (ii) una soglia obiettivo di performance (target) al raggiungimento della quale sarà attribuito un numero base di azioni;
- (iii) una soglia massima di performance (cap), fissata al 150% dell'obiettivo target, al raggiungimento o superamento della quale sarà attribuito il numero massimo di azioni, pari al 150% del premio target,

laddove per performance intermedie si procederà all'assegnazione di premi calcolati tramite interpolazione lineare.

La Società ha ritenuto opportuno definire i predetti livelli di performance, in linea con le prassi di mercato, al fine di massimizzare la capacità di retention delle risorse chiave, anche tenuto conto delle risultanze del piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine giunto a conclusione nel corso del precedente esercizio e che ha inevitabilmente subito, nella propria capacità di incentivazione, l'impatto pandemico del periodo.

A seguito dell'introduzione del Piano, il pay-mix delle remunerazioni dell'Amministratore Delegato, nonché degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, registra un incremento nella componente variabile rispetto alla componente fissa, in linea con le best practice di mercato.

Alla luce di quanto fin qui espresso in merito al significativo impatto economico della pandemia, il Comitato Remunerazione e Nomine, con il qualificato supporto di

primaria società di consulenza, ha ritenuto opportuno analizzare e valutare il proprio sistema di incentivazione di breve termine, al fine di assicurare la corretta prosecuzione dell'obiettivo di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'azienda e di garantire la continuità del business.

In particolare, in considerazione delle evidenze emerse da tale attività sia alla luce delle azioni messe in atto da Unieuro in risposta al Covid-19 sia rispetto ad analisi di benchmark di mercato rispetto ad un gruppo di peer selezionato, il Consiglio di Amministrazione, su impulso del Comitato Remunerazione e Nomine, ha ritenuto doveroso confermare il sistema di incentivazione di breve termine già da Voi approvato nel corso della precedente Assemblea degli Azionisti del 12 giugno u.s. in quanto lo stesso rappresenta il giusto mezzo per motivare il management e valorizzarne lo sforzo nel periodo in esame.

L'impegno di Unieuro al rispetto delle best practice di mercato ha trovato nel periodo pandemico un impulso vincente, evolvendo il proprio approccio orientato tanto alla performance quanto alla sostenibilità, con l'istituzione, in data 12 novembre 2020, del Comitato Sostenibilità, al fine di supportare il Consiglio di Amministrazione sulle tematiche ambientali, sociali, attinenti alle persone ed al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione. Della costituzione del predetto Comitato verrà data evidenza nel testo della politica sottoposta alla Vostra approvazione.

Signori Azionisti, stante quanto sopra e fermi restando i principi e gli obiettivi posti a fondamento della politica di remunerazione di cui alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione approvata il 12 giugno scorso, il Consiglio intende sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi del comma 2-bis dell'art. 123-ter TUF, le proposte di integrazione e modifica alla suddetta politica di remunerazione volte a (i) ricomprendere la partecipazione al Piano tra le componenti variabili della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società; (ii) ridefinire conseguentemente il pay-mix del relativo pacchetto retributivo; nonché (iii) inserire i riferimenti al Comitato Sostenibilità neo-istituito.

Precisiamo che la seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione - contenente la rappresentazione dei compensi di competenza dell'esercizio chiuso al 29 febbraio 2020 degli Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società - non formerà oggetto di votazione non avendo subito alcuna modifica rispetto a quella che ha già ricevuto il parere favorevole, in conformità con quanto previsto dal comma 6 dell'art. 123-ter del TUF, dell'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 12 giugno scorso.

Riportiamo dunque nel seguito la politica di remunerazione di cui alla Relazione sulla Remunerazione con evidenza grafica, per maggiore chiarezza espositiva, delle proposte di integrazione e modifica sopra menzionate, in relazione alla quale siete chiamati ad esprimere il vostro voto ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter, comma 3-bis TUF la quale - conferma il collegamento della componente variabile ad obiettivi

di performance chiari, predeterminati e misurabili in linea con le best practice di mercato in materia di remunerazione; riteniamo, quindi, che la stessa sia coerente con le finalità perseguite, ovvero attrarre, fidelizzare e remunerare adeguatamente le risorse chiave dell'azienda, con l'obiettivo di assicurare la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

Viene altresì dato conto, per mera completezza esplicativa, come ai fini del sistema di incentivazione di breve termine, il valore dell'obiettivo di performance dell'EBITDA Adjusted viene determinato ai sensi del principio contabile ex IAS 17, garantendo, in continuità con il passato, l'inclusione dei costi legati alla gestione delle locazioni.

Precisiamo infine che, ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la versione integrale della Relazione sulla Remunerazione inclusiva della politica di remunerazione come nel seguito integrata e modificata, sarà messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società (www.unieurospa.com) nella sezione "Corporate Governance / Assemblee degli Azionisti / Assemblea dicembre 2020", oltre che presso il meccanismo di stoccaggio "eMarket STORAGE", consultabile all'indirizzo www.emarketstorage.com, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Cogliamo l'occasione per ringraziarVi in anticipo per l'adesione che siete chiamati ad esprimere in sede assembleare.

Marino Marin

IL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

SEZIONE I.....	12
a) ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	17
b) COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE.....	18
a. Composizione del Comitato Remunerazione e Nomine.....	19
b. Competenze e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine.....	19
c) NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	20
d) PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED EVENTUALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE.....	21
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.....	22
I. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	31
II. Vice Presidente.....	32
III. Amministratori.....	32
a. Amministratori Esecutivi.....	32
b. Amministratori non esecutivi e indipendenti.....	33
c. Compensi per la partecipazione ai comitati.....	33
IV. Direttore Generale.....	34
V. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	34
VI. Componenti del Collegio Sindacale.....	35
f) POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI.....	35
g) OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.....	35
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.....	35
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.....	36
j) TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI	

DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, I MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST	36
k) INFORMAZIONI SULLA 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	37
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	37
m) INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	37
n) POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AI CONSIGLIERI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI	38
o) INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI PER SCELTA DI TALI SOCIETÀ	38
SEZIONE II.....	39
a. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	39
b. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE	40
c. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	40
Seconda Parte.....	42
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE TUTTI I COMPENSI SONO CORRISPOSTI DALLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO. VALORI ESPRESSI IN EURO	43
TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	40
TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, E I DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	42
TABELLA 1 (SCHEMA 7-TER): PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI	44
TABELLA 2 (SCHEMA 7-TER): PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	45

TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N.
11971/1999.....46



DEFINIZIONI e GLOSSARIO

Amministratori Esecutivi	Gli amministratori ai quali sono state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori non esecutivi	Gli amministratori ai quali non sono state attribuite deleghe operative o gestionali né particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
Amministratori Indipendenti	Gli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina.
Assemblea dei soci/Assemblea	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 marzo 2006 dal Comitato per la Corporate Governance (e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria), come modificato da ultimo nel luglio 2018.
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 al principio 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 al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina.
<u>Comitato Sostenibilità</u>	<u>Il comitato interno al Consiglio di Amministrazione costituito in conformità all'art. 4 del Codice di Autodisciplina.</u>
Consiglio/ Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di amministrazione della Società.
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 che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione fornita nell'Allegato 1 al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.
Emittente / Società / Unieuro	Unieuro S.p.A., con sede in Forlì, Via V.G. Schiaparelli n. 31.
Esercizio 2020	L'esercizio finanziario della Società dal 1° marzo 2019 al 29 febbraio 2020.
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Long Term Incentive di Stock Option	Il piano di incentivazione di lungo termine che riconosce un Plan 2018-2025 o Piano premio in strumenti finanziari.
MTA - Segmento STAR II	Mercato Telematico Azionario - Segmento STAR organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
<u>Piano di Performance Shares 2020-2025</u>	<u>Indica il Performance Share Plan 2020 - 2025 la cui proposta è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 27 ottobre 2020 e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 17 dicembre 2020, avente ad oggetto l'assegnazione gratuita di diritti, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di performance, all'attribuzione di azioni ordinarie della Società a titolo gratuito.</u>
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 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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.
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

Di seguito è riportata una tabella che riassume ed esplica i dati contenuti all'interno del testo della Politica sulla Remunerazione di Unieuro S.p.A.

Componente	Condizioni	Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategica			
Remunerazione Fissa		<p>€ 350.000,281</p> <p>Componente determinata sulla base del rapporto dirigenziale in essere, avendo l'Amministratore Delegato rinunciato al compenso ad egli attribuito dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 c.3 c.c.</p>	<p>Chief Financial Officer</p> <p>€ 300.000,12</p>	<p>Chief Operating Officer</p> <p>Chief Omnichannel Officer</p> <p>€ 250.000,10</p>	<p>Chief Commercial Officer</p> <p>€ 230.000,00</p>	<p>Chief Corporate Development Officer</p> <p>€ 250.000,10</p>

<p>Remunerazione variabile di breve termine</p>	<p>La remunerazione variabile di breve termine è soggetta ad una condizione cancello che ne condiziona l'accesso: per l'attivazione del premio è infatti necessario che sia raggiunto un livello EBITDA almeno pari al 70% del target EBITDA fissato per l'anno</p> <p>1) EBITDA 70% Misurazione performance: Target 100% (obiettivo business plan) Soglia 80%</p> <p>2) Net Financial Position 20% Misurazione performance: Target 100% (obiettivo business plan) Soglia 80%</p> <p>3) Net Promoter Score 10% Misurazione performance: Target 100% (obiettivo business plan) Soglia 80%</p> <p>Cap cumulativo max 150% dell'importo previsto dal contratto individuale del Dirigente a titolo di Bonus in caso di raggiungimento di più del 100% del target</p>	<p>Dal 50% al 150% del Bonus contrattualmente definito in base al livello di raggiungimento del Target</p> <p>Al raggiungimento del 100% del Target: 100% del Bonus contrattualmente definito</p>	<p>Dal 50% al 150% del Bonus contrattualmente definito in base al livello di raggiungimento del Target.</p> <p>Al raggiungimento del 100% del Target: 100% del Bonus contrattualmente definito</p>
---	--	---	--

	<p>Incentivo soggetto a claw back e malus</p> <p>1 L' EBITDA è dato dall'EBITDA Consolidato rettificato (i) degli oneri/(proventi) non ricorrenti e (ii) degli effetti derivanti dalla rettifica dei ricavi per servizi di estensioni di garanzia al netto dei relativi costi futuri stimati per la prestazione del servizio di assistenza, quale conseguenza del cambiamento del modello di business per i servizi di assistenza in gestione diretta.</p>		
--	--	--	--

<p>Remunerazione variabile di lungo termine</p>	<p>Piano 2020-2025: Incentivo variabile di lungo termine con performance triennale e premio azionario.</p> <p><u>Con riferimento al 1° ciclo del piano gli obiettivi di performance sono espressi da:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>EBIT Adjusted (come definito a pag. 27) 60%</u> 2) <u>Free Cash Flow Adjusted (come definito a pag. 27) 40%</u> <p>Incentivo soggetto a claw back e malus</p> <p><u>Presenza di una clausola di Lock-up per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</u></p> <p><u>Conferimento ai beneficiari del diritto alla percezione di un premio in denaro parametrato sui dividendi in denaro eventualmente distribuiti e pagati dalla Società fino alla data di attribuzione.</u></p>	<p>È prevista la partecipazione al piano di incentivazione a medio-lungo termine che sarà eventualmente approvato dall'Assemblea.</p> <p><u>Performance Share Plan 2020 – 2025 sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 17 dicembre 2020.</u></p>
---	--	--

Altri compensi	Bonus non monetari	<p>Ai sensi delle previsioni del CCNL applicabile e delle disposizioni dei contratti individuali di lavoro: 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”), attribuzione dell’autovettura ad uso promiscuo, nonché, in taluni casi, concessione della c.d. house allowance.</p>	
	Patto di non concorrenza	<p>Presenti: con riferimento al patto di non concorrenza con Giancarlo Nicosanti Monterastelli, si precisa che esso è stato stipulato tra la Società e quest’ultimo in qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche.</p>	
	Altro	<p>Indennità di fine mandato 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.</p>	-

a) ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Sono indicati di seguito gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

La Politica di Remunerazione è adottata secondo un processo che vede coinvolti l'Assemblea dei soci, 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.

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.

Si precisa che, come consentito dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF (aggiornato con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019), in presenza di circostanze eccezionali, Unieuro può derogare temporaneamente alla propria politica in materia di remunerazione fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Per "circostanze eccezionali" si intendono situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Il processo è di seguito sintetizzato.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Comitato Parti Correlate e in conformità a quanto previsto dalla Procedura per la Gestione delle Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, può - al ricorrere delle circostanze sopra individuate - derogare temporaneamente agli elementi della Politica riportati alla lettera e) che segue.

Assemblea dei soci

In tema di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3), cod. civ., determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, sino a diversa determinazione dell'Assemblea medesima;
- ai sensi dell'art. 123-ter: (i) comma 3-bis e comma 3-ter, del TUF, delibera con voto vincolante in merito alla prima sezione della Relazione e (ii) comma 6, del TUF, delibera con voto non vincolante sulla seconda sezione della Relazione; e
- ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari.

Consiglio di Amministrazione

In tema di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- definisce i compensi degli Amministratori nell'ambito di quanto deliberato dall'Assemblea;
- ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del Codice Civile, determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il Collegio Sindacale;
- definisce, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, la Politica di Remunerazione ed è responsabile della attuazione della stessa;
- predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazione e Nomine, eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis TUF; 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.

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.

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. 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 sulle remunerazioni.

Società di revisione

Come previsto dal comma 8-bis dell'articolo 123-ter del TUF, la società di revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione.

b) COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

In data 7 febbraio 2017, il Consiglio di Amministrazione, in conformità alle raccomandazioni in tema di corporate governance contenute nel Codice di

Autodisciplina, ha deliberato, con efficacia a partire dalla Data di Inizio delle Negoziazioni, di istituire un Comitato Remunerazione e Nomine, approvando il regolamento di funzionamento del comitato stesso.

a. Composizione del Comitato Remunerazione e Nomine

A seguito del rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione avvenuto in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019, in data 26 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare i componenti del Comitato Remunerazione e Nomine e, segnatamente, i sig.ri Ing. Gianpiero Lenza (amministratore non esecutivo), Dott.ssa Catia Cesari (amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Autodisciplina) e Dott. Marino Marin (amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Autodisciplina) in qualità di Presidente. Alla luce delle dimissioni presentate in data 23 gennaio 2020, dall'Ing. Gianpiero Lenza dalle cariche ricoperte nel Consiglio di Amministrazione della Società, il 6 febbraio 2020 il Consiglio di Amministrazione ha nominato membro del Comitato Remunerazione e Nomine l'Avv. Pietro Caliceti (amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Autodisciplina).

Il Comitato Remunerazione e Nomine, è stato costituito nel rispetto del principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina che prevede che lo stesso sia composto da amministratori indipendenti o, in alternativa, da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti (in tal caso il Presidente è nominato tra gli amministratori indipendenti).

Conformemente al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina, un componente del Comitato possiede conoscenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Per l'esercizio in corso, il Comitato Remunerazione e Nomine si riunirà tutte le volte che ciò sarà ritenuto necessario ai fini del corretto ed efficace svolgimento dei propri compiti.

b. Competenze e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine

Il funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine è disciplinato dal Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 febbraio 2017 – consultabile sul sito web dell'Emittente alla sezione “Corporate Governance” – di cui si riportano di seguito le disposizioni di maggior rilievo.

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 Remunerazione e Nomine 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 - 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.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, nello svolgimento delle sue funzioni, ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dal Criterio applicativo 4.C.1., lett. e) del Codice di Autodisciplina.

Resta inteso che, ai sensi dell'art. 19 dello Statuto e in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato Remunerazione e Nomine 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 Collegio Sindacale, fermo restando il potere dell'Assemblea di determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

In conformità a quanto previsto dal Criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente dà informazione delle attività svolte dal Comitato Remunerazione e Nomine, al primo Consiglio di Amministrazione utile.

c) NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa dell'ausilio di consulenti esterni.

d) PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED EVENTUALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE

La Politica di 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;
- ad allineare gli interessi del management con quelli della Società e degli azionisti; e
- a promuovere la creazione di valore per la Società e per gli azionisti nel medio-lungo periodo in maniera sostenibile.

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione della Politica di Remunerazione ha tenuto in considerazione i seguenti criteri dettati dal Codice di Autodisciplina:

- 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 di 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, sotto forma di piani di incentivazione equity, equity based, o cash-based;
- (iii) benefici non monetari (fringe benefit), quali l'assegnazione di telefono, computer, veicoli aziendali 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 applicabile) e la protezione assicurativa infortuni contro il rischio di morte, invalidità permanente e inabilità temporanea;
 - b. per quanto riguarda gli Amministratori, una protezione assicurativa in relazione alla carica ricoperta nel Consiglio di Amministrazione;

- (iv) indennità erogabili a fronte della disciplina di non concorrenza eventualmente pattuita con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Rispetto alla politica di remunerazione relativa all'esercizio chiuso al 29 febbraio 2020-:

(i) è stata: ~~(i)~~ inserita la descrizione del nuovo piano di incentivazione di medio-lungo termine denominato "Piano di Performance Shares 2020 - 2025" avente ad oggetto l'assegnazione gratuita di diritti all'attribuzione, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di performance, di azioni ordinarie della Società a titolo gratuito, come meglio dettagliato nella lettera e) che segue;

~~(ii)~~ è stata eliminata la facoltà di riconoscere bonus una tantum per il conseguimento di risultati di particolare significato strategico, essendo stata ritenuta la componente variabile "ordinaria" della remunerazione tale da svolgere la propria funzione premiante anche in relazione a tali casi;

(iii) sono state inserite - così come raccomandato dal Codice di Autodisciplina (punto f dell'art. 6.C.1) - sia nel sistema incentivante di breve termine (MBO) sia nel sistema incentivante di medio-lungo termine (LTIP), clausole di malus e clawback, come meglio dettagliato nella lettera e) che segue; e

(iv) è stato inserito il riferimento al Comitato Sostenibilità istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2020 e indicata la remunerazione dei relativi componenti.

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

La politica 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 la Società e 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 e medio-lungo periodo.

La retribuzione variabile e la componente fissa annuale sono modulate diversamente 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 di 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, come meglio di seguito descritto.

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 la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; e
- trattenere 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 ("LTIP") 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*² ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla remunerazione complessivamente riconosciuta esclusa la componente di benefit (c.d. *annual total compensation*):~~

L'attuale sistema di MBO prevede l'erogazione di un compenso variabile in forma monetaria (c.d. cash bonus) il cui ammontare erogabile nel caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi, 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 2020 - 28 febbraio 2021, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2020, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in continuità con quanto già previsto dall'MBO relativo all'esercizio chiuso al 29 febbraio 2020, è strutturato sulla base dei seguenti parametri e criteri:

- gli obiettivi di performance sono legati a target di (i) EBITDA³ (comune a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) ("Performance Target EBITDA"); (ii) di riduzione della posizione finanziaria netta o del debito netto (a seconda del ruolo aziendale ricoperto) ("Performance Target PFN") e (iii) di Net Promoter Score, criterio basato sulla soddisfazione dei clienti come risultante da questionari sottoposti agli stessi ("Performance Target NPS")⁴;
- 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" (70%), "Bonus Target PFN" (20%) e "Bonus Target NPS" (10%);
- la maturazione ed erogazione dei Bonus Target EBITDA, Bonus Target PFN e Bonus Target NPS 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:

- 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;
- uguale all'80% della Performance Target EBITDA, è riconosciuto un importo pari al 50% del Bonus Target EBITDA;
- 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'80% della Performance Target EBITDA;
- pari al 100% della Performance Target EBITDA, è riconosciuto un importo pari al Bonus Target EBITDA;

³ Vedasi nota 1 nella tabella a pag. 11

⁴ La consuntivazione del raggiungimento dell'obiettivo NPS, viene fatta sulla rielaborazione dei risultati dei sondaggi raccolti online tramite una piattaforma "proprietaria", e sottraendo dal numero dei "promotori" quello dei "detrattori".

- compresa tra il 101% e il 120% della Performance Target EBITDA, è riconosciuta una somma aggiuntiva al Bonus Target EBITDA 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'80% 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 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.

Il Bonus Target NPS 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 NPS, nonostante l'eventuale raggiungimento del Performance Target relativo alla soddisfazione dei clienti. Fermo restando quanto precede, nel caso in cui la performance effettiva consolidata dell'esercizio di riferimento relativa alla soddisfazione dei clienti ("**Performance Effettiva NPS**") sia:

- a) inferiore all'80% della Performance Target NPS, non è riconosciuto, nemmeno pro quota, il Bonus Target NPS, non risultando raggiunta la relativa soglia d'ingresso;
- b) pari all'80% della Performance Target NPS, è riconosciuto un importo pari al 50% del Bonus Target NPS;

- c) compresa tra l'81% e il 99% della Performance Target NPS, è riconosciuta, in aggiunta a quanto indicato al punto b) che precede, una somma pari al 2,5% del Bonus Target NPS per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva NPS superiore all'80% della Performance Target NPS;
- d) pari al 100% della Performance Target, è riconosciuto un importo pari al Bonus Target NPS;
- e) compresa tra il 101% e il 120% della Performance Target NPS, è riconosciuta una somma aggiuntiva al Bonus Target NPS pari al 2,5% del Bonus Target NPS per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva NPS compreso tra il 101% e il 120% (compreso) della Performance Target NPS e pari al 3% per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva NPS superiore al 120% della Performance Target NPS.

Fermo restando quanto sopra, l'MBO prevede un cap al cash bonus complessivo pari al 150% dell'ammontare massimo erogabile nel caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi, contrattualmente definito individualmente con ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Per meri fini di completezza si precisa che l'EBITDA è dato dall'EBITDA Consolidato rettificato (i) degli oneri/(proventi) non ricorrenti e (ii) degli effetti derivanti dalla rettifica dei ricavi per servizi di estensioni di garanzia al netto dei relativi costi futuri stimati per la prestazione del servizio di assistenza, quale conseguenza del cambiamento del modello di business per i servizi di assistenza in gestione diretta.

Si precisa che in caso di:

- (i) operazioni straordinarie che interessino la Società
- (ii) eventi o circostanze, anche esogene (es. COVID-19), di natura eccezionale o straordinaria
- (iii) variazioni del contesto normativo e/o regolamentare

che abbiano un impatto significativo su tutti o alcuni dei target di riferimento degli obiettivi, il Consiglio di Amministrazione - previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine - potrà rivalutare l'equità e la coerenza complessiva del piano di incentivazione, con possibilità di apportare variazioni motivate - su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine - sugli obiettivi assegnati/alle soglie di ingresso sopra previste.

Long Term Incentive Plan (LTIP)

In continuità con quanto fatto negli anni precedenti, Unieuro ha previsto un nuovo sistema di incentivazione di medio-lungo termine basato su performance share ("Piano di Performance Shares 2020-2025").

Dopo il Piano di Stock Option, tale piano - descritto dettagliatamente nell'apposito Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti - interamente basato su azioni ordinarie di Unieuro, rappresenta un efficace strumento di incentivazione e fidelizzazione in un'ottica di un sempre maggiore allineamento tra gli interessi del management e quelli degli Azionisti, in linea con le migliori prassi di mercato nazionali e internazionali. Il Piano di Performance Shares 2020-2025 prevede i seguenti obiettivi:

- (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari del Piano sui fattori di interesse strategico della Società e orientare le risorse chiave verso il perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- (ii) fidelizzare i beneficiari del Piano e incentivarne la permanenza presso la Società sviluppando politiche di retention;
- (iii) allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti, nella prospettiva di sviluppare la crescita del valore della Società; e
- (iv) assicurare che la complessiva remunerazione dei destinatari del Piano resti competitiva sviluppando al contempo politiche di attraction verso nuove figure manageriali e professionali talentuose.

Di seguito si descrivono le principali caratteristiche del Piano di Performance Share 2020-2025.

Piano di Performance Shares 2020-2025

Il Piano di Performance Shares 2020-2025 è destinato ad Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o dipendenti della Società o di società del Gruppo aventi la qualifica di dirigente o quadro, non ancora individuati nominativamente (i "Beneficiari"). L'individuazione dei Beneficiari sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione nell'ambito delle Società e/o del Gruppo e tenuto conto della funzione dagli stessi svolta nel processo di creazione di valore.

Il Piano di Performance Shares 2020-2025 prevede l'assegnazione gratuita di diritti a ricevere azioni ordinarie di Unieuro in funzione, inter alia, del raggiungimento di determinati obiettivi di performance e di specifiche condizioni di maturazione, con un periodo di vesting triennale e, limitatamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, un periodo di lock up di 24 mesi dalla data di consegna delle azioni.

Le attribuzioni gratuite di tali azioni verranno effettuate negli anni 2023 (relativamente al triennio 2021-2023, 1° ciclo), 2024 (relativamente al triennio 2022-2024, 2° ciclo) e 2025 (relativamente al triennio 2023-2025, 3° ciclo). L'effettiva attribuzione delle azioni per ciascuno dei tre cicli previsti verrà effettuata come risultante dalla relativa delibera del Consiglio di Amministrazione, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e, in generale, alla permanenza delle condizioni di maturazione.

Gli obiettivi di performance applicabili a ciascuno dei tre cicli di piano sono definiti dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine prima dell'assegnazione dei diritti e sono espressi, con il conferimento al 1° ciclo del piano, da EBIT Adjusted e Free Cash Flow Adjusted. In particolare:

- l'indicatore EBIT Adjusted indica l'EBIT consolidato rettificato post applicazione IFRS 16 (i) degli oneri/(proventi) non ricorrenti (ii) degli ammortamenti e svalutazioni non ricorrenti e (iii) degli effetti derivanti dalla rettifica dei ricavi per servizi di estensioni di garanzia al netto dei relativi costi futuri stimati per la prestazione del servizio di assistenza, quale conseguenza del cambiamento del modello di business per i servizi di assistenza in gestione

diretta. L'Indicatore EBIT Adjusted ha un peso percentuale sul totale delle azioni oggetto di attribuzione pari al 60%. Coincide con l'EBIT rettificato aggregato di Unieuro relativo agli esercizi del ciclo. Il raggiungimento dell'obiettivo di performance viene misurato con riferimento al target in termini di EBIT Adjusted definito nei budget previsionali come di volta in volta modificati e approvati dal Consiglio di Amministrazione;

- l'indicatore Free Cash Flow Adjusted indica il flusso di cassa consolidato generato/assorbito dall'attività operativa e dall'attività di investimento comprensivo degli oneri finanziari pre-adozione IFRS 16. Il Consolidated Adjusted Free Cash Flow è rettificato dei flussi operativi e di investimento non ricorrenti, ed è comprensivo delle rettifiche per oneri (proventi) non ricorrenti, della loro componente non monetaria e del relativo impatto fiscale. L'indicatore Free Cash Flow Adjusted ha un peso percentuale sul totale delle Azioni oggetto di Attribuzione pari al 40%. Coincide con il Free Cash Flow rettificato aggregato di Unieuro relativo agli esercizi del ciclo. Il raggiungimento dell'obiettivo di performance viene misurato con riferimento al target in termini di Free Cash Flow definito nei budget previsionali come di volta in volta modificati e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Per ciascuno degli obiettivi di performance è prevista una curva di incentivazione che collega il numero delle azioni attribuibili in funzione dell'obiettivo di performance raggiunto sulla base di diversi livelli di performance: una soglia minima di performance (threshold) fissata all'80% del target al di sotto della quale nessuna azione sarà attribuita ed al raggiungimento della quale sarà attribuito un numero di azioni pari al 50% del premio target; (b) una soglia media di performance (target) al raggiungimento della quale sarà attribuito un numero base di azioni; e (c) una soglia massima di performance (cap), fissata al 150% dell'obiettivo target al raggiungimento o superamento della quale sarà attribuito il numero massimo di azioni, pari al 150% del premio target.

Con riferimento a valori intermedi tra 80% e 100% e tra 100% e 150% si procederà a interpolazione lineare per giungere alla determinazione dei diritti che maturano.

Le azioni verranno attribuite, previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione al termine di ciascun periodo di vesting e, comunque, non oltre il 30° giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023 con riferimento al 1° ciclo del piano, al 29 febbraio 2024 con riferimento al 2° ciclo del piano e al 28 febbraio 2025 con riferimento al 3° ciclo del Piano, dell'avveramento delle seguenti condizioni di maturazione:

- che, alla data di attribuzione delle Azioni, sia in essere il rapporto del beneficiario con la Società e/o con una società del Gruppo, salvi i casi di good leaver (come definiti nel Documento Informativo, al quale si rinvia);
- che siano stati raggiunti gli obiettivi di performance nel corso del periodo di vesting;
- che vi sia, di volta in volta in considerazione delle singole attribuzioni che saranno effettuate dal Consiglio di Amministrazione o dall'organo da questo delegato, un sufficiente importo di riserve disponibili così come risultanti dall'ultima situazione contabile approvata della Società, per procedere all'esecuzione dell'aumento di capitale o agli acquisti di azioni effettuati ai

sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile a sostegno del Piano; resta fermo che il Consiglio di Amministrazione stesso potrà, a suo insindacabile giudizio, procedere proporzionalmente alla diminuzione del numero di Azioni da destinare a ciascun ciclo di Piano da attribuire ai Beneficiari.

I diritti assegnati conferiscono il diritto alla percezione da parte di ciascun Beneficiario, di un premio in denaro parametrato sui dividendi in denaro eventualmente distribuiti e pagati dalla Società per ciascun ciclo fino alla data di attribuzione. Tale premio sarà pagabile congiuntamente, e subordinatamente, alla consegna delle azioni relativa a ciascun ciclo del Piano purché siano realizzate tutte le condizioni di maturazione.

Per ulteriori informazioni relative al Piano di Performance Shares 2020-2025, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti e disponibile sul sito internet della Società (www.unieurospa.com) nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "EMARKET STORAGE" (www.emarketstorage.com).

Sono previste, sia per la componente variabile di breve termine che di medio-lungo termine, specifiche clausole di malus e clawback, così come raccomandato dal Codice di Autodisciplina (punto f dell'art. 6.C.1). In particolare:

- la clausola di malus consente di ridurre o non erogare la componente variabile nel caso in cui, tra la data di maturazione del diritto al compenso variabile e la data di effettiva erogazione, dati o informazioni sulla base dei quali il diritto è maturato e/o è stato determinato si rivelino manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi dei destinatari.
- la clausola di clawback consente alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dell'incentivo monetario corrisposto, la cui assegnazione è (i) la restituzione, in tutto o in parte, delle azioni ed eventualmente del premio in denaro erogato, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi alla consegna delle azioni; (ii) di annullare il premio in denaro maturato ma non ancora erogato; ovvero, (iii) qualora le azioni fossero già state vendute, cedute o comunque trasferite, la restituzione del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali alla consegna delle azioni eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le eventuali competenze di fine rapporto del Beneficiario; nel caso in cui l'attribuzione sia stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi dei destinatari, entro un termine di 3 anni dall'erogazione dell'incentivo.

Long Term Incentive Plan

~~Con riferimento al perseguimento degli interessi a lungo termine, considerata l'attuale situazione emergenziale per la diffusione del Covid-19 e gli impatti, ad oggi non ancora prevedibili con sufficiente grado di attendibilità, che la pandemia potrebbe avere sulla performance della Società, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno rinviare la definizione di un piano di incentivazione a lungo termine (LTIP) basato su strumenti finanziari, in ossequio ai principi di responsabilità e sostenibilità che ispirano le scelte dell'Emittente. Le incertezze legate all'evolversi dell'emergenza rischiano infatti di~~

~~frustrare l'individuazione di indicatori che possano effettivamente ed efficacemente misurare e valutare la performance del management.~~

~~Resta in ogni caso ferma la volontà del Consiglio di procedere alla definizione di un piano di medio-lungo termine — e in particolare di un piano di performance shares — e di sottoporre lo stesso alla approvazione dell'Assemblea dei soci entro il mese di dicembre 2020, laddove le condizioni dovute agli impatti dell'attuale situazione emergenziale per la diffusione del Covid-19 lo consentano. In particolare, il piano di incentivazione a lungo termine dovrebbe essere esaminato preventivamente dal Comitato Remunerazione e Nomine. Successivamente, una volta che la relativa proposta fosse approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, il piano sarebbe sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci.~~

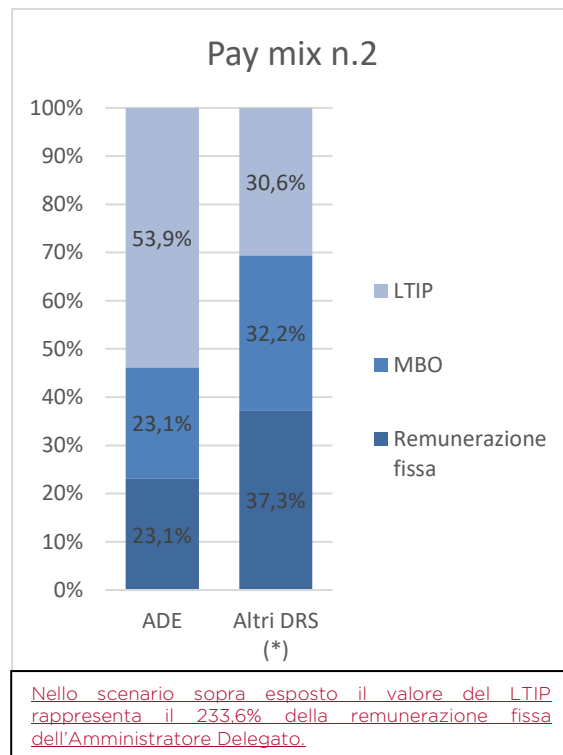
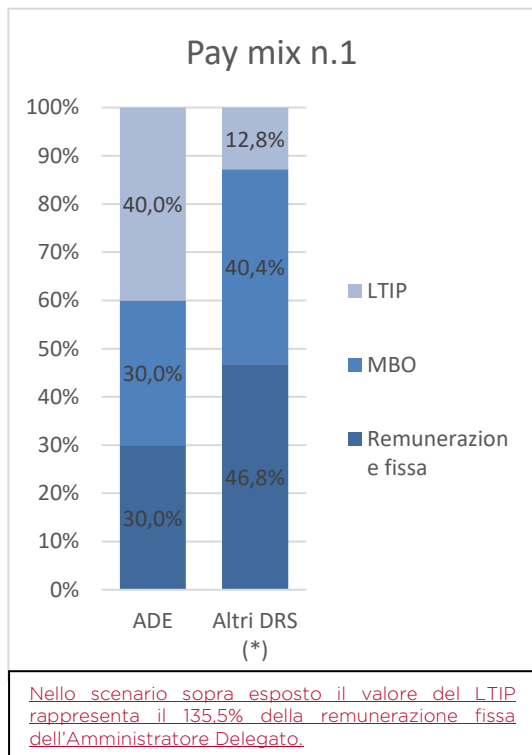
~~Si precisa che la documentazione da pubblicare ai fini della predetta Assemblea dei soci conterrebbe alcune delle informazioni previste dallo Schema Consob, tra le quali, i termini di maturazione dei diritti alla remunerazione (c.d. vesting period) e le clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari, allo stato, non esplicitabili.~~

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

Nei grafici sottostanti i valori delle componenti variabili sono stati così calcolati:

- Componente variabile di breve termine (MBO): è stato indicato il valore annuale dell'incentivo ottenibile al raggiungimento del target;
- Componente variabile di medio-lungo termine (LTIP): è stato indicato il valore dell'incentivo in termini di numero di azioni minime (pay mix n.1) e massime (pay mix n.2) ottenibili in caso di raggiungimento del valore target degli obiettivi di performance nel 1° ciclo di durata triennale del Piano di Performance Share 2020-2025. Tale incentivo è stato quantificato prendendo a riferimento il valore delle azioni alla data del 12 novembre 2020⁵.

⁵ Si precisa che il numero esatto dei Diritti che saranno assegnati all'Amministratore Delegato ("AD") e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica ("DRS") sarà definito nei modi e nei tempi esplicitati nel Documento Informativo del Piano, fermo restando che l'attribuzione delle azioni, al raggiungimento degli obiettivi a target, verrà stabilita entro il range minimo e massimo sopra esposti, anche al fine di tenere conto delle possibili variazioni nel valore di quotazione del titolo alla data di riferimento.



(*) In particolare si precisa che per quanto attiene al Dirigente con Responsabilità Strategica più remunerato, ad esclusione dell'Amministratore Delegato, il pay-mix è così composto:

In caso di assegnazione minima di azioni (Pay mix n.1): 48,47% Remunerazione fissa, 36,35% MBO, 15,18% LTIP

In caso di assegnazione massima di azioni (Pay mix n.2): 37,19% Remunerazione fissa, 27,89% MBO, 34,93% LTIP

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

I. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Parte fissa

La remunerazione del Presidente è determinata (i) in qualità di amministratore, in base alla ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1 del Codice Civile, e (ii) in qualità di soggetto che ricopre un particolare in carico, eventualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile.

Al Presidente spetta il rimborso delle spese di vitto, alloggio e viaggio per l'espletamento delle funzioni, mentre non è prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

Parte variabile

Per il Presidente non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili annuali né a medio-lungo termine.

Benefici non monetari

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

II. Vice Presidente

Quanto sopra indicato in relazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, è applicabile anche al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove nominato.

III. 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 di Remunerazione.

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa determinato dall'Assemblea all'atto della nomina e per l'intero periodo di permanenza in carica (fino a diversa determinazione dell'Assemblea medesima) che garantisce una adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati a favore della Società, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'ufficio, mentre non è prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

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

Parte fissa

La parte fissa del compenso degli Amministratori Esecutivi è determinata: (i) per la carica di amministratore, in base alla ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1 del Codice Civile, e (ii) per la particolare carica ricoperta, eventualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile. 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, gli Amministratori Esecutivi partecipano al piano di incentivazione di breve termine sopra descritto ~~e si prevede (MBO). In aggiunta, può essere prevista~~ la loro partecipazione al ~~piano nuovo Piano~~ di ~~incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari che sarà eventualmente~~

~~approvato dall'Assemblea dei soci entro la fine dell'anno in corso~~ Performance Shares 2020-2025. In continuità con il passato, si prevede che l'Amministratore Esecutivo Giancarlo Nicosanti Monterastelli partecipi al piano di incentivazione a breve termine ed ~~all'eventuale~~ eventualmente al piano di incentivazione al lungo termine, in qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Benefici non monetari

Quale beneficio non monetario riconosciuto agli Amministratori Esecutivi vi è la polizza assicurativa cd. Directors' and Officers' Liability Insurance ("D&O").

b. Amministratori non esecutivi e indipendenti

Alla data della presente Relazione, gli Amministratori indipendenti sono Michele Bugliesi, Pietro Caliceti, Catia Cesari, Paola Elisabetta Galbiati, Marino Marin e Monica Luisa Montironi. Il Consigliere Stefano Meloni risulta indipendente ai sensi del TUF e non indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina, in quanto Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Consigliere Alessandra Stabilini è Amministratore non esecutivo.

Conformemente ai principi dettati Codice di Autodisciplina e, in particolare, dal Criterio applicativo 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.

Quale beneficio non monetario riconosciuto agli Amministratori non esecutivi vi è la polizza assicurativa cd. Directors' and Officers' Liability Insurance ("D&O").

c. Compensi per la partecipazione ai comitati

Il compenso per la partecipazione ai comitati può essere stabilito dall'Assemblea.

In data 26 giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un importo lordo annuale pari a (i) Euro 10.000 per i membri del Comitato Remunerazione e Nomine, del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Parti Correlate (ii) Euro 14.000 per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi, (iii) Euro 13.000 a comitato per il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e per il Presidente del Comitato Parti Correlate, oltre al rimborso delle spese, ai benefit e alle polizze assicurative come previste dalle prassi aziendali, precisando che il compenso complessivo sarà commisurato ai mesi di effettiva permanenza in carica.

In data 12 novembre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato Sostenibilità della Società ed ha altresì deliberato di attribuire un importo forfettario lodo pari complessivamente a Euro 11.000 da corrispondere ai membri del Comitato Sostenibilità (compreso il Presidente dello stesso) con riferimento all'esercizio sociale in corso; per gli esercizi successivi il suddetto compenso sarà adeguato al fine da allinearli ai compensi degli altri Comitati endoconsiliari, su proposta del Consiglio di Amministrazione, previa delibera dell'Assemblea di approvazione della Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2021.

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 6 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, (iv) Chief Commercial Officer, e (v) 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.

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 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).

Ad ogni modo, in aggiunta, può essere prevista la loro partecipazione al nuovo Piano di Performance Shares 2020-2025.

È opportuno sottolineare come la componente variabile ~~costituisce~~ costituisca una parte rilevante all'interno del pay mix al fine di riconoscere e valorizzare i risultati raggiunti in modo sostenibile nel tempo, allineando i comportamenti del management alla strategia aziendale, creando valore per gli stakeholder. In particolare il pay mix medio dei dirigenti con responsabilità strategica risulta ad oggi composto da:

A) tenuto conto del numero minimo di azioni ottenibili in caso di raggiungimento del valore target degli obiettivi nel 1° ciclo del LTIP:

- Remunerazione fissa: ~~52,8%~~ 41,7%
- Remunerazione variabile: ~~47,2%~~
- Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista la partecipazione di breve termine (MBO) al piano di incentivazione a medio-lungo termine che sarà eventualmente approvato

dall'Assemblea dei soci entro la fine dell'anno in corso, raggiungimento del target degli obiettivi: 37,3%

- Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTIP): 21,0%.

B) tenuto conto del numero massimo di azioni ottenibili in caso di raggiungimento del valore target degli obiettivi nel 1° ciclo del LTIP:

- Remunerazione fissa 32,9%
- Remunerazione variabile di breve termine (MBO) al raggiungimento del target degli obiettivi: 29,4%
- Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTIP): 37,7%.

Benefici non monetari

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 Directors&Officers Liability ("D&O"), nonché, in taluni casi, la concessione della c.d. house allowance.

VI. Componenti del Collegio Sindacale

I Sindaci Effettivi sono remunerati con un compenso annuale lordo deliberato dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile, all'atto della nomina per l'intero periodo di permanenza.

Ai Sindaci Effettivi compete il rimborso delle spese di vitto, alloggio e viaggio per l'espletamento delle funzioni, mentre non sono previste componenti variabili della remunerazione, bonus, gettoni di presenza e altri incentivi, né benefici non monetari, ad eccezione della polizza assicurativa D&O.

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, come indicati nei paragrafi di cui alla lettera e) che precede.

g) OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

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

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) che precedono.

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 di 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 nelle lettere d) ed e) che precedono.

~~j) — Informazioni di cui ai punti j) e k) dello Schema Consob~~

~~Rinviando a quanto segnalato nella lettera e) che precede in relazione al piano di incentivazione a medio-lungo termine che verrà eventualmente sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci, allo stato non sono esplicitabili: (i) termini di maturazione dei diritti alla remunerazione (c.d. *vesting period*), né (ii) clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.~~

~~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~~

j) TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, I MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Con riferimento al Piano di Performance Shares 2020-2025, come meglio dettagliato nella lettera e) che precede, si prevede un periodo di vesting triennale. In particolare, le azioni oggetto del Piano verranno attribuite non oltre il 30° giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023 con riferimento al 1° ciclo del Piano, al 29 febbraio 2024 con riferimento al 2° ciclo del Piano e al 28 febbraio 2025 con riferimento al 3° ciclo del Piano, previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell'avveramento delle condizioni di maturazione previste dal Piano.

Sono altresì previste, sia per la componente variabile di breve termine che di medio-lungo termine, specifiche clausole di malus e clawback, così come raccomandato dal Codice di Autodisciplina (punto f dell'art. 6.C.1), come meglio dettagliato nella lettera e) che precede.

k) INFORMAZIONI SULLA 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

Con riferimento al Piano di Performance Shares 2020-2025, si prevede che i Beneficiari che siano anche componenti del Consiglio di Amministrazione e/o Dirigenti con Responsabilità Strategica assumeranno un impegno di lock up alla data di consegna delle azioni che si sostanzia nell'obbligo di detenere continuativamente il 100% delle azioni medesime (dedotto un numero di azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi alla consegna delle azioni che invece possono essere liberamente alienate) per un periodo almeno pari a 24 mesi a decorrere dalla data di consegna delle azioni.

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 e/o del Collegio Sindacale 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.

Possono essere stipulati con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.

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 agli Amministratori 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, 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.4 del Codice di Autodisciplina.

Si rinvia a quanto già descritto nella lettera e) che precede.

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

La presente sezione – sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF – è composta da:

- a) una prima parte, che fornisce una rappresentazione in forma descrittiva sintetica dei compensi di competenza dell'Esercizio 2020 dei destinatari della Politica in materia di remunerazione;
- b) una seconda parte, che riporta in forma tabellare le remunerazioni suindicate, e include la Tabella n. 1 e la Tabella n. 2 previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni detenute, direttamente o indirettamente, nella Società e in società da quest'ultima controllate dagli Amministratori, dai Sindaci e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (nonché da soggetti ad essi strettamente legati, per tali intendendosi il coniuge non legalmente separato e i figli minori), in conformità all'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti.

I suddetti compensi sono stati determinati in continuità con l'esercizio precedente e sulla base dei principi seguiti dalla Società per la definizione della remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tali principi sono in linea con le raccomandazioni di cui al Codice di Autodisciplina.

Prima Parte

a. **COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Remunerazione fissa

In data 18 giugno 2019, l'Assemblea ha deliberato di attribuire un compenso fisso complessivo annuo lordo per l'intero Consiglio di Amministrazione pari a Euro 580.000.

In data 26 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire il predetto compenso in (i) Euro 43.750 per ciascun amministratore non esecutivo, (ii) Euro 10.000 per i membri del Comitato Remunerazione e Nomine, del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Parti Correlate, (iii) Euro 14.000 per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi, (iv) Euro 13.000 a comitato, per il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Parti Correlate; mentre per il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, a seguito della nomina a Presidente del Dott. Stefano Meloni avvenuta in data 24 febbraio 2020, alla luce delle dimissioni di Bernd Erich Beetz, il compenso di Euro 130.000 deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2019 è stato adeguato in lordi Euro 160.000 annui, nel pieno rispetto del compenso complessivamente stabilito per l'intero Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea.

Si precisa che l'Amministratore Delegato, in forza delle pattuizioni inerenti al rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente e in particolare della convenuta natura onnicomprensiva della remunerazione annua lorda al medesimo riconosciuta rispetto a qualsivoglia compenso relativo anche a incarichi aggiuntivi e cariche

sociali, ha rinunciato al compenso deliberato in suo favore in relazione alla carica di consigliere di amministrazione. 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 2020 è inclusa tra i compensi erogati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e indicata nel dettaglio nelle allegate tabelle.

Agli Amministratori è stato riconosciuto il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'espletamento delle funzioni.

Remunerazione variabile

I membri del Consiglio di Amministrazione non hanno partecipato al Piano di Stock Option, al sistema MBO, né ad altre forme di remunerazione variabile. Si precisa che l'Amministratore Esecutivo Giancarlo Nicosanti Monterastelli ha partecipato al Piano di Stock Option in qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Benefici non monetari

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione della Società, è stata stipulata 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 18 giugno 2019 l'Assemblea ha deliberato di nominare un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti, per la durata di tre esercizi (e quindi sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 28 febbraio 2022), composto da Giuseppina Manzo, in qualità di Presidente, Maurizio Voza, in qualità di sindaco effettivo, Federica Mantini, in qualità di sindaco effettivo, Valeria Francavilla, in qualità di sindaco supplente, Davide Barbieri, in qualità di sindaco supplente.

Remunerazione Fissa

In data 18 giugno 2019 l'Assemblea ha deliberato di attribuire a favore dei membri del Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, un compenso complessivo pari a Euro 60.000, con la precisazione che tale compenso sarebbe stato commisurato ai mesi di effettiva permanenza in carica. Nella medesima riunione l'Assemblea ha ripartito il suddetto compenso come segue: (i) al Presidente un importo pari a Euro 26.000, oltre ai contributi previdenziali, (ii) a ciascun Sindaco Effettivo un compenso pari a Euro 17.000, oltre ai contributi previdenziali.

Remunerazione variabile e benefici non monetari

I componenti del Collegio Sindacale non percepiscono alcuna remunerazione variabile, né benefici di natura non monetaria.

c. 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 29 febbraio 2020, ai 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (tra i quali anche Giancarlo Nicosanti Monterastelli che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato) sono stati corrisposti complessivi Euro 1.410.014,43, a titolo di quota della remunerazione fissa.

Remunerazione variabile

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato all'MBO e al Piano di Stock Option.

In particolare sono stati erogati complessivamente a titolo di remunerazione variabile lorda (relativa allo schema MBO relativo all'esercizio al 28 febbraio 2019, erogata nell'esercizio al 29 febbraio 2020) Euro 1.408.750.

In relazione al Piano di Stock Option, alla data del 29 febbraio 2020, sono stati assegnati complessivi 840.850 Diritti di Sottoscrizione (come definiti nel documento di registrazione pubblicato dalla Società e disponibile su sito web di Unieuro www.unieurospa.com/it/investor-relations/prospetto), di cui 566.584 Diritti di Sottoscrizione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Al riguardo, si rammenta che il suddetto Piano ha per oggetto l'assegnazione ai destinatari di diritti di sottoscrizione gratuiti e non trasferibili per atto fra vivi, per l'acquisto o la sottoscrizione a pagamento (a scelta della Società) di azioni ordinarie di Unieuro per un numero massimo di 1.032.258 opzioni, ciascuna delle quali darà diritto di sottoscrizione di un'azione ordinaria di nuova emissione o all'acquisto di una azione detenuta dalla Società. L'eventuale esercizio dei Diritti di Sottoscrizione assegnati e la sottoscrizione delle 1.032.258 azioni destinate al Piano comporterà un effetto diluitivo per l'azionariato a tale data esistente pari a circa il 4,9%.

Si ricorda che, secondo quanto previsto dal regolamento del Piano di Stock Option, al termine di ciascun anno (successivo a quello chiuso al 29 febbraio 2020) in cui il beneficiario avrà esercitato tutti o parte dei suoi Diritti di Sottoscrizione, lo stesso avrà diritto a percepire anche una quota in denaro di importo pari ai dividendi che avrebbe percepito dalla data di approvazione del Piano di Stock Option fino al 29 febbraio 2020, con l'esercizio dei diritti sociali spettanti alle azioni ottenute nell'anno in questione con l'esercizio dei Diritti di Sottoscrizione.

Si precisa che per l'intero esercizio 2019/2020, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta da Giancarlo Nicosanti Monterastelli, il quale, in virtù del ruolo di CEO e in forza delle pattuizioni inerenti al rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente e in particolare della convenuta natura omnicomprensiva 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 della carica di Amministratore Esecutivo ricoperte nel corso dell'esercizio 2020.

In particolare, i compensi effettivamente corrisposti all'Amministratore Delegato nell'esercizio 2019/2020 (dal 1 marzo 2019 al 29 febbraio 2020) relativi alla componente variabile di breve termine sono stati pari a Euro 402.500 avendo il Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2019, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, accertato il raggiungimento delle specifiche condizioni

target congiuntamente al parziale raggiungimento delle specifiche condizioni di over performance.

Per l'indicazione puntuale della remunerazione variabile a favore di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche si fa riferimento alle tabelle allegate.

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.

Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza

Non esiste alcun accordo che preveda la corresponsione di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli Amministratori, i Sindaci, o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 in misura fissa in costanza di rapporto, con garanzia di un conguaglio alla data di cessazione del rapporto di lavoro da corrispondersi qualora l'importo complessivo erogato sino a quel momento non raggiunga una determinata percentuale della retribuzione annua lorda prevista per l'ultimo anno di durata del rapporto di lavoro.

Seconda Parte

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 29 febbraio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate da o collegate con, l'Emittente.

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI 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	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bernd Erich Beetz	Presidente	01/03/2019 23/01/2020	23/01/2020	122.370,97 ⁶						122.370,97		
Gianpiero Lenza	Consigliere	01/03/2019 23/01/2020	23/01/2020	44.038,31 ⁷						61.941,53		
	Membro Comitato Remunerazione e Nomine	01/03/2019 23/01/2020				8.951,61 ⁸						
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/03/2019 23/01/2020				8.951,61 ⁹						
Robert Frank Agostinelli	Consigliere	01/03/2019 23/01/2020	23/01/2020	44.038,31 ¹⁰						44.038,31		

⁶ Il compenso fisso del Presidente è composto da: (i) Euro 45.000 quale compenso pro rata temporis per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 6 febbraio 2017; (ii) Euro 77.370,97 quale compenso pro rata temporis per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2019 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019 (periodo 18 giugno 2019 - 23 gennaio 2020)

⁷ Il compenso fisso è composto da: (i) Euro 18.000 quale compenso pro rata temporis per la carica di Amministratore non esecutivo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 6 febbraio 2017; (ii) Euro 26.038,30 quale compenso pro rata temporis per la carica di Amministratore non esecutivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2019 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019 (periodo 18 giugno 2019 - 23 gennaio 2020)

⁸ Compenso spettante per la carica di Membro Comitato Remunerazione e Nomine

Uwe Ernst Bufe	Consigliere	01/03/2019 18/06/2019	Ass. approvazione bilancio 2019	28.000 ¹¹					28.000		
Catia Cesari	Consigliere indipendente	18/06/2019 29/02/2020	Ass. approvazione bilancio 2022	30.625 ¹²	7.000 ¹³				37.625		
	Membro Comitato Remunerazioni e Nomine	18/06/2019 29/02/2020									
Pietro Caliceti	Consigliere indipendente	18/06/2019 29/02/2020	Ass. approvazione bilancio 2022	30.625 ¹⁴	7.000 ¹⁵				38.285,92		
	Membro Comitato Parti Correlate	18/06/2019 29/02/2020									
	Membro Comitato Remunerazioni e Nomine	06/02/2020 29/02/2020									
Alessandra	Consigliere	18/06/2019	Ass.	30.625 ¹⁷					30.625		

⁹ **Compenso spettante per la carica di Membro Comitato Controllo e Rischi**

¹⁰ Il compenso fisso è composto da: (i) Euro 18.000 quale compenso pro rata temporis per la carica di Amministratore non esecutivo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 6 febbraio 2017; (ii) Euro 26.038,30 quale compenso pro rata temporis per la carica di Amministratore non esecutivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2019 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019 (periodo 18 giugno 2019 - 23 gennaio 2020)

¹¹ Il compenso fisso è composto da Euro 28.000 quale compenso per la carica di Amministratore non esecutivo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 6 febbraio 2017.

¹² Il compenso fisso è composto da Euro 30.625 quale compenso per la carica di Amministratore non esecutivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2019 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019

¹³ Compenso spettante per la carica di Membro Comitato Remunerazione e Nomine

¹⁴ Il compenso fisso è composto da Euro 30.625, di cui erogato Euro 19.687,50, quale compenso per la carica di Amministratore non esecutivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2019 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019

¹⁵ Compenso spettante per la carica di Membro Comitato Parti Correlate, di cui erogato Euro 4.500

¹⁶ Compenso spettante per la carica di Membro Comitato Remunerazione e Nomine, non ancora erogato

¹⁷ Il compenso fisso è composto da Euro 30.625, di cui erogato Euro 19.687,50, quale compenso per la carica di Amministratore non esecutivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2019 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019

Stabilini		29/02/2020	approvazione bilancio 2022								
Monica Luisa Micaela Montironi	Consigliere indipendente	18/06/2019 29/02/2020	Ass. approvazione bilancio 2022	30.625 ¹⁸					44.625		
	Membro Comitato Controllo e Rischi	18/06/2019 29/02/2020			7.000 ¹⁹						
	Membro Comitato Parti Correlate	18/06/2019 29/02/2020			7.000 ²⁰						

¹⁸ Il compenso fisso è composto da Euro 30.625, di cui erogato Euro 19.687,50, quale compenso per la carica di Amministratore non esecutivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2019 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019

¹⁹ Compenso spettante per la carica di Membro Comitato Controllo e Rischi, di cui erogato Euro 4.500

²⁰ Compenso spettante per la carica di Membro Comitato Parti Correlate, di cui erogato Euro 4.500

Stefano Meloni	Consigliere indipendente	01/03/2019 18/06/2019	Ass. approvazione bilancio 2019	18.000 ²¹					33.261,49		
	Presidente Comitato Remunerazioni e Nomine	01/03/2019 18/06/2019			4.500 ²²						
	Presidente Comitato Controllo e Rischi	01/03/2019 18/06/2019				4.500 ²³					
	Membro Comitato Parti Correlate	01/03/2019 18/06/2019					3.000 ²⁴				
	Consigliere	20/02/2020 23/02/2020	23/02/2020		502,87 ²⁵						
	Presidente	24/02/2020 29/02/2020		Ass. approvazione bilancio 2020 ²⁶	2.758,62 ²⁷						

²¹ Compenso per la carica di Amministratore non esecutivo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 6 febbraio 2017, determinato per il FY20, di cui erogato Euro 5.000

²² Compenso totale deliberato per la carica di Presidente Comitato Remunerazioni e Nomine per il FY20, di cui erogato Euro 1.250

²³ Compenso totale deliberato per la carica di Presidente Comitato Controllo e Rischi per il FY20, di cui erogato Euro 1.250

²⁴ Compenso totale deliberato per la carica di Membro Comitato Parti Correlate per il FY20, di cui erogato Euro 833,33

²⁵ Compenso per la carica di Amministratore non esecutivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 20 febbraio 2020 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019, non ancora erogato

²⁶ Carica sottoposta ad approvazione da parte dell'Assemblea dei soci del 12 giugno 2020

²⁷ Compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 24 febbraio 2020 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019, non ancora erogato

Marino Marin	Consigliere indipendente	01/03/2019 29/02/2020	Ass. approvazione bilancio 2022	48.625 ²⁸					85.625		
	Membro comitato Remunerazioni e Nomine	01/03/2019 18/06/2019			3.000 ²⁹						
	Membro Comitato Controllo e Rischi	01/03/2019 18/06/2019				3.000 ³⁰					
	Membro Comitato Parti Correlate	01/03/2019 18/06/2019				3.000 ³¹					
	Presidente Comitato Remunerazioni e Nomine	18/06/2019 29/02/2020				9.100 ³²					
	Presidente Comitato Controllo e Rischi	18/06/2019 29/02/2020									
	Presidente Comitato Parti Correlate	18/06/2019 29/02/2020									

²⁸ Il compenso fisso è composto da: (i) Euro 18.000 quale compenso pro rata temporis per la carica di Amministratore non esecutivo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 6 febbraio 2017; (ii) Euro 30.625 quale compenso pro rata temporis per la carica di Amministratore non esecutivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2019 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019

²⁹ Compenso totale deliberato per la carica di Membro Comitato Remunerazioni e Nomine per il FY20

³⁰ Compenso totale deliberato per la carica di Membro Comitato Controllo e Rischi per il FY20

³¹ Compenso totale deliberato per la carica di Membro Comitato Parti Correlate per il FY20

³² Compenso totale deliberato per la carica di Presidente Comitato Remunerazioni e Nomine per il FY20

					9.800 ³³						
					9.100 ³⁴						

³³ Compenso totale deliberato per la carica di Presidente Comitato Controllo e Rischi per il FY20

³⁴ Compenso totale deliberato per la carica di Presidente Comitato Parti Correlate per il FY20

Michele Bugliesi	Consigliere indipendente	20/02/2020 29/02/2020	Ass. approvazione bilancio 2020 ³⁵	1.257,18 ³⁶					1.257,18		
Paola Elisabetta Galbiati	Consigliere indipendente	20/02/2020 29/02/2020	Ass. approvazione bilancio 2020 ³⁷	1.257,18 ³⁸					1.257,18		
Maurizio Voza	Presidente Collegio Sindacale	01/03/2019 18/06/2019	Ass. approvazione bilancio 2019	7.835,62 ³⁹					19.712,33		
	Sindaco	18/06/2019 29/02/2020	Ass. approvazione bilancio 2022	11.876,61 ⁴⁰							
Giorgio Gavelli	Sindaco	01/03/2019 18/06/2019	Ass. approvazione bilancio 2019	5.123,28 ⁴¹					5.123,28		
Luigi Capitani	Sindaco	01/03/2019 18/06/2019	Ass. approvazione bilancio 2019	5.123,28 ⁴²					5.123,28		
Giuseppina Manzo	Presidente Collegio Sindacale	18/06/2019 29/02/2020	Ass. approvazione bilancio 2022	18.164,38 ⁴³					18.164,38		

³⁵ Carica sottoposta ad approvazione da parte dell'Assemblea dei soci del 12 giugno 2020

³⁶ quale compenso per la carica di Amministratore non esecutivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 20 febbraio 2020 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019

³⁷ Carica sottoposta ad approvazione da parte dell'Assemblea dei soci del 12 giugno 2020

³⁸ quale compenso per la carica di Amministratore non esecutivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 20 febbraio 2020 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019, deliberato per il FY20, non ancora erogato

³⁹ quale compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 12 dicembre 2016

⁴⁰ quale compenso per la carica di Sindaco Effettivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019. Il compenso totale deliberato per il FY20 non è ancora erogato

⁴¹ quale compenso per la carica di Sindaco Effettivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 12 dicembre 2016

⁴² quale compenso per la carica di Sindaco Effettivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 12 dicembre 2016

⁴³ quale compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019, deliberato per il FY20, di cui erogato Euro 11.688,13

Federica Mantini	Sindaco	18/06/2019 29/02/2020	Ass. approvazione bilancio 2022	11.876,61 ⁴⁴					11.876,61		
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ⁴⁶	CEO – Chief Commercial Officer – Amministratore Esecutivo	01/03/2019 29/02/2020		352.555,23		383.250 ⁴⁵	4.640,69		740.445,92		
Luigi Fusco	Chief Operating Officer	01/03/2019 29/02/2020		251.730,86		273.750 ⁴⁷	3.879,66		529.360,52		
Bruna Olivieri	Chief Omni Channel Officer	01/03/2019 29/02/2020		251.730,86		273.750 ⁴⁸	3.603,16		529.084,02		
Italo Valenti	Chief Financial Officer	01/03/2019 29/02/2020		302.142,99		246.375 ⁴⁹	1.530,94		550.048,93		
Andrea Scozzoli	Chief Corporate Development Officer	01/03/2019 29/02/2020		251.854,49		164.250 ⁵⁰	3.883,60		419.988,09		

⁴⁴ quale compenso per la carica di Sindaco Effettivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019, deliberato per il FY20, di cui erogato Euro 7.642,24

⁴⁵ Euro 383.250 riferiti a MBO FY20 non ancora erogati. Si precisa che nell'esercizio 2020 sono stati inoltre erogati Euro 402.500 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2019

⁴⁶ 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 omnicomprensiva 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 della carica di Amministratore Esecutivo ricoperte nel corso dell'esercizio 2020

⁴⁷ Euro 273.750 riferiti a MBO FY20 non ancora erogati. Si precisa che nell'esercizio 2020 sono stati inoltre erogati Euro 287.500 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2019

⁴⁸ Euro 273.750 riferiti a MBO FY20 non ancora erogati. Si precisa che nell'esercizio 2020 sono stati inoltre erogati Euro 287.500 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2019

⁴⁹ Euro 246.375 riferiti a MBO FY20 non ancora erogati. Si precisa che nell'esercizio 2020 sono stati inoltre erogati Euro 258.750 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2019

⁵⁰ Euro 164.250 riferiti a MBO FY20 non ancora erogati. Si precisa che nell'esercizio 2020 sono stati inoltre erogati Euro 172.500 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2019

TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e cognome	Carica	Piano ⁵¹	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 ⁵²	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni ⁵³	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio			
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	CEO – CCO – Amministratore Esecutivo	Long Term Incentive Plan 2018-2025	248.139	11 euro	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	248.139	645.407
Luigi Fusco	COO	Long Term Incentive Plan 2018-2025	82.713	11 euro	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82.713	215.136

⁵¹ Piano approvato dall'Assemblea straordinaria della società in data 06 febbraio 2017; il regolamento del Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 giugno 2017

⁵² La lettera di assegnazione è stata consegnata in data 23 ottobre 2017 con effetto retroattivo al 29 giugno 2017

⁵³ Prezzo di mercato al 29 giugno 2017

⁵⁴ Valore comprensivo della possibilità di uscita dei beneficiari del Piano che va dal 2,5% al 7,5%

Bruna Olivieri	COCO	Long Term Incentive Plan 2018-2025	82.713	11 euro	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82.713	215.136
Italo Valenti	CFO	Long Term Incentive Plan 2018-2025	107.527	11 euro	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	107.527	279.677
Andrea Scozzoli	CCDO	Long Term Incentive Plan 2018-2025	45.492	11 euro	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	45.492	112.256
Totale			556.584													556.584	1.467.611

TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, E I DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, e i direttori generali e degli 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
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.
		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.
		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.
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.	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.
Totale			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 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti				Altri bonus
			Erogabile ⁵⁵ / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili / Erogati ⁵⁶	Ancora differiti	
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	CEO – Chief Commercial Officer		383.250				402.500		
Luigi Fusco	Chief Operating Officer		273.750				287.500		
Bruna Olivieri	Chief Omni Channel Officer		273.750				287.500		
Italo Valenti	Chief Financial Officer		246.375				258.750		
Andrea Scozzoli	Chief Corporate Development Officer		164.250				172.500		
Totale			1.341.375				1.408.750		

⁵⁵ Importi riferiti a MBO FY20

⁵⁶ Importi riferiti a MBO FY19

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 al 28 febbraio 2019	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 29 febbraio 2020
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ⁵⁷	CEO – Chief Commercial Officer – Amministratore Esecutivo	Unieuro S.p.A.	136.977 ⁵⁸			136.977
Stefano Meloni ⁵⁹	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Unieuro S.p.A.	8.500	30.000	8.500	30.000

⁵⁷ Partecipazione detenuta per il tramite della società controllata GNM Investimenti S.r.l.

⁵⁸ Azioni assegnate nel contesto della scissione parziale asimmetrica di IEH

⁵⁹ Partecipazione detenuta per il tramite della società controllata Melpart S.p.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 al 28 febbraio 2019	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 29 febbraio 2020
2 ⁶⁰	Unieuro S.p.A.	256.784	-	-	256.784 ⁶¹

⁶⁰ Le partecipazioni sono detenute, rispettivamente, per il tramite di GNM Investimenti S.r.l. e Giufra S.r.l.

⁶¹ Azioni assegnate nel contesto della scissione parziale asimmetrica di IEH, di cui n. 136.977 azioni detenute dall'Amministratore Delegato Giancarlo Nicosanti Monterastelli (come già indicato nella "Tabella 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali" che precede) che è assunto alle dipendenze con il ruolo di *Chief Executive Officer* con funzioni di coordinamento degli altri *Chief* e a cui sono altresì state assegnate ad interim le mansioni di *Chief Commercial Officer* per l'esercizio di riferimento.

TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999
Long Term Incentive Plan 2018-2025
QUADRO 2, SEZIONE 1 - Stock Option
Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e cognome o categoria	Carica	Data delibera assembleare	Descrizione strumento ⁶²	Numero opzioni	Data assegnazione ⁶³	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	CEO – Chief Commercial Officer	6/02/2017	Diritti di Sottoscrizione	248.139	29/06/2017	11,00	16,29	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025
Luigi Fusco	Chief Operating Officer	6/02/2017	Diritti di Sottoscrizione	82.713	29/06/2017	11,00	16,29	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025
Bruna Olivieri	Chief Omni Channel Officer	6/02/2017	Diritti di Sottoscrizione	82.713	29/06/2017	11,00	16,29	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025
Italo Valenti	Chief Financial Officer	6/02/2017	Diritti di Sottoscrizione	107.527	29/06/2017	11,00	16,29	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025
Andrea Scozzoli	Chief Corporate Development Officer	6/02/2017	Diritti di Sottoscrizione	45.492	29/06/2017	11,00	16,29	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025
Altri Managers		6/02/2017	Diritti di Sottoscrizione	264.671	29/06/2017	11,00	16,29	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025

⁶² Diritti di Sottoscrizione di azioni Unieuro oppure, a scelta della Società, di acquisto di azioni Unieuro.

⁶³ La lettera di assegnazione è stata consegnata in data 23/10/2017 con effetto retroattivo al 29/06/2017.

QUADRO 2, SEZIONE 2 - Stock Option**Opzioni di nuova assegnazione, in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea**

Nome e cognome o categoria	Carica	Data delibera assembleare	Descrizione strumento 64	Numero opzioni	Data assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Altri Managers		6/02/2017	Diritti di Sottoscrizione	25.633	29/06/2017 ⁶⁵	11,00	16,29	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025

⁶⁴ Diritti di Sottoscrizione di azioni Unieuro oppure, a scelta della Società, di acquisto di azioni Unieuro.

⁶⁵ La lettera di assegnazione è stata consegnata in data 29/07/2019 con effetto retroattivo al 29/06/2017.