



*Unieuro S.P.A. - Sede Legale in Forlì, Palazzo Hercolani, Via Piero Maroncelli, 10
Capitale Sociale Euro 4.139.724,20 Interamente Versato
Numero di Iscrizione nel Registro Delle Imprese di Forlì-Cesena e C.f. 00876320409*

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 2022"

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2022

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE AGLI AZIONISTI

“Signori Azionisti,

la Relazione sulla politica in materia di remunerazione, che Vi presento assieme ai colleghi del Comitato Remunerazione e Nomine da me presieduto (il “Comitato”), illustra la Politica di Remunerazione di Unieuro S.p.A. (“Unieuro” ovvero “Società”) per l’esercizio al 28 febbraio 2023 (“FY 2022-2023”), nonché i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nel corso del precedente esercizio, chiuso al 28 febbraio 2022 (“FY 2021-2022”).

Il suddetto documento, definito in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e in linea con le indicazioni del nuovo Codice italiano di Corporate Governance, intende facilitare il perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo di cui essa è a capo. Tale obiettivo si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli altri stakeholder rilevanti, e al contempo per incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici. Tale politica risulta quindi finalizzata ad attrarre, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dai delicati compiti manageriali loro affidati, ed è stata elaborata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo stesso.

Il FY 2021-2022 è stato segnato dal protrarsi della pandemia da Covid-19 a cui Unieuro ha risposto mantenendo le iniziative dirette a sostenere i dipendenti della Società, anche attraverso il rinnovo della copertura assicurativa in caso di contagio da Covid a tutela di tutti gli stessi.

Cogliendo dal difficile momento pandemico una grande opportunità di evoluzione organizzativa, la Società ha introdotto una nuova modalità del lavoro fondata sullo smart working per il personale delle sedi di Forlì, Piacenza, Milano e Carini, mettendo al centro il dipendente e garantendo una crescita sostenibile per l’azienda. A tal fine è stato anche completamente ripensato l’headquarter di Forlì, con il trasferimento degli uffici a Palazzo Hercolani, nel centro cittadino, concependo l’ufficio quale luogo di collaborazione, socialità e di sostegno alla cultura aziendale. Tale strategia ha quindi promosso il benessere dei dipendenti sia dentro l’ufficio che fuori, potenziando la capacità di attrarre nuovi talenti, trattenerne gli attuali e stimolare il senso di appartenenza.

Con riferimento al posizionamento retributivo di Unieuro rispetto alle società alla stessa paragonabili, in considerazione delle evidenze emerse dall’aggiornamento della valutazione relativa alle remunerazioni dei membri degli organi sociali e del relativo benchmark con il mercato di riferimento,

effettuato nei primi mesi del 2021 con il supporto della società di consulenza Management Search e che ha condotto l'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno u.s. a deliberare in merito all'integrazione del compenso di Consiglieri e Sindaci, Unieuro ha dato seguito a tale delibera, adeguando compiutamente i livelli retributivi degli organi sociali, al fine di mantenere un corretto posizionamento rispetto al mercato.

Nel definire la politica in materia di remunerazione per il FY 2022-2023, illustrata nella prima sezione del presente documento, è stato tenuto conto delle best practices nazionali e internazionali, delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno 2021 sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio precedente, del rationale di voto degli investitori istituzionali e dell'analisi delle relative voting policy, nonché degli esiti dell'attività di engagement su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra aprile e maggio 2022 con i principali proxy advisor e alcuni rilevanti investitori istituzionali presenti nel capitale di Unieuro.

A seguito di tali proficui incontri, le attività e le decisioni del Consiglio di Amministrazione per la presente Politica sulla Remunerazione si sono orientate, da un lato, ad assicurare il pieno allineamento con il Piano Strategico presentato dalla Società nel giugno 2021 e, dall'altro, a sottoporre all'approvazione degli azionisti un documento contenente gli elementi di novità in grado di rendere la politica remunerativa della Società sempre più aderente alle aspettative del mercato.

In particolare, troverete nella presenta Relazione, i seguenti elementi di novità ed evoluzione rispetto alla Relazione a Voi presentata nella scorsa assemblea:

- la preventiva assegnazione ai Beneficiari dei Diritti del III ciclo del Piano di Performance Shares 2020-2025 rispetto alla presentazione in Assemblea della presente Politica sulla Remunerazione. Tale assegnazione consente di definire in maniera puntuale il pay mix;*
- una più puntuale descrizione della struttura del patto di non concorrenza stipulato con i principali dirigenti e oggetto di compensation, come descritto nel capitolo dedicato;*
- la precisazione del valore percepibile con lo strumento di incentivazione di breve termine ("MBO") per i Dirigenti con Responsabilità Strategica.*

Inoltre, tenuto conto che a far data dal 1° marzo 2022 verrà attivato il terzo e ultimo ciclo del Piano di Performance Shares 2020-2025, il Consiglio di Amministrazione di Unieuro, ha approvato un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo termine basato su performance shares e denominato "Piano di Performance Shares 2023-2028", che verrà sottoposto all'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022. Tale piano è stato predisposto anche tenendo in debita considerazione l'analisi di benchmark svolta dal consulente indipendente Mercer, paragonando l'attuale piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine con un peer group di società paragonabili ad Unieuro, nonché con le best practices di mercato e le principali osservazioni dei proxy advisors. La proposta ricalca la volontà di puntare con forza sull'incentivazione

manageriale, definendo una politica di remunerazione efficace e in grado di attrarre, motivare e trattenere il top management e i ruoli chiave della Società, allineandone gli interessi a quelli degli Azionisti.

Il suddetto piano viene riportato nella Relazione per finalità meramente informative, dal momento che lo stesso, qualora approvato dall'Assemblea, sarà efficace a partire dal prossimo esercizio e, pertanto, costituirà oggetto della politica di remunerazione 2023.

La consapevolezza della sostenibilità quale asset strategico imprescindibile della competitività aziendale trova conferma nel peso che l'attuale Piano di Performance Shares e quello a venire attribuiscono alla stessa, pari al 25%, risultato tra i più alti del settore, secondo la sopramenzionata analisi di benchmark condotta da Mercer. A ciò si aggiunge l'adozione di un indicatore ESG composito, capace di includere una pluralità di obiettivi afferenti a diversi ambiti. La graduale integrazione della sostenibilità nel modello di business, nei valori e nella cultura aziendale è stata inoltre rinforzata con l'elaborazione del primo Piano di Sostenibilità di Unieuro, che copre l'arco temporale 2022-2026.

In conclusione, il Comitato ritiene che la politica annuale in materia di remunerazione per il FY 2022-2023 tenga in adeguata considerazione sia i risultati delle analisi di benchmark effettuate, sia le indicazioni dei principali proxy advisor e dei maggiori investitori istituzionali presenti nel capitale di Unieuro, contribuendo al contempo al perseguimento degli obiettivi di business e di sostenibilità del Piano Strategico della Società.

Colgo l'occasione per ringraziare i colleghi consiglieri e membri del Comitato Remunerazione e Nomine, Avv. Pietro Caliceti e Dott. Catia Cesari, per il minuzioso e appassionato lavoro svolto insieme in questo triennio.

Con l'augurio che la presente Relazione possa fornire un quadro efficace ed esaustivo della politica retributiva di Unieuro, desidero ringraziarVi fin da ora, Signori Azionisti, per la disponibilità al confronto e per il sostegno durante l'Assemblea degli Azionisti in un'ottica di continuo e proficuo dialogo volto al conseguimento di ambiziosi obiettivi comuni."

Marino Marin
IL PRESIDENTE DEL COMITATO
REMUNERAZIONE E NOMINE

SEZIONE I	10
<i>EXECUTIVE SUMMARY</i>	10
A. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, EVENTUALE REVISIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	15
I. Assemblea dei soci	15
II. Consiglio di Amministrazione	15
III. Amministratori Esecutivi	16
IV. Collegio Sindacale	16
V. Società di revisione	16
VI. Comitato Remunerazione e Nomine	17
VII. Comitato Operazioni con Parti Correlate	17
B. COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE ED EVENTUALI ULTERIORI MISURE VOLTE A EVITARE O GESTIRE I CONFLITTI D'INTERESSE	18
a) Composizione del Comitato Remunerazione e Nomine	18
b) Competenze e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine	19
C. COMPENSO E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	19
D. ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	20
E. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, DURATA, EVENTUALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE	21
F. 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.....	23
I. Management By Objectives ("MBO")	24
II. Long Term Incentive Plan (LTIP)	28
III. Pay mix	35
IV. Politica di Remunerazione di Amministratori, Direttore Generale, Dirigenti con Responsabilità Strategica nonché del Collegio Sindacale	36
a) Presidente del Consiglio di Amministrazione	36
b) Vice Presidente	37
c) Amministratori	37
Amministratori Esecutivi	37
Amministratori non esecutivi e indipendenti	38
Compensi per la partecipazione ai Comitati	38
d) Direttore Generale	38
e) Dirigenti con Responsabilità Strategiche	39
f) Componenti del Collegio Sindacale	40
G. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	40
H. OBIETTIVI DI PERFORMANCE FINANZIARI E NON FINANZIARI IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E	

INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE	40
I. 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 CON INDICAZIONE DELLA MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L'EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STESSI	41
J. INFORMAZIONI VOLTE A EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ	41
K. 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	41
L. 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	42
M. 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.....	42
N. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE.....	43
O. POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AI CONSIGLIERI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI	43
P. INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI PER SCELTA DI TALI SOCIETÀ	44
Q. ELEMENTI DELLA POLITICA AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA	44
SEZIONE II.....	45
a. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	45
b. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE	46
c. COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE	47
d. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	48
Seconda Parte	55
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	56

TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	62
--	----

TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, E I DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	64
---	----

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.....

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....

TABELLA 1 (SCHEMA 7-TER): PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI.....	69
--	----

TABELLA 2 (SCHEMA 7-TER): PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	70
--	----

ALLEGATO AI SENSI DELL'ART.84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI - TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999 EMITTENTI	71
---	----

Long Term Incentive Plan 2018-2025.....	71
QUADRO 2, SEZIONE 1 - Stock Option	71
Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari	71
Long Term Incentive Plan 2020-2025	72
QUADRO 1, SEZIONE 1 - Strumenti finanziari diversi dalle stock option.....	72
Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari	72

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 <i>Corporate Governance</i> .
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 di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo 2006 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> (e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria), come modificato da ultimo nel luglio 2018 e in vigore fino alla chiusura dell'Esercizio 2021.
Codice di Corporate Governance	Il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance (e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria), applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020 e, pertanto dall'Esercizio 2022.
Cod. civ./ c.c.	Il codice civile.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale della Società.
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 Piero Maroncelli n. 10.
Esercizio 2022 o FY2022	L'esercizio finanziario della Società dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2022.
Esercizio 2023 o FY2023	L'esercizio finanziario della Società dal 1° marzo 2022 al 28 febbraio 2023.
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Long Term Incentive Plan 2018-2025 o Piano di Stock Option	Il piano di incentivazione di lungo termine che riconosce un premio in strumenti finanziari.
EGM – Segmento STAR	Il mercato Euronext Growth Milan - Segmento STAR, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (già Mercato Telematico Azionario o MTA).
Piano di Performance Shares 2020-2025	Indica il <i>Performance Share Plan 2020 - 2025</i> avente ad oggetto l'assegnazione gratuita di diritti, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> , all'attribuzione di azioni ordinarie della Società a titolo gratuito.
Piano di Performance Shares 2023-2028	Indica il <i>Performance Share Plan 2023 - 2028</i> avente ad oggetto l'assegnazione gratuita di diritti, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> , all'attribuzione di azioni ordinarie della Società a titolo gratuito.
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.
Testo Unico della Finanza/TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

Di seguito è riportata una tabella che riassume gli elementi principali della Politica sulla Remunerazione di Unieuro S.p.A. e la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica alla data della presente Relazione.

Componente	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori
Remunerazione Fissa	Valorizzare le competenze manageriali e professionali, le esperienze ed il contributo richiesto in relazione al ruolo.	È definita in relazione alle caratteristiche, responsabilità ed eventuali deleghe assegnate al ruolo e tenendo conto dei riferimenti di mercato al fine di assicurarne la competitività.	<p>AD/ CSO¹ € 350.000</p> <p>Componente determinata sulla base del rapporto dirigenziale in essere, avendo l'Amministratore Delegato rinunciato al compenso ad esso attribuito ai sensi dell'art. 2389 c.3 c.c..</p> <p>DG ² € 300.000</p> <p>CFO³ € 300.000</p>
Remunerazione variabile di breve termine	Promuovere il raggiungimento degli obiettivi di <i>business</i> annuali,	La remunerazione variabile di breve termine è soggetta ad una condizione cancello che ne condiziona l'accesso: per l'attivazione del	

¹ L'importo indicato per l'Amministratore Delegato / Chief Strategy Officer ("AD/CSO") è comprensivo di euro 40.000,00 lordi annui a titolo di patto di non concorrenza, pagato in 14 mensilità in costanza di rapporto di lavoro.

² L'importo indicato per il Direttore Generale ("DG") è comprensivo di euro 40.000,00 lordi annui a titolo di patto di non concorrenza, pagato in 14 mensilità in costanza di rapporto di lavoro.

³ L'importo indicato per il Chief Financial Officer ("CFO") è comprensivo di euro 40.000,00 lordi annui a titolo di patto di non concorrenza, pagato in 14 mensilità in costanza di rapporto di lavoro.

	<p>con lo scopo di motivare il <i>management</i>, mantenendo un allineamento alla strategia aziendale, agli interessi e alla sostenibilità della Società anche tramite la previsione di un obiettivo di <i>performance</i> ESG (Net Promoter Score).</p>	<p>premio è infatti necessario che sia raggiunto un livello EBITDA almeno pari al 70% del <i>target</i> EBITDA fissato per l'anno.</p> <p>1) EBITDA* 70% Misurazione <i>performance</i>: Target 100% (obiettivo <i>budget</i> annuale) Soglia EBITDA: 80%</p> <p>2) Net Financial Position** 20% Misurazione <i>performance</i>: Target 100% (obiettivo <i>budget</i> annuale) Soglia di entrata: 70% EBITDA Soglia Net Financial Position: 80%</p> <p>3) Net Promoter Score*** 10% Misurazione <i>performance</i>: Target 100% (obiettivo <i>budget</i> annuale) Soglia di entrata: 70% EBITDA Soglia Net Promoter Score: 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 <i>target</i>.</p> <p>Incentivo soggetto a <i>claw back</i> e <i>malus</i>.</p> <p>* L'EBITDA è dato dall'EBITDA Consolidato pre adozione IFRS16 rettificato di (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</p>	<p>Dal 50% al 150% del <i>bonus</i> contrattualmente definito in base al livello di raggiungimento del <i>target</i>.</p> <p>Al raggiungimento del 100% del <i>target</i>: 100% del <i>bonus</i> contrattualmente definito.</p> <p>AD/ CSO: min Euro 175.000 - <i>target</i> Euro 350.000 - max Euro 525.000 DG: min Euro 150.000 - <i>target</i> Euro 300.000 - max Euro 450.000 CFO: min Euro 75.000 - <i>target</i> Euro 150.000 - Euro max 225.000</p> <p>Si precisa che l'incidenza sulla componente fissa è pari a min 50% - <i>target</i> 100% - max 150%</p>
--	--	---	---

		<p>cambiamento del modello di <i>business</i> per i servizi di assistenza in gestione diretta.</p> <p>** La Net Financial Position indica l'(Indebitamento finanziario netto) / Cassa netta consolidata senza incorporare gli effetti legati all'applicazione dell'IFRS 16.</p> <p>*** Il Net Promoter Score (NPS) misura l'esperienza dei clienti e prevede la crescita del business, può variare da -100 (se ogni cliente è un Detractor) a 100 (se ogni cliente è un Promotore).</p>	
<p>Remunerazione variabile di lungo termine⁴</p>	<p>Promuovere la creazione di successo sostenibile nel lungo termine e il conseguimento degli obiettivi dei piani strategici della Società, favorendo allo stesso tempo la fidelizzazione e l'<i>engagement management</i>.</p>	<p>Piano di <i>Performance Share</i> 2020-2025: Incentivo variabile di lungo termine con <i>performance</i> triennale e premio azionario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frequenza di assegnazione: annuale (piano rolling). • Periodo di performance: triennale. • Clausole di <i>claw back</i> e <i>malus</i>. • Clausola di <i>lock-up</i> per i Dirigenti con Responsabilità Strategica. • 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. 	<p>AD/ CSO DG CFO</p> <p>I suddetti sono beneficiari anche del 3° ciclo del Piano di Performance Shares 2020 - 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • soglia minima di <i>performance (threshold)</i> 80% del <i>target</i>: 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 <i>target</i>;

⁴ Si fa presente che la Società intende proporre all'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022 l'approvazione di un nuovo piano di incentivazione variabile di medio - lungo termine (Piano di *Performance Shares* 2023-2028) che si pone in sostanziale continuità rispetto al Piano di *Performance Shares* 2020-2025 e che vedrà iniziare il 1° Ciclo a partire dal 1° marzo 2023 (esercizio 2023-2024) e, per tale motivo, non inserito nella presente politica per la remunerazione che si rivolge all'esercizio 2022-2023. Per ulteriori informazioni si rimanda al Documento Informativo del suddetto piano che sarà pubblicato dalla Società nei modi e nei tempi previsti dalla legge.

		<p>Con riferimento al 3° ciclo del piano gli obiettivi di <i>performance</i> sono espressi da:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) EBIT Adjusted (come definito a pag. 30) 50% 2) Free Cash Flow Adjusted (come definito a pag. 30) 25% 3) Obiettivo ESG (come definito a pag. 30) 25% 	<ul style="list-style-type: none"> • soglia obiettivo di <i>performance</i> (<i>target</i>) al raggiungimento della quale sarà attribuito un numero base di azioni; • soglia massima di <i>performance</i> (<i>cap</i>), 150% dell'obiettivo <i>target</i>, al raggiungimento o superamento della quale sarà attribuito il numero massimo di azioni, pari al 150% del premio <i>target</i>.
Altri compensi	<p>Promuovere l'<i>attraction</i> e la fidelizzazione delle risorse manageriali, assicurando la stabilità organizzativa e il contributo delle risorse chiave.</p> <p>Proteggersi dalla concorrenza e prevenire eventuali controversie collegate alla cessazione del rapporto.</p>	Bonus non monetari	<p>AD/ CSO DG CFO</p> <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	AD/ CSO: Presente

			<p>Esso è stato stipulato tra la Società e quest'ultimo in qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche.</p> <p>DG CFO</p> <p>Presente</p> <p>(per i dettagli si veda pag. 42)</p>
		Indennità di cessazione del rapporto	<p>AD/ CSO DG CFO</p> <p>Non espressamente prevista; si applicano le previsioni della legge e del CCNL applicabile.</p> <p>(per i dettagli si veda pag. 42)</p>

A. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, EVENTUALE REVISIONE 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 *Corporate Governance*.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, previo parere 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.

I. 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.

II. 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;

- elabora e approva una politica per la remunerazione degli amministratori, del Direttore Generale, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che sia funzionale alla creazione di valore nel lungo termine per gli azionisti, tenuto conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società, e che consideri la necessità di disporre di, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società;
- monitora la corretta esecuzione e il rispetto della politica per la remunerazione, avendo cura - in particolare - che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione; e
- elabora, approva e presenta all'Assemblea, i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari o monetari, di lungo o breve termine, a favore degli amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e di altri dipendenti della Società e del Gruppo.

III. Amministratori Esecutivi

In tema di remunerazioni, gli Amministratori Esecutivi:

- sottopongono al Comitato Remunerazione e Nomine i progetti degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato Remunerazione e Nomine nella elaborazione dei medesimi;
- forniscono al Comitato 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.

IV. 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 con la politica sulle remunerazioni.

V. 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.

VI. Comitato Remunerazione e Nomine

In materia di remunerazione, in linea con la Raccomandazioni n. 25 del Codice di *Corporate Governance*, al Comitato Remunerazione e Nomine sono affidati i seguenti compiti, previsti dal Regolamento del Comitato medesimo come da ultimo modificato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti; in particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine propone l'approvazione della relazione sulla remunerazione, comprensiva della politica per la remunerazione di cui alla presente lett. a), al Consiglio di Amministrazione, per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti della Società in conformità con la normativa vigente e con il Codice di *Corporate Governance*;
- esprimere il proprio parere sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e in merito alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* dei suddetti Amministratori, di concerto con il Comitato per la Sostenibilità qualora i suddetti obiettivi riguardino indicatori ESG;
- monitorare la concreta applicazione della politica in materia di remunerazione; valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- valutare e formulare eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito al disegno dei piani di incentivazione periodica di breve e medio-lungo termine, anche azionaria, di *stock options*, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del *management* e dei dipendenti della Società, anche con riferimento all'idoneità al perseguimento degli obiettivi dei piani, esprimendo un parere in merito alle modalità di attribuzione dei suddetti strumenti ai beneficiari;
- svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione.

Allorquando il Comitato Remunerazione e Nomine svolga la propria attività consultiva e istruttoria su tematiche inerenti alla disciplina delle operazioni con parti correlate, la trattazione della materia sarà svolta preferibilmente di concerto con il comitato per le operazioni con le parti correlate della Società.

Per maggiori dettagli sul Comitato Remunerazione e Nomine si rinvia al Paragrafo B. della presente Relazione.

VII. Comitato Operazioni con Parti Correlate

Nei casi previsti dalla legge e dalla Procedura sulla gestione delle operazioni con parti correlate adottata dalla Società in attuazione dell'applicabile regolamento Consob

pro-tempore vigente, il Comitato Operazioni con Parti Correlate (“Comitato OPC”) esprime i pareri di competenza.

Nel rispetto della suddetta procedura, la Società potrà adottare eventuali decisioni che derogano o danno attuazione alla Politica di Remunerazione nei limiti richiesti o comunque consentiti dalle applicabili disposizioni legislative e regolamentari *pro-tempore* vigenti.

In particolare, in caso di deroghe alla Politica di Remunerazione applicate in circostanze eccezionali, come meglio illustrato al successivo paragrafo Q, la Società fornisce informazioni al Comitato OPC nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente.

B. COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE ED EVENTUALI ULTERIORI MISURE VOLTE A EVITARE O GESTIRE I CONFLITTI D'INTERESSE

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 che è stato da ultimo aggiornato in data 13 maggio 2021.

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).

In data 13 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha verificato il possesso dei requisiti di indipendenza indicati nel Codice di *Corporate Governance* da parte degli Amministratori facenti parte il Comitato Remunerazione e Nomine.

In conformità con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, il Comitato Remunerazione e Nomine è composto da amministratori indipendenti, e il Presidente possiede conoscenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

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

Il funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine è disciplinato dal relativo Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 febbraio 2017 e da ultimo modificato in data 13 maggio 2021 al fine di tener conto delle raccomandazioni di cui al Codice di *Corporate Governance* – consultabile sul sito *corporate* 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 del Codice di *Corporate Governance*, con funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione medesimo.

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 dalla Raccomandazione n. 17 del Codice di *Corporate Governance*.

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

Al fine di sterilizzare eventuali conflitti di interesse, in conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione n. 26 del Codice di *Corporate Governance*, 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.

C. COMPENSO E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La Politica si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità di Unieuro. Essa si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l’equità

interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

Assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti, tenendo altresì conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti della Società, nonché garantire un ambiente di lavoro sicuro a tutti i dipendenti e fornire loro un livello di remunerazione adeguato alle mansioni svolte, costituisce il presupposto fondamentale per la determinazione delle politiche di remunerazione di Unieuro, la cui retribuzione variabile e la componente fissa annuale sono modulate differentemente in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda, delle responsabilità attribuite, delle competenze e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società.

Con riferimento a tale ultimo aspetto, in particolare, Unieuro:

- applica, laddove esistenti, i CCNL di categoria tempo per tempo applicabili a cui aderisce;
- adotta per l'intera popolazione manageriale e per la rimanente parte della popolazione dei dipendenti politiche meritocratiche, sistemi di incentivazione variabile, iniziative a beneficio del dipendente, nonché, al fine di tutelare il patrimonio aziendale, patti di non concorrenza per specifiche figure;
- ha introdotto una nuova organizzazione del lavoro fondata sullo *smart working* per il personale delle sedi di Forlì, Piacenza, Milano e Carini, ripensando la *work experience* mettendo al centro il dipendente e garantendo una crescita sostenibile per l'azienda. A tal fine è stata anche completamente ripensato l'*headquarter* di Forlì, con il trasferimento degli uffici a Palazzo Hercolani, nel centro di Forlì, concependo l'ufficio quale luogo di collaborazione, socialità e di sostegno alla cultura aziendale. Tale strategia ha quindi promosso il benessere dei dipendenti sia dentro l'ufficio che fuori, potenziando la capacità di attrarre nuovi talenti, trattenerne gli attuali e stimolare il senso di appartenenza;
- è impegnata in numerose iniziative orientate alla protezione, alla salute e alla sicurezza delle persone, particolarmente rilevanti in un periodo segnato dalla pandemia da COVID-19. In particolare, anche per l'anno 2022 è stata rinnovata la copertura assicurativa in caso di contagio da Covid-19 a tutela di tutti i dipendenti della Società. La polizza prevede indennizzi sia in caso di ricovero sia durante il periodo di convalescenza, oltre ad un servizio di assistenza che garantisce supporto medico e prestazioni post-ricovero quali la consegna dei farmaci e della spesa a domicilio.

D. 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.

E. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, DURATA, EVENTUALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE

La Politica di Remunerazione è volta, anche in conformità al Codice di *Corporate Governance*, principalmente:

- ad attrarre, motivare e trattenere risorse e professionalità adeguate a 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 nel medio-lungo periodo in maniera sostenibile.

La durata della presente Politica di Remunerazione è annuale.

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

- la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'Emittente, rappresentando comunque la parte variabile una parte significativa della remunerazione complessiva;
- si prevedono limiti massimi per le componenti variabili della retribuzione;
- gli obiettivi di *performance* cui è legata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari;
- si prevedono sia nel sistema incentivante di breve termine ("MBO") sia nel sistema incentivante di medio-lungo termine ("LTIP"), clausole di *malus* e *clawback*;
- 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, Sindaci, Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche siano determinati sulla base delle seguenti componenti:

- (i) una componente fissa annuale, commisurata alla posizione e all'impegno richiesti;
- (ii) quanto agli Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, la tutela ordinaria in materia previdenziale e 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 in connessione alla cessazione del rapporto di lavoro nei limiti del CCNL applicabile o compensi a fronte della disciplina di non concorrenza, eventualmente pattuiti con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Politica di Remunerazione si presenta in sostanziale continuità rispetto a quella sottoposta al voto vincolante dell'assemblea del 15 giugno 2021, salvo per alcuni aspetti migliorativi di seguito descritti.

La Politica è definita tenendo in considerazione le analisi e gli approfondimenti effettuati sui risultati del voto assembleare sulla Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2021/2022 e sulla Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020/2021⁵.

Unieuro attribuisce grande importanza all'analisi di tale esito di voto e, nel corso del 2021 e nei primi mesi del 2022, la Società ha svolto un intenso dialogo con i principali azionisti ed i *proxy advisor* al fine di poter illustrare nel dettaglio le caratteristiche delle importanti novità introdotte dalla Società nella Politica per la Remunerazione relative al FY 2022-2023 al fine di renderla ancora più aderente alle aspettative del mercato ed in particolare:

- la preventiva assegnazione ai Beneficiari dei Diritti del III ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025 rispetto alla presentazione in Assemblea della presente Politica sulla Remunerazione. Tale assegnazione consente di definire in maniera puntuale il *pay mix* rappresentato a pag. 35 della presente Politica;
- una più puntuale descrizione della struttura del patto di non concorrenza, come descritto nel capitolo dedicato;
- la precisazione del valore percepibile con lo strumento di incentivazione di breve termine ("MBO") per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rappresentato a pag. 27 della presente Politica.

⁵ L'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno 2021 ha espresso parere favorevole sulla Politica sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2021/2022 con il 66,417% del capitale sociale rappresentato in Assemblea. Si è espresso contrariamente il 29,552% del capitale sociale. Ci sono stati astenuti per il 4,031% del capitale sociale; non ci sono stati non votanti. La suddetta Assemblea degli azionisti si è inoltre espressa favorevolmente sulla Relazione sui Compensi corrisposti relativa all'esercizio 2020/2021 con il 95,969% del capitale sociale rappresentato. Non ci sono stati voti contrari. Si è astenuto il 4,031%. Non ci sono stati non votanti.

Inoltre, sempre in tale contesto, tenuto conto che a partire dal 1° marzo 2022 verrà attivato il terzo e ultimo ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025, il Consiglio di Amministrazione di Unieuro, con la volontà di continuare la strada della forte incentivazione definendo una politica di remunerazione efficace e in grado di attrarre, motivare e trattenere il *top management* e i ruoli chiave della Società, allineandone gli interessi a quelli degli Azionisti, ha approvato un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo termine basato su *performance shares* e denominato “Piano di *Performance Shares* 2023-2028”, che verrà sottoposto all’Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

Per i dettagli in merito al suddetto piano si invita a fare riferimento al Documento Informativo messo a disposizione della Società nei modi e nei tempi previsti dalle disposizioni vigenti.

F. 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 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.

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* 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, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche deve essere legata ai risultati

economici e di sostenibilità conseguiti dall'Emittente e/o al raggiungimento di obiettivi preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;

- assicurare l'allineamento degli interessi degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per la Società e per gli azionisti tenendo altresì conto degli interessi degli altri principali *stakeholder*, in un orizzonte di medio-lungo periodo; e
- trattenerne e motivare persone dotate delle qualità richieste per gestire con successo la Società, 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.

I. 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.

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 2022 - 28 febbraio 2023, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2022, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in continuità con quanto già previsto dall'MBO relativo all'esercizio chiuso al 28 febbraio 2022, è soggetto ad una condizione cancello che ne condiziona l'accesso: per l'attivazione del premio è infatti necessario che sia raggiunto un livello EBITDA⁶ almeno pari al 70% del *target* EBITDA⁶ fissato per l'anno ed è strutturato sulla base dei seguenti parametri e criteri:

- gli obiettivi di *performance* sono legati a *target* di (i) EBITDA⁶ (comune a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) (“Performance Target EBITDA”); (ii) di posizione finanziaria netta o del debito netto⁷ (a seconda del ruolo aziendale ricoperto) (“Performance Target PFN”) e (iii) di Net Promoter Score,

⁶ Come descritto nell'executive summary a pag. 10

⁷ Come descritto nell'executive summary a pag. 10

criterio basato sulla soddisfazione dei clienti come risultante da questionari sottoposti agli stessi (“Performance Target NPS”)⁸;

- 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:

- a) inferiore all’80% della Performance Target EBITDA, il Bonus Target EBITDA, non è riconosciuto, nemmeno *pro quota*, non risultando raggiunta la relativa soglia d’ingresso;
- b) uguale all’80% della Performance Target EBITDA, è riconosciuto un importo pari al 50% del Bonus Target EBITDA;
- c) compresa tra l’81% e il 99% della Performance Target EBITDA, è riconosciuto, in aggiunta a quanto indicato al punto b) che precede, una somma pari al 2,5% del Bonus Target EBITDA per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva EBITDA superiore all’80% della Performance Target EBITDA;
- d) pari al 100% della Performance Target EBITDA, è riconosciuto un importo pari al Bonus Target EBITDA;
- e) compresa tra il 101% e il 120% della Performance Target EBITDA, è riconosciuta una somma aggiuntiva al Bonus Target EBITDA 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:

⁸ 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”.

- 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.

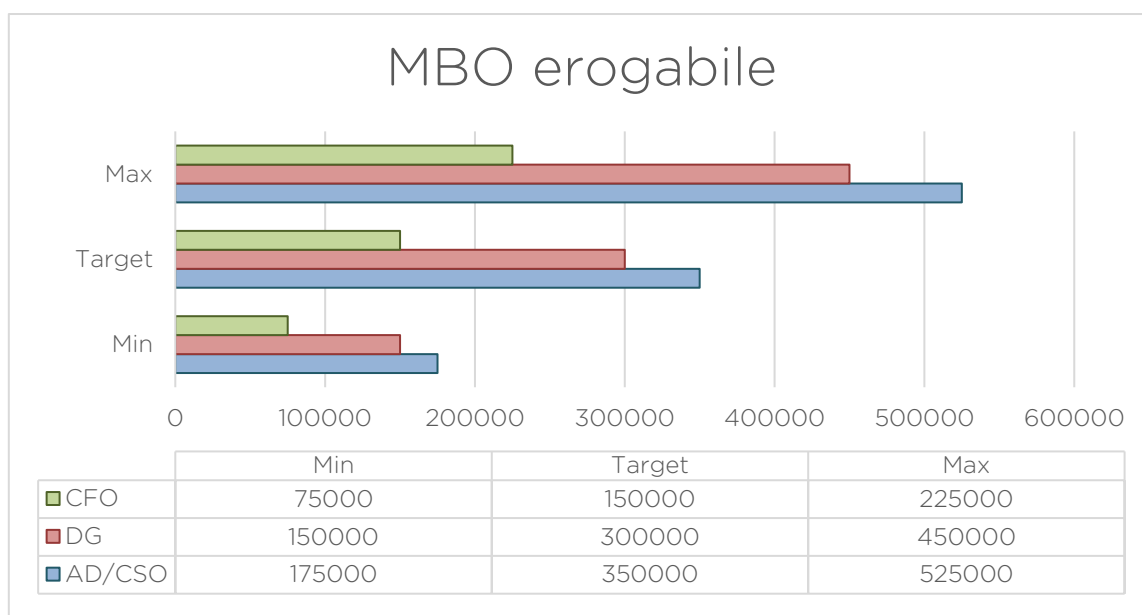
Il Bonus Target NPS è riconosciuto esclusivamente a condizione del raggiungimento del 70% della Performance Target EBITDA; in caso di mancato raggiungimento di tale soglia, non maturerà il diritto alla percezione del Bonus Target NPS, nonostante l'eventuale raggiungimento del Performance Target relativo 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.

Il valore puntuale dell'ammontare erogabile è pari a:



Si precisa che l'incidenza sulla componente fissa è pari a min 50% - target 100% - max 150%.

Per meri fini di completezza si precisa che l'EBITDA è dato dall'EBITDA Consolidato pre adozione dell'IFRS 16 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.

	EBITDA (Peso 70%)	PFN (Peso 20%)	NPS (Peso 10%)
	Attribuzione bonus	Attribuzione bonus	Attribuzione bonus
per l'attivazione del premio è necessario che sia raggiunto un livello EBITDA almeno pari al 70% del target EBITDA			
80%	50%	50%	50%

tra l'81% e il 99%	50% + 2,5% per ogni punto percentuale di miglioramento	50% + 2,5% per ogni punto percentuale di miglioramento	50% + 2,5% per ogni punto percentuale di miglioramento
100% (target)	100%	100%	100%
tra il 101% e il 120% (compreso)	100% + 2,5% per ogni punto percentuale di miglioramento	100% + 2,5% per ogni punto percentuale di miglioramento	100% + 2,5% per ogni punto percentuale di miglioramento
+120%	100%+ 2,5% fino al 120% del target (compreso) + 3% per ogni ulteriore punto percentuale di miglioramento	100%+ 2,5% fino al 120% del target (compreso) + 3% per ogni ulteriore punto percentuale di miglioramento	100%+ 2,5% fino al 120% del target (compreso) + 3% per ogni ulteriore punto percentuale di miglioramento
Cap al cash bonus complessivo: 150% dell'ammontare massimo erogabile nel caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi			

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 - agli obiettivi assegnati/alle soglie di ingresso sopra previste.

II. Long Term Incentive Plan (LTIP)

Unieuro ha in essere un sistema di incentivazione di medio-lungo termine basato su performance shares ("Piano di *Performance Shares* 2020-2025").

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.

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 quadro, nonché, con riferimento al solo 3° ed ultimo Ciclo, i dipendenti con livello pari o superiore al primo impiegatizio (i “Beneficiari”). L’individuazione dei Beneficiari viene 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 Strategiche, un periodo di *lock up* di 24 mesi dalla data di consegna delle azioni.

In data 23 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, ha provveduto ad individuare i Beneficiari del 3° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025 nonché ad assegnare agli stessi i diritti a ricevere azioni ordinarie di Unieuro S.p.A., al raggiungimento degli obiettivi di *performance* ed al verificarsi delle altre condizioni di maturazione (in particolare, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Consiglio ha assegnato i seguenti n. di diritti: (i) Amministratore Delegato: 44.000, (ii) Direttore Generale: 27.000, (iii) *Chief Financial Officer*: 17.000).

Le attribuzioni gratuite delle 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.

Rinviando alla Politica di Remunerazione ed al Documento Informativo relativo al Piano di *Performance Shares* 2020-2025 approvati dall’Assemblea degli Azionisti del 17 dicembre 2020, si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione di Unieuro, nella riunione tenutasi in data 23 marzo 2022, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine e del Collegio Sindacale, in applicazione del meccanismo *rolling* del Piano ha definito gli obiettivi di *performance* del 3° ciclo, sostanzialmente in continuità con gli obiettivi di *performance* del 2° ciclo.

Infine si precisa che, considerando che nel corso dell'esercizio 2021-2022 è stato attivato il 3° e ultimo ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025, il Consiglio di Amministrazione di Unieuro, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, valutando positivamente il contributo dello strumento in termini di focalizzazione su obiettivi strategici, *retention* e motivazione del *management* e delle risorse chiave, ha approvato l'avvio di un nuovo Piano di *Performance Shares* 2023-2028, predisposto in continuità con il Piano precedente, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

Per i dettagli in merito al Piano di *Performance Shares* 2023-2028 si rinvia al rispettivo Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti messo a disposizione della Società nei modi e nei tempi previsti dalle disposizioni vigenti.

Gli obiettivi di performance del 3° ciclo del Piano di Performance Shares

Con riferimento al 3° ciclo del piano, gli obiettivi di *performance* sono pertanto espressi da EBIT Adjusted, Free Cash Flow Adjusted e l'Indicatore ESG. In particolare:

- **l'indicatore EBIT Adjusted** indica l'EBIT consolidato post applicazione dell'IFRS 16 rettificato (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 50%. Coincide con l'EBIT rettificato cumulato di Unieuro relativo agli esercizi del ciclo. Il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* viene misurato secondo la metodologia descritta nella tabella sottostante;
- **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 Free Cash Flow Adjusted consolidato 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 25%. Coincide con il Free Cash Flow rettificato cumulato di Unieuro relativo agli esercizi del ciclo. Il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* viene misurato secondo la metodologia descritta nella tabella sottostante.
- **l'indicatore ESG** esprime l'attenzione alla sostenibilità di Unieuro. È un indicatore composito, costruito prendendo in esame aspetti rilevanti nella strategia di sostenibilità della Società. L'indicatore ESG ha un peso percentuale sul totale delle azioni oggetto di attribuzione pari al 25% e sarà misurato secondo la metodologia descritta nella tabella sottostante.

Metodologia di calcolo dell'indicatore ESG:

$$= \left(\frac{\text{Audience \#cuoriconnessi}}{\text{Target}} * \frac{2}{5} \right) + \left(\frac{\text{eNPS}}{\text{Target}} * \frac{1}{5} \right) + \left(\frac{\text{Acquisti di Energia}}{\text{Target}} * \frac{2}{5} \right)$$

I KPI Target individuati sono:

1. KPI Comunità

- Nome del KPI: audience #cuoriconnessi;
- Descrizione KPI: delta numero dei contatti⁹ raggiunti delle iniziative #cuoriconnessi contro il cyberbullismo rispetto alla *baseline*;
- Target #cuoriconnessi: +0,37 milioni di contatti rispetto alla *baseline*. Dato cumulato dei tre esercizi del ciclo.

2. KPI Talenti

- Nome del KPI: eNPS (employee NPS);
- Descrizione del KPI: employee NPS¹⁰ (% dipendenti promoters - (meno) % dipendenti *detractors*);
- Target del KPI: valore medio dell'eNPS calcolato sui tre esercizi del ciclo, uguale a 0 (zero)¹¹.

3. KPI Innovazione sostenibile

- Nome del KPI: acquisti di energia;
- Descrizione KPI: delta quantità di GWh acquistati da Unieuro per i fabbisogni della rete dei negozi diretti, a parità di perimetro¹²;
- Target KPI: -13,5GWh acquistati rispetto alla *baseline*. Dato cumulato dei tre esercizi del ciclo.

I valori raggiunti dai singoli *target* saranno riportati nella Dichiarazione Non Finanziaria redatta dalla Società ai sensi del D.Lgs. 254/2016.

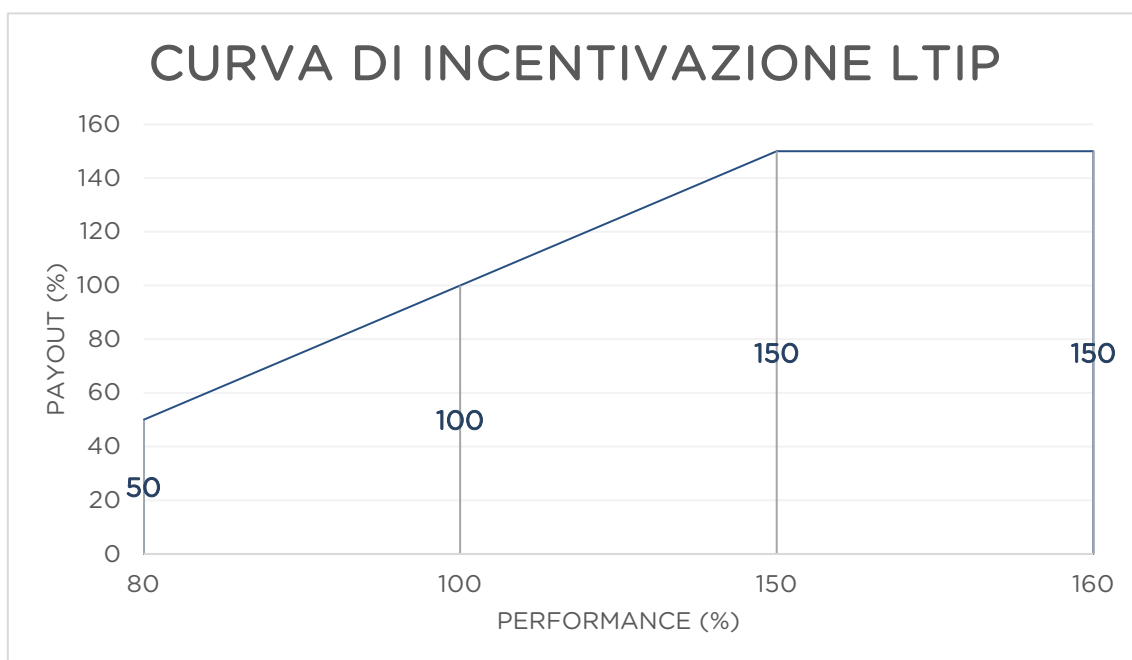
⁹ Per numero di contatti delle iniziative #cuoriconnessi si intende il cumulato delle visualizzazioni web TV, download ebook, copie distribuite libro, visite sito, # persone partecipanti a eventi online / offline, e/o ulteriori iniziative lanciate nel corso del triennio. I contatti totali diretti nel corso del FY 2021/22 sono stati pari a 1.45 milioni (*baseline*). Al termine del FY 2024/25 il numero dei contatti è atteso pari a 1,66 milioni.

¹⁰ Ai dipendenti Unieuro sarà posta la domanda: *Con quale probabilità consiglieresti ad un amico o un parente di venire a lavorare per la tua organizzazione?* E sarà loro chiesto di ponderare la risposta attribuendo un punteggio da 0 a 10 ove 0 equivale al giudizio più negativo sulla Società e 10 equivale al giudizio più positivo. Saranno qualificati Promoters coloro che avranno attribuito punteggi di 9 o 10 e *Detractors* coloro che avranno assegnato punteggi da 0 a 6 (entrambi inclusi), mentre "Passives" sono coloro che avranno attribuito punteggi di 7 o 8 (questi ultimi, vengono considerati neutrali e quindi sono esclusi dal calcolo dell'eNPS). Si fa presente che i valori dell'indice eNPS sono compresi fra -100 e +100.

¹¹ In ciascun esercizio del ciclo, il valore dell'eNPS da prendere in considerazione ai fini del calcolo della media sul triennio, è quello risultante dall'indagine (*survey*) condotta sui dipendenti.

¹² Il target energia è calcolato sulla base delle quantità di energia elettrica (espressa in GWh) che Unieuro acquisterà da fornitori di energia, al netto della quantità di energia autoprodotta dalla Società e ceduta alla rete. FY 2021/22 = 67,2 GWh (*baseline*). Al termine del FY 2024/25 i consumi sono previsti pari a 61,4 GWh. Il valore di *baseline* del FY 2021/22: (1) si riferisce al totale dei consumi della rete diretta di Unieuro (al netto di chiusure intercorse nel corso del FY 2021/22) (2) si intende al netto di autoproduzione (pari a 0,003 GWh nel FY 2021/22) (3) verrà aggiornata tramite ricalcolo in caso di nuove chiusure (i.e. i *target* si riferiranno sempre ad un perimetro costante di negozi attivi nel periodo di riferimento per gli incentivi e nel periodo di *baseline*).

In continuità con il ciclo precedente, 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 numero base di azioni (premio a *target*); (b) una soglia 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 numero base di azioni.



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.

	EBIT Adjusted (Peso 50%)		Free Cash Flow Adjusted (Peso 25%)		Indice ESG (Peso 25%)	
	Risultato Euro/milioni	Attribuzione Azioni	Risultato Euro/milioni	Attribuzione Azioni	Risultato	Attribuzione Azioni
Threshold 80%	191,0	50%	138,0	50%	0,8	50%
Target 100%	238,8	100%	172,5	100%	1,0	100%
Cap 150% +150%	358,2	150%	258,8	150%	1,5	150%

Modalità di Attribuzione

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 del suddetto Piano, al quale si rinvia);
- che sia stato raggiunto almeno uno degli 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 subordinatamente alla consegna delle azioni relativa a ciascun ciclo del Piano come descritto nel Documento Informativo del Piano stesso e purché siano realizzate tutte le condizioni di maturazione.

I diritti sono collegati al permanere del rapporto tra i Beneficiari e la Società e, pertanto, in caso di cessazione del rapporto – salvo diversa determinazione in favore dei Beneficiari, da parte del Consiglio d'Amministrazione nei casi tassativamente previsti dal Regolamento del Piano – troveranno applicazione le seguenti previsioni:

- a) in caso di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento senza giusta causa ovvero per (ii) scioglimento del rapporto per pensionamento, morte, per evento invalidante tale da determinare l'impossibilità del Beneficiario alla utile prosecuzione del rapporto (ciascuna, una ipotesi di "**Good Leaver**"), durante il periodo di *vesting* e comunque prima della data di attribuzione delle azioni, il Beneficiario (o, se del caso, i suoi eredi) potrà mantenere il diritto di ricevere ricorrendo gli altri presupposti di cui al regolamento del Piano, un quantitativo, da determinarsi *pro rata temporis* e *pro rata performance*, calcolati secondo i criteri definiti nel Regolamento del Ciclo del Piano;
- b) in caso di cessazione del rapporto per (i) dimissioni volontarie dalla carica/ruolo ovvero per (ii) licenziamento per giusta causa ovvero per (iii) ipotesi diverse da quelle di cui alla lett. a) che precede (complessivamente, ipotesi di "**Bad Leaver**") durante il periodo di *vesting* o comunque prima della

data di attribuzione delle azioni il Beneficiario perderà definitivamente e integralmente i diritti assegnati al medesimo.

Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione della Società potrà, a suo discrezionale e insindacabile giudizio, assegnare ad altro/i Beneficiario/i diritti cessati.

Il Consiglio d'Amministrazione, acquisito il parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, potrà, con una valutazione da effettuarsi caso per caso e comunque entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto, derogare, in senso favorevole, ad una o più delle disposizioni di cui alle lett. a) e b) del precedente capoverso, alle condizioni descritte nel Regolamento di ciascun Ciclo del Piano.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, di apportare al Piano, modifiche o integrazioni che ritenga utili o necessarie per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano, avendo riguardo agli interessi della Società e dei Beneficiari in caso di eventi quali:

- (i) operazioni straordinarie sul capitale della Società;
- (ii) operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; oppure
- (iii) modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui Diritti, sulle Azioni e/o sulla Società e sul Gruppo.

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 corporate 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 sia per quella di medio-lungo termine, specifiche clausole di *malus* e *clawback*, così come raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* (lettera e) della Raccomandazione n. 27). 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 (i) la restituzione, in tutto o in parte, delle azioni, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi alla consegna delle azioni; (ii) la restituzione del premio in denaro 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 relativi 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.

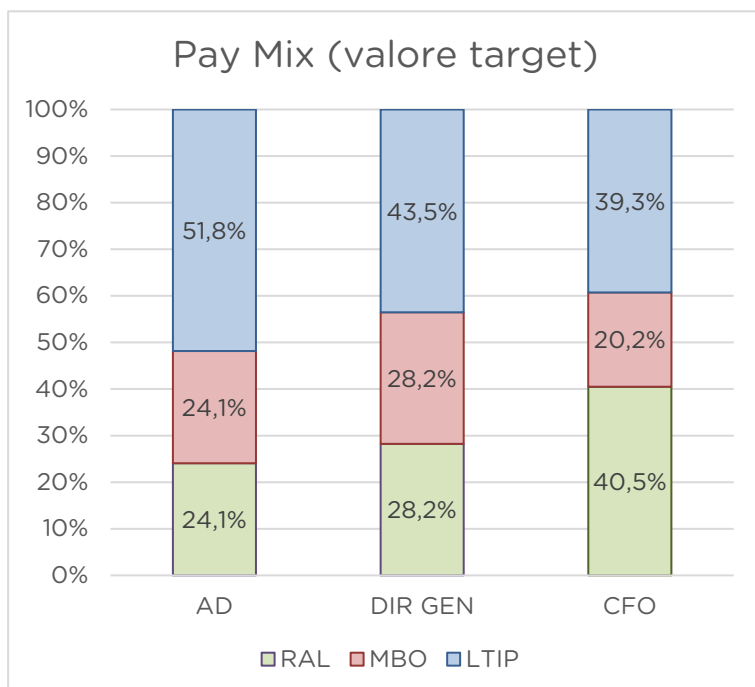
* * *

III. Pay mix

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero la previsione ad oggi del peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla remunerazione complessivamente riconosciuta, al netto di eventuali compensi deliberati dall'Assemblea per la carica di Consigliere ed 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 l'intero valore dell'incentivo, su tre anni, in termini di numero di azioni assegnate in caso di raggiungimento del valore target degli obiettivi di *performance* per il 3° ciclo di durata triennale del Piano di *Performance Shares* 2020-2025. Tale incentivo è stato quantificato prendendo a riferimento il valore delle azioni alla data del 23 marzo 2022 (data di assegnazione dei diritti a ricevere le azioni del 3° ciclo¹³) pari a 17,12 Euro (comprensivo del valore del premio in denaro).



¹³ Si segnala che in data 23 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato i seguenti diritti a ricevere azioni Unieuro relativamente al 3° ciclo del piano di *Performance Shares* 2020-2025 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche: (i) Amministratore Delegato: 44.000, (ii) Direttore Generale: 27.000, (iii) CFO: 17.000.

Si precisa che per l'AD, in caso di raggiungimento del target, l'incidenza percentuale dell'intero valore dell'incentivo LTIP su tre anni rispetto la remunerazione fissa annuale è pari al 215,2%. In caso di over performance l'incidenza è pari al 322,8%. Tali incidenze sono calcolate sulla base del valore dell'azione in data 23 marzo 2022 (pari a 17,12 euro)

Relativamente all'incidenza della componente variabile di medio - lungo termine sulla remunerazione fissa, si ritiene opportuno evidenziare che la politica remunerativa della Società è orientata ad incentivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche a raggiungere risultati sempre più sfidanti e, a tal fine, ha attribuito un peso maggiore alla parte variabile, sia di breve, sia di medio lungo termine, legata al raggiungimento di *target* che accrescano il valore della Società, anche livellando la componente fissa. A tale riguardo, si sottolinea che l'indagine retributiva condotta dalla società di consulenza Management Search nell'aprile 2021 ha, infatti, evidenziato come la componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato (pari ad Euro 350.000,00) sia al di sotto del valore medio (pari ad Euro 400.500,00) riveniente dall'analisi di un campione di 15 società italiane ed estere, selezionate in base a criteri di capitalizzazione, settore di appartenenza e altri elementi confrontabili ad Unieuro (c.d. *peer group*). In particolare, dalla suddetta indagine risultano dieci le società appartenenti al *peer group* che riconoscono un compenso fisso superiore all'Amministratore Delegato, rispetto Unieuro.

IV. Politica di Remunerazione di Amministratori, Direttore Generale, Dirigenti con Responsabilità Strategica nonché del Collegio Sindacale

a) 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 incarico, 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.

b) 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.

c) Amministratori

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.

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 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 nella sua qualità di *Chief Strategy Officer* 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

In continuità con il passato, si prevede che l'Amministratore Esecutivo Giancarlo Nicosanti Monterastelli, in quanto Dirigente con Responsabilità Strategiche, partecipi al piano di incentivazione a breve termine.

Come per i cicli precedenti, l'Amministratore Delegato è uno dei beneficiari del 3° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025.

Benefici non monetari

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

Agli Amministratori Esecutivi 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.

Amministratori non esecutivi e indipendenti

Alla data della presente Relazione, gli Amministratori indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance* sono Stefano Meloni, Michele Bugliesi, Pietro Caliceti, Catia Cesari, Paola Elisabetta Galbiati, Marino Marin, Alessandra Stabilini e Monica Luisa Montironi. I Consiglieri Benedetto Levi e Giuseppe Nisticò sono Amministratori non esecutivi.

Conformemente ai principi dettati Codice di *Corporate Governance* e, in particolare, dalla Raccomandazione n. 29, 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 alla competenza, alla professionalità e 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").

Compensi per la partecipazione ai Comitati

A seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno 2021 che ha deliberato in merito all'aumento del compenso del Consiglio di Amministrazione, in data 24 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un importo lordo annuale pari a:

- Euro 15.000, per i membri del Comitato Remunerazione e Nomine, del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Sostenibilità ad esclusione del Presidente del relativo Comitato;
- Euro 12.000, per i membri del Comitato Operazioni con Parti Correlate, ad esclusione del Presidente del medesimo Comitato;
- Euro 20.000 per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Sostenibilità;
- Euro 15.000 per il Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate;

oltre al rimborso delle spese, agli eventuali *benefit* e alle polizze assicurative, come previsti dalle prassi aziendali e riportate nella Politica di Remunerazione, da concedersi anche agli Amministratori che hanno rinunciato al compenso, ai sensi dell'Art. 2389, comma 1, c.c..

d) Direttore Generale

Parte fissa

La remunerazione del Direttore Generale prevede una componente fissa annua lorda, comprensiva del corrispettivo del patto di non concorrenza, pagato con voce separata rispetto agli altri elementi della retribuzione (si veda *infra* il punto (c), Parte Prima, Sezione II).

Parte variabile

La remunerazione del Direttore Generale prevede una componente variabile annuale (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* 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 (c), Parte Prima, Sezione II).

Il Direttore Generale è uno dei beneficiari del 3° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025.

È opportuno sottolineare come la componente variabile 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*.

Benefici non monetari

Al Direttore Generale 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 la concessione della c.d. *house allowance*.

e) *Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Alla data della presente Relazione, l'Emittente ha individuato tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche quali soggetti che, a suo giudizio, 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:

- *Chief Strategy Officer* (alla data della Relazione il ruolo è assegnato all'Amministratore Delegato);
- Direttore Generale;
- *Chief Financial Officer*.

Per quanto non altrimenti precisato nel testo della presente Relazione, ai Dirigenti con Responsabilità spetta la seguente remunerazione:

Parte fissa

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa annua lorda, comprensiva del corrispettivo del patto di non

concorrenza, pagato con voce separata rispetto agli altri elementi della retribuzione (si veda *infra* il punto (c), Parte Prima, Sezione II).

Parte variabile

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente variabile annuale (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 (c), Parte Prima, Sezione II).

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del 3° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025.

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*.

f) 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.

G. 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.

H. OBIETTIVI DI PERFORMANCE FINANZIARI E NON FINANZIARI IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI DELLA

REMUNERAZIONE E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE

Si rinvia a quanto indicato sub lettere D. ed F. che precedono.

- I. 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 CON INDICAZIONE DELLA MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L'EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STESSI

Si rinvia a quanto indicato sub lettere E. ed F. che precedono.

- J. INFORMAZIONI VOLTE A EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ

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 E. ed F. che precedono.

- K. 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, il periodo di *vesting* è 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 *Corporate Governance* della Raccomandazione n. 27), come meglio dettagliato nella lettera E. che precede.

L. 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, i Beneficiari che sono anche componenti del Consiglio di Amministrazione e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche assumono 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.

M. 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 e/o revoca senza giusta causa della carica.

Possono essere stipulati con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche accordi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e accordi di natura transattiva, comunque, afferenti alla cessazione del rapporto di lavoro. Gli importi massimi pagabili sono determinati avendo a riferimento i limiti di cui al contratto collettivo nazionale applicabile al rapporto di lavoro con il singolo Dirigente con Responsabilità Strategica. Tali accordi sono sottoposti al Comitato Remunerazione e Nomine, che, fatta salva la corretta applicazione della Politica per la gestione delle operazioni con parti correlate della Società circa la conformità con la Politica, esprime il proprio parere al Consiglio di Amministrazione il quale approva la stipula di tali accordi e attribuisce i necessari poteri a tal fine, definendo, nel rispetto dei limiti di cui sopra, l'importo da erogarsi e l'eventuale mantenimento temporaneo di benefici non monetari.

Possono altresì essere stipulati con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti con cui il Dirigente si impegna, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, a non lavorare per e/o essere impiegato da e/o gestire e/o in ogni modo agire nell'interesse di, e/o controllare, e/o investire, direttamente o indirettamente, in società che sono in concorrenza con Unieuro. Il divieto dovrà riguardare il territorio della Repubblica Italiana e prevedere una durata massima di 24 mesi, che decorreranno dalla cessazione, per qualsivoglia ragione, del rapporto di lavoro. Quale corrispettivo delle obbligazioni di non concorrenza assunte è riconosciuto un importo lordo annuo pari a Euro 40.000,00 pagato in 14 mensilità in costanza di rapporto di lavoro. Nel caso in cui, alla data di cessazione del rapporto di lavoro, il corrispettivo corrisposto dalla Società in costanza di rapporto dovesse risultare inferiore – in correlazione a ciascun anno di durata del patto di non concorrenza – ad una percentuale compresa

tra il 25%-30% della RAL riconosciuta al Dirigente con Responsabilità Strategiche all'epoca della risoluzione, la Società provvederà a corrispondere al Dirigente con Responsabilità Strategiche, a titolo di conguaglio, la differenza fra il corrispettivo effettivamente pagato in costanza di rapporto e la predetta percentuale. Si precisa che alla data di pubblicazione della presente Relazione l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale non hanno titolo ad ottenere il conguaglio.

Ai fini di tale pattuizione, il termine "in concorrenza" o "concorrenti" si riferisce allo specifico settore merceologico in cui opera la Società nell'ambito della grande distribuzione (incluso il canale di vendita online), dove tali concorrenti operano anche per mezzo di loro società controllanti, controllate e/o associate.

In caso di violazione degli obblighi di non concorrenza, in conformità all'articolo 1382 cod. civ., il Dirigente con Responsabilità Strategiche dovrà corrispondere alla Società una penale contrattuale pari a 3 (tre) volte il corrispettivo percepito in costanza di rapporto, incluso l'eventuale conguaglio di cui sopra, fermo restando in ogni caso il diritto della Società al risarcimento del maggior danno e ogni azione a tutela della Società, incluse azioni inibitorie.

Per quanto attiene agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti rivenienti dai piani di incentivazione a breve e/o lungo termine, si rinvia a quanto precisato nella lettera F. che precede.

N. 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.

O. 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 *Corporate Governance*.

Si rinvia a quanto già descritto nella lettera F. che precede.

P. 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 presente Politica di Remunerazione non è stata definita utilizzando come riferimento politiche retributive di specifiche società.

Q. ELEMENTI DELLA POLITICA AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA

Fermo restando quanto previsto nell'ambito delle precedenti lettere F.I. ed F.II con riferimento, rispettivamente, ai piani di incentivazione a breve e a medio-lungo termine, in conformità con quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali, la Società si riserva la possibilità di derogare temporaneamente alle componenti fisse e variabili (e conseguentemente al *pay-mix*), nonché alla struttura e all'entità dei compensi dei patti di non concorrenza e all'attribuzione dei benefici non monetari.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica 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, quali a titolo meramente esemplificativo:

(i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisi, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, senza limiti alla possibilità di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa e a garantire quanto meno la conservazione dei medesimi livelli di successo sostenibile e di posizionamento di mercato;

(ii) le variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda ovvero l'acquisizione di un *business* significativo;

(iii) eventi o circostanze, anche esogene (es. COVID-19), di natura eccezionale o straordinaria.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, valuta la sussistenza delle circostanze eccezionali che consentono la deroga alla Politica.

In caso di circostanze eccezionali, le deroghe alla Politica sono approvate nel rispetto della procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate adottata dalla Società in attuazione dell'applicabile regolamento Consob *pro-tempore* vigente.

La Società fornisce informazioni sulle eventuali deroghe alla Politica applicate in circostanze eccezionali nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente.

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 2022 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, del Direttore Generale 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 *Corporate Governance*.

Prima Parte

a. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Remunerazione fissa

In data 18 giugno 2019, l'Assemblea ha deliberato di attribuire un compenso fisso massimo 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 parte del 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'Assemblea¹⁴.

¹⁴ Gli importi riportati non sono comprensivi di oneri previdenziali ed IVA, ove applicabili.

L'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno 2021 ha deliberato, con effetto dalla data dell'Assemblea e per la durata residua del mandato: (i) di incrementare l'emolumento complessivo lordo annuo conferito al Consiglio di Amministrazione da Euro 580.000,00 (cinquecentottantamila/00) ad Euro 710.000,00 (settecentodiecimila/00) oltre IVA ed oneri previdenziali, ove applicabili, e dunque per un importo di Euro 130.000,00 (centotrentamila/00), oltre ad IVA ed oneri previdenziali, ove applicabili, e (ii) tenuto conto della rinuncia dell'Amministratore Delegato e fermo l'emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione, di determinare il compenso di ciascuno degli altri Consiglieri, compreso nel suddetto ammontare massimo, in Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) lordi annui, oltre IVA ed oneri previdenziali, ove applicabili, e di destinare il residuo ammontare dell'incremento sub (i) alla remunerazione dei Comitati endoconsiliari.

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

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 2022 è incluso tra i compensi erogati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e indicata nel dettaglio nelle allegate tabelle.

Remunerazione variabile

I membri del Consiglio di Amministrazione non hanno partecipato al Piano di Stock Option, al Piano di *Performance Shares*, al sistema MBO, né ad altre forme di remunerazione variabile.

Si precisa che l'Amministratore Esecutivo Giancarlo Nicosanti Monterastelli ha partecipato al 1° e 2° ciclo del Piano di *Performance Shares* e al piano di *stock option* Long Term Incentive Plan 2018-2025 in qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche. I dettagli relativi alla partecipazione di Giancarlo Nicosanti Monterastelli ai piani di incentivazione sono esplicitati nella sezione relativa ai compensi dei Dirigenti 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 Fissa¹⁵

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.

L'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno 2021 ha deliberato:

- di incrementare, con effetto dalla presente Assemblea e per la durata residua del mandato, l'emolumento complessivo lordo annuo conferito al Collegio Sindacale da Euro 60.000,00 ad Euro 105.000,00, e dunque per un importo di Euro 45.000,00;
- di ripartire l'incremento del compenso di cui al precedente punto 1 come segue: (i) al Presidente un importo pari a Euro 19.000,00 oltre ai contributi previdenziali e, (ii) a ciascun Sindaco Effettivo un importo pari a Euro 13.000,00 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 DEL DIRETTORE GENERALE

In data 16 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione di Unieuro ha deliberato, su proposta dell'Amministratore Delegato e con il voto favorevole di tutti i Consiglieri, di costituire la Direzione Generale a far data dal 1° marzo 2021 e di affidarla alla dott.ssa Maria Bruna Olivieri.

Parte fissa

La remunerazione del Direttore Generale prevede una componente fissa annua lorda, comprensiva del corrispettivo del patto di non concorrenza, pagato con voce separata rispetto agli altri elementi della retribuzione (si veda *infra* il punto (c), Parte Prima, Sezione II).

Parte variabile

La remunerazione del Direttore Generale prevede una componente variabile annuale (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* aziendali definiti in relazione a ciascun esercizio dal Consiglio di

¹⁵ Gli importi riportati non sono comprensivi di oneri previdenziali ed IVA, ove applicabili.

Amministrazione e la cui erogazione è subordinata alla permanenza in servizio per il periodo di riferimento (si veda *infra* il punto (c), Parte Prima, Sezione II).

Il Direttore Generale è uno dei beneficiari del 3° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025.

È opportuno sottolineare come la componente variabile 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*.

Benefici non monetari

Al Direttore Generale 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 la concessione della c.d. *house allowance*.

d. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Si precisa che fino al 15 aprile 2021 la Società aveva individuato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche i soggetti che ricoprivano le seguenti cariche: (i) Amministratore Delegato; (ii) Direttore Generale; (iii) *Chief Financial Officer*; (iv) *Chief Omnichannel Officer*; (v) *Chief Operations Officer*; (vi) *Chief Commercial Officer*; (vii) *Chief Corporate Development Officer*.

Alla luce della rinnovata organizzazione aziendale, il Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 aprile 2021 ha ritenuto opportuno limitare il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'azienda alla luce dell'istituzione della Direzione Generale, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, la quale ha assunto la guida e la responsabilità di tutte le funzioni aziendali al fine di garantirne il massimo coordinamento e sviluppo in ottica omnicanale e di accelerare la sempre più imprescindibile trasformazione digitale, già in atto.

In data 19 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha altresì istituito la figura del *Chief Strategy Officer*, attribuendola all'Amministratore Delegato Giancarlo Nicosanti Monterastelli nella sua qualità di dirigente.

A far data pertanto dal 15 aprile 2021 l'Emittente ha pertanto individuato 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche quali 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:

- Amministratore Delegato che a partire dal 19 maggio 2021 ricopre il ruolo di *Chief Strategy Officer*;
- Direttore Generale;
- *Chief Financial Officer*.

Fermo quanto specificamente previsto nelle precedenti lettere a. e c. della presente Sezione con riferimento, rispettivamente, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, in tale capitolo sono quindi descritti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati nel corso dell'esercizio di riferimento e pertanto:

- dal 1° marzo 2021 al 15 aprile 2021: (i) Amministratore Delegato; (ii) Direttore Generale; (iii) *Chief Financial Officer*; (iv) *Chief Omnichannel Officer*; (v) *Chief Operations Officer*; (vi) *Chief Commercial Officer*; (vii) *Chief Corporate Development Officer*;
- dal 16 aprile 2021 al 28 febbraio 2022: (i) l'Amministratore Delegato e *Chief Strategy Officer* (carica ricoperta a partire dal 19 maggio 2021); (ii) il Direttore Generale ed il (iii) *Chief Financial Officer*.

Remunerazione Fissa

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

Nel corso dell'esercizio chiuso al 28 febbraio 2022, ai 6¹⁶ Dirigenti con Responsabilità Strategiche (tra i quali anche Giancarlo Nicosanti Monterastelli che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato e Maria Bruna Olivieri che ricopre il ruolo di Direttore Generale) sono stati corrisposti complessivi Euro 1.144.282,90, a titolo di quota della remunerazione fissa.

Remunerazione variabile

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato all'MBO e al 2° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025.

In particolare, sono stati erogati complessivamente a titolo di remunerazione variabile lorda (relativa allo schema MBO relativo all'esercizio al 28 febbraio 2021, erogata nell'esercizio al 28 febbraio 2022) Euro 2.182.500,00¹⁷.

Piano di Stock Option

In relazione al Piano di *Stock Option*, alla data del 18 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione, ha attribuito, sulla base dei risultati conseguiti, complessivi 849.455 diritti (di cui 572.859 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di cui 250.887 all'Amministratore Delegato/*Chief Strategy Officer*, 83.629 al Direttore Generale e la restante parte di 238.343 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica fino al 15 aprile 2021) per la sottoscrizione a pagamento di azioni ordinarie di Unieuro di nuova emissione per un numero massimo di 849.455.

¹⁶ Si precisa che fino al 15 aprile 2021 l'incarico di Direttore Generale e di *Chief Omnichannel Officer* (*ad interim*) sono stati ricoperti entrambi da un unico soggetto. Per tale motivo nonostante le cariche dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche fossero sette, in concreto, le persone identificate sono state, fino alla suddetta data, sei. Pertanto, nell'importo della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al 28 febbraio 2022 vengono conteggiati: (i) l'importo complessivo dei tre attuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, (ii) *pro rata temporis* l'importo corrispondente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica fino al 15 aprile 2021.

¹⁷ L'importo si riferisce all'MBO relativo all'esercizio al 28 febbraio 2021 e pertanto sono stati ricompresi tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche in forza in quella data.

Ai sensi del regolamento del Piano di *Stock Option*, a partire dal 31 luglio 2020 i diritti di sottoscrizione sono divenuti esercitabili, da parte dei destinatari, entro il termine finale del 31 luglio 2025.

Si ricorda che, secondo quanto previsto dal suddetto 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 (“Cash Bonus LTIP 2018-2025”), con l’esercizio dei diritti sociali spettanti alle azioni ottenute nell’anno in questione con l’esercizio dei diritti di sottoscrizione.

Si precisa che nell’Esercizio chiuso al 28 febbraio 2022 il numero di opzioni esercitate è stato pari a 321.972¹⁸, da parte dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nei confronti dei quali è stato erogato l’importo di euro 988.454,04¹⁹ a titolo di Cash Bonus LTIP 2018-2025.

Piano di Performance Share 2020-2025

Relativamente al 1° ciclo del Piano di *Performance Shares 2020-2025*, approvato dall’assemblea degli Azionisti del 17 dicembre 2020, si segnala che nel corso dell’Esercizio al 28 febbraio 2022 sono state emesse n. 8750 azioni a seguito del riconoscimento di altrettanti diritti dal Consiglio di Amministrazione del 14 ottobre 2021, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, al Dott. Italo Valenti *Chief Financial Officer* di Unieuro, in ragione dell’interruzione del rapporto di lavoro tra lo stesso e la Società. Conseguentemente, è stato erogato ad Italo Valenti un *cash bonus* come previsto dal regolamento del ciclo del suddetto Piano, per un valore di Euro 22.750,00.

In relazione al 2° ciclo del Piano di *Performance Shares 2020-2025*, in data 14 luglio 2021 sono state assegnate (i) 48.000 azioni all’Amministratore Delegato, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, in qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche (ii) 30.000 azioni al Direttore Generale (iii) 20.000 azioni al *Chief Financial Officer*.

In particolare, i compensi effettivamente corrisposti all’Amministratore Delegato nell’esercizio FY2022 (dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2022) relativi alla componente variabile di breve termine del FY 2021 (dal 1° marzo 2020 al 29 febbraio 2021) sono stati pari a Euro 525.000,00 avendo il Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2021, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, accertato il raggiungimento delle specifiche condizioni di *over performance*.

Con riferimento invece al FY 2022, si riporta lo schema concernente gli obiettivi di *performance* legati alla remunerazione variabile di breve termine e gli effetti derivanti dalla curva di *performance*, con riferimento agli MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

¹⁸ Nel numero delle opzioni sono comprese quelle complessivamente esercitate nell’intero anno fiscale comprese anche quelle esercitate dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica fino al 15 aprile 2021.

¹⁹ Nell’importo sono compresi i *cash bonus* complessivamente percepiti nell’anno fiscale, compresi anche quelli percepiti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica fino al 15 aprile 2021.

	Obiettivi di performance ²⁰	Risultati Esercizio 2022	Livello di raggiungimento		
			Sotto target (50%)	A target (100%)	Sopra target (150%)
Amministratore Delegato e altri Dirigenti con responsabilità Strategica	EBITDA (peso 70%)	101,3M€			
	NFP (peso 20%)	135,7M€			
	NPS (peso 10%)	48,5			

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

Nel corso dell'esercizio 2021/2022 non si sono verificati casi di cessazione dalla carica di Amministratore o componente del Collegio Sindacale e/o di risoluzione del rapporto di lavoro con Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fatta eccezione per l'accordo di risoluzione consensuale del rapporto con l'allora *Chief Financial Officer*, Italo Valenti, cessato il 31 maggio 2021, con la sottoscrizione in data 9 aprile 2021 di un verbale di conciliazione e risoluzione consensuale, dinnanzi alla Commissione di Certificazione dell'Università ROMA 3 (ex art. 31, comma 13, L. 4 novembre 2010, n. 183; art. 410 c.p.c.; art. 2113, comma 4, c.c.; art. 26, comma 7, D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151) ("Accordo").

²⁰ L'EBITDA è dato dall'EBITDA Consolidato pre adozione IFRS16 rettificato di (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.

La Net Financial Position (NFP) indica l'(Indebitamento finanziario netto) / Cassa netta consolidata senza incorporare gli effetti legati all'applicazione dell'IFRS 16.

Il Net Promoter Score (NPS) misura l'esperienza dei clienti e prevede la crescita del business, può variare da -100 (se ogni cliente è un Detractor) a 100 (se ogni cliente è un Promotore).

In virtù dell'Accordo, la Società ha riconosciuto al dott. Valenti a) un importo come "incentivo all'esodo" pari ad Euro 810.000,00 ed Euro 10.000,00 a titolo transattivo, inferiore a 24 mensilità di remunerazione fissa e della media dell'MBO; b) mantenimento delle tutele di cui all'art 23 CCNL e della copertura assicurativa D&O; nonché c) un contributo alle spese legali di Euro 35.000, oltre oneri e accessori.

La Società ha in essere con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza stipulati ai sensi dell'art. 2125 cod. civ. in forza del quale il Dirigente con Responsabilità Strategiche si impegna, dopo la cessazione del rapporto di lavoro e/o a non prestare la propria attività professionale in società che siano in concorrenza con Unieuro (che operino quindi nello specifico settore merceologico in cui opera la Società nell'ambito della grande distribuzione (incluso il canale di vendita online). Tale divieto riguarda il Territorio della Repubblica Italiana. Il patto di non concorrenza ha durata di 24 mesi, che decorreranno dalla cessazione del rapporto di lavoro. Quale corrispettivo delle obbligazioni di non concorrenza assunte è riconosciuto un importo lordo annuo pari a Euro 40.000,00 pagato in 14 mensilità in costanza di rapporto di lavoro. Nel caso in cui, alla data di cessazione del rapporto di lavoro, il corrispettivo corrisposto dalla Società in costanza di rapporto dovesse risultare inferiore - in correlazione a ciascun anno di durata del patto di non concorrenza - ad una percentuale compresa tra il 25%-30% della RAL riconosciuta al Dirigente con Responsabilità Strategiche all'epoca della risoluzione la Società provvederà a corrispondere al Dirigente con Responsabilità Strategiche, a titolo di conguaglio, la differenza fra il Corrispettivo effettivamente pagato in costanza di rapporto e la predetta percentuale. Si precisa che alla data di pubblicazione della presente Relazione l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale non hanno titolo ad ottenere il conguaglio.

In caso di violazione degli obblighi di non concorrenza da parte del Dirigente con Responsabilità Strategiche, in conformità all'articolo 1382 cod. civ., lo stesso dovrà corrispondere alla società una penale contrattuale pari al triplo di quanto percepito a titolo di patto di non concorrenza in costanza di rapporto e al conguaglio eventualmente erogato.

Deroghe alla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2021

Non sono state applicate deroghe alla politica di remunerazione relativa all'Esercizio 2022.

Applicazione di meccanismi di correzione ex post

Nel corso dell'Esercizio 2022, con riferimento alla componente variabile della remunerazione, non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post*.

Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito si riporta uno schema riepilogativo delle informazioni di confronto, tra la variazione annuale, per gli ultimi tre esercizi: (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente, (ii) dei risultati della Società, (iii) della remunerazione annua lorda media dei dipendenti diversi dai soggetti *sub* (i).

Remunerazione complessiva ²¹	FY 2022	FY 2021 ²²	FY 2020 ²³
<i>Consiglio di Amministrazione</i>			
Stefano Meloni - Presidente	160.000,00	160.000,00	33.261,49
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ²⁴ - Amministratore Delegato	718.569,26	1.188.510,72 ²⁵	740.445,92
Michele Bugliesi - Consigliere	61.718,75	47.250	1.257,18
Catia Cesari - Consigliere	79.677,08	57.750	37.625
Pietro Caliceti - Consigliere	73.135,42	63.750	38.285,92
Paola Elisabetta Galbiati - Consigliere	75.260,42	57.250	1.257,18
Marino Marin - Consigliere	98.802,08	83.750	85.625
Monica Luisa Micaela Montironi - Consigliere	73.135,42	63.750	44.625
Alessandra Stabilini - Consigliere	48.177,08	43.750	30.625
Benedetto Levi ²⁶ - Consigliere	-	-	-

²¹ Comprensiva di compensi fissi, partecipazione ai comitati, *bonus* ed altri incentivi, senza la cassa previdenza e senza rimborsi spesa.

²² Compenso proporzionato ai mesi effettivamente trascorsi nella carica.

²³ Compenso proporzionato ai mesi effettivamente trascorsi nella carica.

²⁴ La remunerazione di Giancarlo Nicosanti Monterastelli è determinata sulla base del rapporto dirigenziale in essere, avendo l'Amministratore Delegato rinunciato al compenso allo stesso attribuito dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 c.3 c.c..

²⁵ La remunerazione complessiva è comprensiva anche del cash bonus LTIP 2018 -2025 pari a Euro 307.000.

²⁶ Si precisa che il Consigliere ha rinunciato al compenso ad egli attribuito dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 c.1 c.c., come da Verbale di Assemblea del 15 giugno 2021.

Giuseppe Nisticò ²⁷ - Consigliere	-	-	-
<i>Direttore Generale</i>			
Maria Bruna Olivieri	393.149,46	-	-
<i>Collegio Sindacale²⁸</i>			
Giuseppina Manzo - Presidente del Collegio Sindacale	39.458,33	26.000	18.164,38
Maurizio Voza - Sindaco effettivo	26.208,33	17.000	19.712,33
Federica Mantini - Sindaco effettivo	26.208,33	17.000	11.876,61
Risultati della Società²⁹	FY 2022	FY 2021	FY 2020
EBITDA	101,3	111,0	82,1
NFP	135,7	154,8	29,6
NPS	48,5	45,8	46,3
Remunerazione media FTE³⁰	FY 2022	FY 2021	FY 2020
	26.684,22	26.618,34	26.455,92

²⁷ Si precisa che il Consigliere ha rinunciato al compenso ad egli attribuito dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 c.1 c.c., come da Verbale di Assemblea del 15 giugno 2021.

²⁸ Gli importi sono dati dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021.

²⁹ L'EBITDA è dato dall'EBITDA Consolidato pre adozione IFRS16 rettificato di (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.

La Net Financial Position (NFP) indica l'(Indebitamento finanziario netto) / Cassa netta consolidata senza incorporare gli effetti legati all'applicazione dell'IFRS 16.

Il Net Promoter Score (NPS) misura l'esperienza dei clienti e prevede la crescita del business, può variare da -100 (se ogni cliente è un Detractor) a 100 (se ogni cliente è un Promotore).

³⁰ E' stata considerata la retribuzione fissa annua lorda contrattuale rapportata agli Full Time Equivalent ("FTE"), con esclusione della retribuzione fissa lorda spettante all'Amministratore Delegato in qualità di *Chief Strategy Officer*. Si precisa che la popolazione aziendale media per il FY20 è pari a 4.422 FTE di cui 4.109 operano sui punti vendita con mansioni di addetti alle vendite mentre 313 sono dipendenti presso la sede centrale. La popolazione aziendale media per il FY21 è pari a 4.485 FTE di cui 4.160 operano sui punti vendita con mansioni di addetti alle vendite mentre 325 sono dipendenti presso la sede centrale. Nel FY22 la popolazione aziendale media è pari a 4.822 FTE di cui 4.470 operano sui punti vendita con mansioni di addetti alle vendite mentre 352 sono dipendenti presso la sede centrale.

Voto espresso dall'Assemblea degli azionisti sulla presente sezione dell'esercizio precedente

L'Assemblea Ordinaria degli azionisti tenutasi in data 15 giugno 2021 ha deliberato in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio chiuso al 28 febbraio 2021 con n. 9.567.387 voti favorevoli, rappresentativi del 95,969% dei presenti (n. 0 voti contrarie n. 401.892 astenuti rappresentativi dello 4,031% dei presenti).

Seconda Parte

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 28 febbraio 2022 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 STRATEGICHE³¹

Legenda:

- CDA: Consiglio di Amministrazione
- CRN: Comitato Remunerazione e Nomine
- CCR: Comitato Controllo e Rischi
- COPC: Comitato Operazioni con Parti Correlate
- CSOST: Comitato Sostenibilità

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazioni e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Stefano Meloni	Presidente CDA	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	160.000 ³²	-	-	-	-	-	160.000	-	-
Marino Marin	Consigliere indipendente	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	48.177,08 ³³	-	-	-	-	-	98.802,08	-	-

³¹ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. I valori sono espressi in Euro.

³² Determinato dal Consiglio di Amministrazione del 24 febbraio 2020 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019. Di cui erogati Euro 120.000,00 nel FY22 e Euro 40.000,00 nel FY23.

³³ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Di cui erogati nel FY22 Euro 35.677,08 e Euro 12.500 nel FY23.

	Presidente CRN	01/03/2021 28/02/2022			17.958,33 ³⁴							
	Presidente CCR	01/03/2021 28/02/2022			18.250,23 ³⁵							
	Presidente COPC	01/03/2021 28/02/2022			14.416,67 ³⁶							
Catia Cesari	Consigliere indipendente	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	48.177,08 ³⁷		-	-	-	-	79.677,08	-	-
	Membro CRN	01/03/2021 28/02/2022			13.541,67 ³⁸							
	Presidente CSOST	01/03/2021 28/02/2022			17.958,33 ³⁹							
Pietro Caliceti	Consigliere indipendente	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr.			-	-	-	-	73.135,42	-	-

³⁴ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Di cui erogato nel FY22 Euro 12.958,33 e Euro 5.000,00 nel FY23.

³⁵ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Di cui erogato nel FY22 Euro 13.250,00 e Euro 5.000,00 nel FY23.

³⁶ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Di cui erogato nel FY22 Euro 10.666,67 e Euro 3.750,00 nel FY23.

³⁷ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

³⁸ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

³⁹ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

	Membro COPC	01/03/2021 28/02/2022	Bilancio 2022	48.177,08 ⁴⁰	11.416,67 ⁴¹							
	Membro CRN	01/03/2021 28/02/2022			13.541,67 ⁴²							
Alessandra Stabilini	Consigliere non esecutivo	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	48.177,08 ⁴³	-	-	-	-	-	48.177,08	-	-
Monica Luisa Micaela Montironi	Consigliere indipendente	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	48.177,08 ⁴⁴		-	-	-	-	73.135,42	-	-
	Membro CCR	01/03/2021 28/02/2022			13.541,67 ⁴⁵							
	Membro COPC	01/03/2021 28/02/2022			11.416,67 ⁴⁶							
Michele Bugliesi	Consigliere indipendente	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr.	48.177,08 ⁴⁷	-	-	-	-	-	61.718,75	-	-

⁴⁰ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021, di cui erogato Euro 35.677,08 nel FY22, ancora da erogare Euro 12.500,00.

⁴¹ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021, di cui erogato Euro 8.416,67 nel FY22., ancora da erogare Euro 3.000,00.

⁴² L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021, di cui erogati Euro 9.791,67 nel FY22., ancora da erogare Euro 3.750,00.

⁴³ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021, di cui erogato Euro 35.677,08 nel FY22. e Euro 12.500,00 nel FY23.

⁴⁴ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021, di cui erogato Euro 23.177,08 nel FY22.1 e Euro 25.000,00 nel FY23.

⁴⁵ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021, di cui erogato Euro 6.041,67 nel FY22. e Euro 7.500,00 nel FY23.

⁴⁶ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021, di cui erogato Euro 5.416,67 nel FY22. e Euro 6.000,00 nel FY23.

⁴⁷ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

	Membro CSOST	01/03/2021 28/02/2022	Bilancio 2022		13.541,67 ⁴⁸							
Paola Elisabetta Galbiati	Consigliere indipendente	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	48.177,08 ⁴⁹		-	-	-	-	75.260,42	-	-
	Membro CCR	01/03/2021 28/02/2022			13.541,67 ⁵⁰							
	Membro CSOST	01/03/2021 28/02/2022			13.541,67 ⁵¹							
Benedetto Levi	Consigliere non esecutivo	15/06/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	-. ⁵²	-	-	-	-	-	-	-	-
Giuseppe Nisticò	Consigliere non esecutivo	15/06/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	-. ⁵³	-	-	-	-	-	-	-	-
Maurizio Voza	Sindaco Effettivo	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	26.208,33 ⁵⁴	-	-	-	-	-	26.208,33	-	-

⁴⁸ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

⁴⁹ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021, totalmente ancora da erogare.

⁵⁰ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021, totalmente ancora da erogare.

⁵¹ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 e ripartito dal CDA del 26 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021, totalmente ancora da erogare.

⁵² In occasione dell'assemblea degli azionisti del 15 giugno 2021, l'Amministratore ha rinunciato al compenso ad egli attribuito ai sensi dell'art. 2389 c.1 c.c..

⁵³ In occasione dell'assemblea degli azionisti del 15 giugno 2021, l'Amministratore ha rinunciato al compenso ad egli attribuito ai sensi dell'art. 2389 c.1 c.c..

⁵⁴ L'importo è dato dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021, di cui erogato Euro 11.411,10 nel FY22 e Euro 15.000,00 nel FY23.

Giuseppina Manzo	Presidente Collegio Sindacale	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	39.458,33 ⁵⁵	-	-	-	-	-	39.458,33	-	-
Federica Mantini	Sindaco Effettivo	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022	26.208,33 ⁵⁶	-	-	-	-	-	26.208,33	-	-
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ⁵⁷	CEO - Chief Strategy Officer - Amministratore e Esecutivo	01/03/2021 28/02/2022	Ass. Appr. Bilancio 2022 ⁵⁸	353.606,88	-	359.625,00 ⁵⁹	-	5.337,38	-	718.569,26	-	-
Luigi Fusco	Chief Operating Officer ⁶⁰	01/03/2021 15/04/2021	-	27.274,19	-	32.109,38	-	475,17	-	59.858,73	-	-
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale e Chief Omnichannel Officer	01/03/2021 28/02/2022	-	393.149,46 ⁶¹	-	564.991,03 ⁶²	-	4.731,04	-	962.871,53	-	-

⁵⁵ L'importo è dato dalla somma del pro rata temporis deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021, di cui erogato Euro 7.583,33 nel FY22 e Euro 31.875,00 nel FY23.

⁵⁶ L'importo è dato dalla somma del pro rata temporis deliberato dall'Assemblea del 18 giugno 2019 fino al 14 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021, di cui erogato Euro 18.661,10 nel FY2 e Euro 7.500,00 nel FY23.

⁵⁷ Si precisa che a Nicosanti Monterastelli in virtù del ruolo di CEO e, da maggio 2021 di *Chief Strategy 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 ricoperta nel corso dell'esercizio 2022.

⁵⁸ Limitatamente alla carica di Amministratore Esecutivo.

⁵⁹ Euro 359.625,00 riferiti a MBO FY22 non ancora erogati, in attesa di approvazione del Bilancio di Esercizio. Si precisa che nell'esercizio 2021 sono stati inoltre erogati Euro 525.000,00 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2021.

⁶⁰ Dirigente con Responsabilità Strategiche fino al 15 aprile 2021 come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2021, gli importi sono pertanto riferiti a quanto percepito limitatamente al periodo indicato. Si precisa che nell'esercizio 2021 sono stati inoltre erogati Euro 375.000,00 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2021.

⁶¹ Di cui Euro 90.229,55 come rimborso contributivo su quota eccedente il massimale contributivo (art. 2 comma 18, L.335/1995) periodo dal 2015 al 2018.

⁶² Euro 308.250 riferiti a MBO FY22 non ancora erogati in attesa di approvazione del Bilancio di Esercizio ed Euro 256.741,03 erogati ai sensi del Long Term Incentive Plan 2018-2025 a titolo di bonus monetario di importo pari ai dividendi che il Dirigente avrebbe percepito dalla data di approvazione del suddetto piano fino al compimento del periodo di maturazione con l'esercizio dei diritti sociali spettanti alle azioni ottenute nell'anno in questione con l'esercizio dei diritti di sottoscrizione. Si precisa inoltre che nell'esercizio 2022 sono stati inoltre erogati Euro 375.000 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2021.

Italo Valenti	Chief Financial Officer	01/03/2021 31/05/2021	-	93.771,47	-	356.514,26 ⁶³	-	98,4	-	450.384,13	-	820.000 ⁶⁴
Andrea Scozzoli	Chief Corporate Development Officer ⁶⁵	01/03/2021 15/04/2021	-	27.294,79	-	19.265,63	-	412,31	-	46.972,72	-	-
Gabriele Gennai	Chief Commercial Officer ⁶⁶	01/03/2021 15/04/2021	-	25.103,86	-	32.390,63 ⁶⁷	-	642,37	-	58.136,86	-	-
Marco Pacini	Chief Financial Officer	01/06/2021 28/02/2022	-	209.285,81	-	154.125,00 ⁶⁸	-	3.099,78	-	366.510,59	-	-

⁶³ Euro 333.764,26 erogati ai sensi del Long Term Incentive Plan 2018-2025 a titolo di *bonus* monetario di importo pari ai dividendi che il Dirigente avrebbe percepito dalla data di approvazione del suddetto piano fino al compimento del periodo di maturazione con l'esercizio dei diritti sociali spettanti alle azioni ottenute nell'anno in questione con l'esercizio dei diritti di sottoscrizione ed Euro 22.750 erogati ai sensi del Long Term Incentive Plan 2020-2025 a titolo di *bonus* monetario di importo pari ai dividendi che il Dirigente con Responsabilità Strategiche avrebbe percepito dalla data di approvazione del suddetto piano fino al compimento del periodo di maturazione con l'esercizio dei diritti sociali spettanti alle azioni ottenute nell'anno in questione con l'esercizio dei diritti di sottoscrizione. Si precisa inoltre che nell'esercizio 2022 sono stati inoltre erogati Euro 337.500 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2021.

⁶⁴ Di cui Euro 810.000 a titolo di Incentivo all'esodo e Euro 10.000,00 a titolo di transazione conciliativa.

⁶⁵ Dirigente con Responsabilità Strategiche fino al 15 aprile 2021 come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2021, gli importi sono pertanto riferiti a quanto percepito limitatamente al periodo indicato. Si precisa che nell'esercizio 2021 sono stati inoltre erogati Euro 225.000,00 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2021.

⁶⁶ Dirigente con Responsabilità Strategiche fino al 15 aprile 2021 come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2021, gli importi sono pertanto riferiti a quanto percepito limitatamente al periodo indicato. Si precisa che nell'esercizio 2021 sono stati inoltre erogati Euro 345.000,00 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2021.

⁶⁷ Di cui Euro 2.850 riconosciuti a titolo di concorso spesa alloggio in forza di quanto previsto dal contratto di lavoro.

⁶⁸ Euro 154.125,00 riferiti a MBO FY21 FY22 non ancora erogati, in attesa di approvazione del Bilancio.

TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE⁶⁹

Nome e cognome	Carica	Piano ⁷⁰	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
			N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal- al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione ⁷¹	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni ⁷²	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio			
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	CEO – Amm. Esecutivo	Long Term Incentive Plan 2018-2025	150.887	11 euro	Dal 31/07/20 al 31/07/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	150.887	1.075.220,76
Luigi Fusco	COO	Long Term Incentive Plan 2018-2025	83.629	11 euro	Dal 31/07/20 al 31/07/25	-	-	-	-	-	-	83.629	11	21,06	-	-	-
Maria Bruna Olivieri	COCO	Long Term Incentive Plan 2018-2025	83.629	11 euro	Dal 31/07/20 al 31/07/25	-	-	-	-	-	-	83.629	11	23,39	-	-	-

⁶⁹ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. I valori sono espressi in Euro.

⁷⁰ Long Term Incentive Plan 2018-2025: 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.

⁷¹ Long Term Incentive Plan 2018-2025: La lettera di assegnazione è stata consegnata in data 23 ottobre 2017 con effetto retroattivo al 29 giugno 2017.

⁷² Prezzo di mercato al 29 giugno 2017 per il Long Term Incentive Plan 2018-2025.

⁷³ Valore della riserva al 28 febbraio 2022 per pagamenti basati su azioni comprensivo della possibilità di uscita dei beneficiari del Piano.

Italo Valenti	CFO	Long Term Incentive Plan 2018-2025	108.718	11 euro	Dal 31/07/20 al 31/07/25			-			-	108.718	11	23,36	-		
Andrea Scozzoli	CCDO	Long Term Incentive Plan 2018-2025	45.996	11 euro	Dal 31/07/20 al 31/07/25			-			-	45.996	11	30,6	-		

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 strategiche⁷⁴

Nome e cognome	Carica	Piano ⁷⁵	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value ⁷⁶
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	1° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	50.000	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	381.605

⁷⁴ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. Sono quindi descritti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati nel corso dell'esercizio di riferimento e pertanto:

- dal 1° marzo 2021 al 15 aprile 2021: (i) Amministratore Delegato; (ii) Direttore Generale; (iii) *Chief Financial Officer*; (iv) *Chief Omnichannel Officer*; (v) *Chief Operations Officer*; (vi) *Chief Commercial Officer*; (vii) *Chief Corporate Development Officer*;
- dal 16 aprile 2021 al 28 febbraio 2022: (i) l'Amministratore Delegato e *Chief Strategy Officer* (carica ricoperta a partire dal 19 maggio 2021); (ii) il Direttore Generale ed il (iii) *Chief Financial Officer*.

⁷⁵ Piano del *Performance shares 2020-2025*: Piano approvato dall'Assemblea straordinaria della società in data 17 dicembre 2020; in data 13 gennaio 2021 e 14 luglio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato i diritti ed approvato il regolamento rispettivamente del 1° Ciclo e del 2° Ciclo nel quale ha determinato i termini e le condizioni di attuazione del Piano.

⁷⁶ Valore della riserva al 28 febbraio 2022 per pagamenti basati su azioni comprensivo della possibilità di uscita dei beneficiari del Piano.

Luigi Fusco	COO	1° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	20.000	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	152.642
Maria Bruna Olivieri	COCO	1° Ciclo Piano del Performance share 2020-2025	20.000	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	152.642
Italo Valenti ⁷⁷	CFO	1° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	14.000	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023	-	-	-	-	-	-	8.750	-	-
Andrea Scozzoli	CCDO	1° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	6.000	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	106.849
Gabriele Gennai	CCO	1° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	14.000	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	45.793
Totale assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica		1° Ciclo Piano del Performance share 2020-2025	124.000	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	839.531
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	2° Ciclo Piano del Performance share 2020-2025	-	-	48.000	24,89	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024	14/07/2021	24,89	-	-	-	271.527
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	2° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	-	-	30.000	24,89	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024	14/07/2021	24,89	-	-	-	169.705

⁷⁷ In data 12 aprile 2021, è avvenuta la sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione e Risoluzione Consensuale del rapporto con l'allora Chief Financial Officer, Italo Valenti.

Marco Pacini	CFO	2° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	-	-	20.000	24,89	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024	14/07/2021	24,89	-	-	-	113.136
Totale assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica		2° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	-	-	98.000	-	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024	14/07/2021	24,89	-	-	-	554.368

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.⁷⁸

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti				Altri bonus
			Erogabile ⁷⁹ / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili / Erogati ⁸⁰	Ancora differiti	
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	CEO - Chief Strategy Officer	MBO	359.625,00	-	-	-	525.000,00	-	-
		Cash Bonus LTIP 2018-2025	-	-	-	-	307.000,00 ⁸¹	-	-
Luigi Fusco ⁸²	Chief Operating Officer	MBO	256.875,00	-	-	-	375.000,00	-	-
		Cash Bonus LTIP 2018-2025	256.741,03	-	-	-	-	-	-
Maria Bruna Olivieri	Chief Omnichannel Officer	MBO	308.250,00	-	-	-	375.000,00	-	-
		Cash Bonus LTIP 2018-2025	256.741,03	-	-	-	-	-	-
Marco Pacini	Chief Financial Officer	MBO	154.125,00	-	-	-	-	-	-
Italo Valenti	Chief Financial Officer	MBO	-	-	-	-	337.500,00	-	-

⁷⁸ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. I valori sono espressi in Euro.

⁷⁹ Importi riferiti a MBO FY22.

⁸⁰ Importi riferiti a MBO FY21.

⁸¹ Euro 307.000 erogati ai sensi del Long Term Incentive Plan 2018-2025 a titolo di bonus monetario di importo pari ai dividendi che il Dirigente avrebbe percepito dalla data di approvazione del suddetto piano fino al compimento del periodo di maturazione con l'esercizio dei diritti sociali spettanti alle azioni ottenute nell'anno in questione con l'esercizio dei diritti di sottoscrizione

⁸² Sono inseriti i compensi spettanti al Dirigente per l'intero esercizio di riferimento, si precisa che l'incarico di Dirigente con Responsabilità Strategiche è terminato in data 15 aprile 2022, l'importo dell'MBO FY22 relativo al periodo di competenza è pari a Euro 32.109,38.

		Cash Bonus LTIP 2018-2025	333.764,26 ⁸³	-	-	-	-	-	-
		Cash Bonus LTIP 2020-2025	22.750 ⁸⁴	-	-	-	-	-	-
Andrea Scozzoli ⁸⁵	Chief Corporate Development Officer	MBO	154.125,00	-	-	-	225.000,00	-	-
		Cash Bonus LTIP 2018-2025	141.207,72	-	-	-	-	-	-
Gabriele Gennai ⁸⁶	Chief Commercial Officer	MBO	236.325,00	-	-	-	345.000,00	-	-
Totale			2.480.529,04	-	-	-	2.489.500,00	-	-

⁸³ Euro 333.764,26 erogati ai sensi del Long Term Incentive Plan 2018-2025 a titolo di bonus monetario di importo pari ai dividendi che il Dirigente avrebbe percepito dalla data di approvazione del suddetto piano fino al compimento del periodo di maturazione con l'esercizio dei diritti sociali spettanti alle azioni ottenute nell'anno in questione con l'esercizio dei diritti di sottoscrizione.

⁸⁴ Euro 22.750 erogati ai sensi del Long Term Incentive Plan 2020-2025 a titolo di bonus monetario di importo pari ai dividendi che il Dirigente avrebbe percepito dalla data di approvazione del suddetto piano fino al compimento del periodo di maturazione con l'esercizio dei diritti sociali spettanti alle azioni ottenute nell'anno in questione con l'esercizio dei diritti di sottoscrizione.

⁸⁵ Sono inseriti i compensi spettanti al Dirigente per l'intero esercizio di riferimento si precisa che l'incarico di Dirigente con Responsabilità Strategiche è terminato in data 15 aprile 2022, l'importo dell'MBO FY22 relativo al periodo di competenza è pari a Euro 19.265,63.

⁸⁶ Sono inseriti i compensi spettanti al Dirigente per l'intero esercizio di riferimento si precisa che l'incarico di Dirigente con Responsabilità Strategiche è terminato in data 15 aprile 2022, l'importo dell'MBO FY22 relativo al periodo di competenza è pari a Euro 29.540,63.

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 2021	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 28 febbraio 2022
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ⁸⁷	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	Unieuro S.p.A.	296.977	-	-	296.977
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	Unieuro S.p.A.	-	-	83.629 ⁸⁸	-
Stefano Meloni ⁸⁹	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Unieuro S.p.A.	66.000	9.000	-	75.000

⁸⁷ Partecipazione detenuta anche per il tramite della società controllata GNM Investimenti S.r.l..

⁸⁸ La vendita riguarda azioni rinvenienti dall'esercizio di diritti di sottoscrizione di azioni ordinarie nell'ambito del "Long Term Incentive Plan 2018-2025".

⁸⁹ 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 2021	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute ⁹⁰	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 28 febbraio 2022 ⁹¹
5 ⁹²	Unieuro S.p.A.	453.784	9.875	19.0121	500.452

⁹⁰ In questa colonna è ricompresa anche la vendita di azioni sottoscritte ai sensi dei piani di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

⁹¹ In questa colonna è ricompreso il possesso anche di azioni sottoscritte ai sensi dei piani di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

⁹² Vengono riportate anche le partecipazioni detenute dall'Amministratore Delegato, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, in quanto Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società. Le partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica sono detenute anche per il tramite di GNM Investimenti S.r.l. e Giufra S.r.l.

ALLEGATO AI SENSI DELL'ART.84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI - TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999 EMITTENTI

Long Term Incentive Plan 2018-2025

QUADRO 2, SEZIONE 1 - Stock Option ⁹³

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 ⁹⁴	Numero opzioni	Data di assegnazione ⁹⁵	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al) ⁹⁶
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	6/02/2017	Diritti di Sottoscrizione	250.887	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	83.629	29/06/2017	11,00	16,29	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	6/02/2017	Diritti di Sottoscrizione	83.629	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	45.996	29/06/2017	11,00	16,29	Dal 31/07/2020 al 31/07/2025

⁹³ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. Sono quindi descritti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati nel corso dell'esercizio di riferimento e pertanto:

- dal 1° marzo 2021 al 15 aprile 2021: (i) Amministratore Delegato; (ii) Chief Financial Officer; (iii) Chief Omnichannel Officer; (iv) Chief Operations Officer; (v) Chief Commercial Officer; (vi) Chief Corporate Development Officer;
- dal 16 aprile 2021 al 28 febbraio 2022: (i) l'Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer (carica ricoperta a partire dal 19 maggio 2021); (ii) il Direttore Generale ed il (iii) Chief Financial Officer.

⁹⁴ Diritti di Sottoscrizione di azioni Unieuro.

⁹⁵ La lettera di assegnazione è stata consegnata in data 23/10/2017 con effetto retroattivo al 29/06/2017.

⁹⁶ Si precisi che i diritti non ancora esercitati alla data del 28 febbraio 2022 sono pari a nr 150.887

Long Term Incentive Plan 2020-2025

QUADRO 1, SEZIONE 1 – Strumenti finanziari diversi dalle stock option⁹⁷

Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e cognome o categoria	Carica	Data delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
1° ciclo								
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	17/12/2020	azioni	50.000	13/01/2021	-	14,54	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023
Luigi Fusco	Chief Operating Officer	17/12/2020	azioni	20.000	13/01/2021	-	14,54	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	17/12/2020	azioni	20.000	13/01/2021	-	14,54	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023
Andrea Scozzoli	Chief Corporate Development Officer	17/12/2020	azioni	6.000	13/01/2021	-	14,54	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023
Gabriele Gennai	Chief Commercial Officer	17/12/2020	azioni	14.000	13/01/2021	-	14,54	Dal 01/03/2020 al 28/02/2023
2° ciclo								
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	17/12/2020	azioni	48.000	14/07/2021	-	24,89	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	17/12/2020	azioni	30.000	14/07/2021	-	24,89	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024
Marco Pacini	Chief Financial Officer	17/12/2020	azioni	20.000	14/07/2021	-	24,89	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024

⁹⁷ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. Sono quindi descritti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati nel corso dell'esercizio di riferimento e pertanto:

- dal 1° marzo 2021 al 15 aprile 2021: (i) Amministratore Delegato; (ii) Chief Financial Officer; (iii) Chief Omnichannel Officer; (iv) Chief Operations Officer; (v) Chief Commercial Officer; (vi) Chief Corporate Development Officer;
- dal 16 aprile 2021 al 28 febbraio 2022: (i) l'Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer (carica ricoperta a partire dal 19 maggio 2021); (ii) il Direttore Generale ed il (iii) Chief Financial Officer.

3° ciclo								
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	17/12/2020	azioni	44.000	23/03/2022	-	17,12	Dal 01/03/2022 al 28/02/2025
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	17/12/2020	azioni	27.000	23/03/2022	-	17,12	Dal 01/03/2022 al 28/02/2025
Marco Pacini	Chief Financial Officer	17/12/2020	azioni	17.000	23/03/2022	-	17,12	Dal 01/03/2022 al 28/02/2025



Giancarlo Nicosanti Monterastelli
Amministratore Delegato Unieuro S.p.A.