



*Unieuro S.P.A. - Sede Legale in Forlì, Palazzo Herculani, 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 2023"**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2023

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE AGLI AZIONISTI

“Signore e signori Azionisti,

sono lieta di presentarVi la Relazione sulla politica di Remunerazione di Unieuro S.p.A. per l’esercizio che si concluderà al 29 febbraio 2024 (“FY 2023-2024”), nonché i compensi corrisposti dalla Società nel corso dell’esercizio chiuso al 28 febbraio 2023 (“FY 2022-2023”). L’obiettivo primario della Politica di Remunerazione è di consentire alla nostra società di perseguire gli obiettivi strategici e di sostenibilità definiti nel nuovo Piano strategico “Beyond Omni-Journey” attraendo e mantenendo nella società i talenti indispensabili per il suo successo.

In data 21 giugno 2022 l’Assemblea degli Azionisti ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione di Unieuro, che sarà in carica fino alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio al 28 febbraio 2025. Il nuovo consiglio insediato si è trovato davanti ad alcuni mutamenti significativi del contesto in cui operava ed opera Unieuro. Una crisi geopolitica inattesa ha comportato – fra gli altri effetti - un incremento dell’inflazione, con un inasprimento repentino e non prevedibile del costo dell’energia e dei costi logistici, che sono lievitati, l’indisponibilità temporanea di alcuni prodotti o di specifici marchi, così come un incremento delle spese di gestione dei punti vendita (oltre per i canoni di locazione anche per le connesse spese condominiali). La Società ha reagito con prontezza ai cambiamenti inattesi ma il nuovo contesto ha condotto ad un ripensamento strategico profondo che è all’origine del nuovo Piano Strategico “Beyond Omni-Journey” appena varato.

In questo contesto sempre più sfidante la Politica di Remunerazione è uno strumento essenziale per assicurare attrattività verso Unieuro, capacità di trattenere i talenti e di ingaggiare le persone che si ritengono essenziali per perseguire il piano strategico. Uno degli obiettivi del documento che segue è quello di contribuire ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder in ordine alla stretta correlazione tra le politiche retributive della Società e le strategie di business, soprattutto in un quadro in cui la velocità del cambiamento è aumentata e la società deve continuare a reagire con la massima prontezza. Cosa che riusciremo a fare solo se le persone che riteniamo essenziali per il futuro dell’azienda saranno determinate a perseguire i risultati che il nuovo Piano Strategico prevede.

Come già accennato, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione del 9 maggio 2023, ha deliberato di approvare un nuovo Piano Strategico che tiene conto del mutato scenario e richiede alcune modifiche nella Politica di Remunerazione della Società.

Siamo consapevoli che le scelte in materia di remunerazione sono finalizzate a garantire un efficace allineamento di interessi, fra quelli rilevanti del top management che guida la società e quelli altrettanto rilevanti dei nostri azionisti e dei principali stakeholder. Solo una politica di Remunerazione efficace contribuisce al perseguimento della strategia aziendale e alla creazione di valore attraverso una crescita profittevole e sostenibile della Società nel lungo periodo. Non a caso, la capacità di attrarre, trattenere e motivare il management è un fattore chiave per ogni società e richiede un costante e rapido allineamento alle esigenze imposte dal mercato e dall’evoluzione del contesto esterno.

Per far fronte a tali esigenze, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha approvato una Politica di Remunerazione per il FY 2023-2024, di seguito illustrata nella prima sezione della presente Relazione, coerente con la realtà aziendale di Unieuro e con gli obiettivi prefissati nel nuovo Piano Strategico. Tale Politica, funzionale al perseguimento del successo sostenibile del business, intende continuare ad assicurare una strategia aziendale che, ben lungi dal limitarsi ai soli risultati economici, finanziari e patrimoniali, valorizzi concretamente e adeguatamente anche il capitale umano, sociale, relazionale e ambientale, ispirando quindi le politiche aziendali alla sostenibilità, alla neutralità, alla inclusività e all'incentivazione delle pari opportunità.

Come meglio illustrato nel prosieguo, la nuova politica presenta alcuni elementi di discontinuità rispetto alla precedente. In particolare, la modifica più significativa si lega alla volontà della Società di mantenere un sistema di remunerazione effettivamente idoneo a motivare il management attraverso obiettivi sfidanti e, al tempo stesso, raggiungibili, sì da garantirne la retention nel lungo periodo. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione di Unieuro, nella seduta del 9 maggio 2023, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 giugno 2023 talune modifiche al Piano di Performance Shares 2023-2028, approvato – con un anno di anticipo rispetto all'inizio del periodo di vesting – dall'Assemblea in data 21 giugno 2022, poiché l'evoluzione del contesto determinata dagli eventi eccezionali sopra menzionati ne ha compromesso la valenza incentivante, prevedendo l'attribuzione di azioni in relazione al raggiungimento di obiettivi di performance misurati nel periodo 2023-2028 in linea con le previsioni illustrate dalla Società nel suddetto Piano Strategico aggiornato.

Come di consueto, i contenuti della Politica che Vi presentiamo tengono conto dell'analisi delle best practice nazionali e internazionali, del voto espresso dagli azionisti in occasione dell'Assemblea del 21 giugno 2022 nonché dal dialogo costante con gli investitori e gli stakeholder, nell'ambito della Politica di Dialogo con i Soggetti Interessati approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 febbraio 2022.

Viene altresì segnalato come in data 9 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto della comunicazione resa da Giancarlo Nicosanti Monterastelli, Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer di Unieuro in merito al proprio pensionamento e, pertanto, alla cessazione del suo rapporto di lavoro subordinato come Chief Strategy Officer, a far data da 1 giugno 2023 nonché della sua disponibilità a mantenere il ruolo di Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto ritenuto opportuno sottoporre all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 giugno 2023 un aumento del compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione, aumento dedicato interamente a remunerare Giancarlo Nicosanti Monterastelli quale Consigliere e Amministratore Delegato (che, fino ad ora, aveva rinunciato al compenso quale amministratore, percependo unicamente la retribuzione quale Chief Strategy Officer).

In occasione della ridefinizione del rapporto con l'Amministratore Delegato, il Comitato Remunerazione e Nomine ha preso atto dell'intenzione espressa dall'Amministratore Delegato in carica di ridurre l'onere complessivo del suo costo a carico dell'azienda, nel definire la proposta dettagliata nel seguito.

Ritengo che la Politica di remunerazione descritta nella presente Relazione tenga in considerazione quanto emerso dalle indicazioni degli stakeholders della Società, sia incentivando il raggiungimento degli obiettivi strategici da parte della Società sia allineando

gli interessi dei componenti degli organi sociali e del top management all'obiettivo fondamentale della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel lungo periodo.

Vi ringrazio sin d'ora per l'attenzione che vorrete dedicare all'analisi della Politica di Remunerazione FY 2023-2024 confidando che apprezzerete l'approccio trasparente che abbiamo adottato, come sempre, nel rappresentare gli elementi che compongono la Politica di Remunerazione a Voi e a tutti gli stakeholder

Paola Elisabetta Galbiati

IL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

INDICE

PREMESSA	10
I PILASTRI DELLA REMUNERAZIONE	10
<i>COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E PIANO STRATEGICO</i>	10
<i>COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITA'</i>	11
<i>AZIONISTI E INVESTITORI</i>	12
<i>LE NOSTRE PERSONE.....</i>	15
EXECUTIVE SUMMARY.....	18
SEZIONE I	23
A. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, EVENTUALE REVISIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	23
I. Assemblea degli Azionisti	23
II. Consiglio di Amministrazione	23
III. Amministratori Esecutivi.....	24
IV. Collegio Sindacale	24
V. Società di revisione	25
VI. Comitato Remunerazione e Nomine	25
VII. Comitato Operazioni con Parti Correlate.....	25
VIII. Comitato Sostenibilità.....	25
IX. Direzione <i>Human Resources</i>	25
X. Direzione <i>Legal</i>	26
B. COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE ED EVENTUALI ULTERIORI MISURE VOLTE A EVITARE O GESTIRE I CONFLITTI D'INTERESSE.....	26
a) Composizione del Comitato Remunerazione e Nomine.....	26
b) Competenze e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine	26
C. COMPENSO E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	28
D. ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	29
E. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, DURATA, EVENTUALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE	29
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	30
I. Management By Objectives ("MBO").....	31
II. Long Term Incentive Plan (LTIP).....	35
III. <i>Pay mix</i>	44

IV. Politica di Remunerazione di Amministratori, Direttore Generale, Dirigenti con Responsabilità Strategica nonché del Collegio Sindacale	46
a) Presidente del Consiglio di Amministrazione	46
b) Vice Presidente	46
c) Amministratori.....	47
Amministratori Esecutivi	47
Amministratori non esecutivi e indipendenti	48
Compensi per la partecipazione ai Comitati	49
d) Direttore Generale.....	49
e) Dirigenti con Responsabilità Strategiche	50
f) Componenti del Collegio Sindacale	51
G. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	51
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	52
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	52
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	52
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	52
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	53
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.....	53
N. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE.....	55
O. POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AI CONSIGLIERI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI	55
P. INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI PER SCELTA DI TALI SOCIETÀ	55

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
55

SEZIONE II	57
a. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	57
b. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	59
c. COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE	59
d. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	60
Seconda Parte	68
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	69
TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	76
TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, E I DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	77
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.....	77
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	81
TABELLA 1 (SCHEMA 7-TER): PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI.....	82
TABELLA 2 (SCHEMA 7-TER): PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	83
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	84
Long Term Incentive Plan 2018-2025	84
QUADRO 2, SEZIONE 1 – Stock Option	84
Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari	84
Long Term Incentive Plan 2020-2025	85
QUADRO 1, SEZIONE 1 – Strumenti finanziari diversi dalle stock option.....	85
Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari	85

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 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).
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 Mercato Telematico Azionario – Segmento STAR (ora Euronext STAR Milan), 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'Appendice 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.
EXM STAR:	Euronext STAR Milan – già denominato Mercato Telematico Azionario - Segmento STAR – organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Esercizio 2023 o FY2023	L'esercizio finanziario della Società dal 1° marzo 2022 al 28 febbraio 2023.
Esercizio 2024 o FY2024	L'esercizio finanziario della Società dal 1° marzo 2023 al 29 febbraio 2024.

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.
Numero Base di Azioni o NBA	Indica, per ciascun beneficiario di un piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine, per ciascun obiettivo di performance il numero di azioni ottenibile al raggiungimento del 100% del detto obiettivo di performance che sarà a sua volta pari al numero di diritti assegnati a tale beneficiario.
Piano di <i>Performance Shares</i> 2020-2025	Indica il <i>Performance Share Plan</i> 2020 – 2025 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 <i>Performance Shares</i> 2023-2028	Indica il <i>Performance Share Plan</i> 2023 – 2028 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.
Politica di Remunerazione o Politica	La Sezione I della presente Relazione.
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.

PREMESSA

I PILASTRI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione di Unieuro è adottata dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria e su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ed è realizzata in coerenza con la strategia di *business*, il modello di *governance* e i principi del Codice di *Corporate Governance*.

Come meglio precisato al Paragrafo E. della Sezione I del presente documento, la Politica di Remunerazione di Unieuro è finalizzata a:

- perseguire gli obiettivi aziendali, il successo sostenibile e il miglioramento dei risultati nel medio-lungo periodo;
- creare valore per tutti gli *stakeholder* del Gruppo (quali investitori e azionisti, dipendenti, fornitori, clienti, ecc.);
- strutturare i sistemi di incentivazione sulla base di obiettivi predeterminati, misurabili e coerenti con il Piano Strategico e con il Piano di Sostenibilità;
- formare e investire su persone dotate di elevate qualità professionali, favorendo il *commitment* delle risorse chiave;
- favorire la condivisione dei valori della Società, nel rispetto dei principi di inclusione e diversità, pari opportunità, meritocrazia, equità, in accordo al Codice Etico aziendale.

Per tali ragioni, il Comitato Remunerazione e Nomine ogni anno valuta la correttezza della Politica di Remunerazione di Unieuro, avendo in considerazione principalmente gli elementi che ne costituiscono i pilastri:

COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E PIANO STRATEGICO

La Politica sulla Remunerazione supporta il raggiungimento degli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società promuovendo, attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di *performance* dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, l'allineamento degli interessi del *management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in una prospettiva di medio-lungo periodo.

DRIVER STRATEGICI	EFFICIENZA OPERATIVA E FINANZIARIA	OMNICANALITÀ	SOSTENIBILITÀ
SISTEMA MBO			
EBITDA (70%)*	✓		
Net Financial Position (20%)*	✓		

Net Promoter Score (10%)	✓	✓
PERFORMANCE SHARES PLAN		
EBIT Adjusted (50%)*	✓	
Adjusted Free Cash Flow (25%)*	✓	
Audience #Cuoriconnessi		✓
Acquisti di energia da fonti rinnovabili		✓
e-NPS	✓	✓
Formazione in Sostenibilità		✓
=		
CREAZIONE DI VALORE PER GLI STAKEHOLDER		

* Indicatori definiti al paragrafo “Executive Summary”

COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITA’

L’obiettivo di rispettare le persone e l’ambiente è sotteso alla visione strategica e all’impegno della Società che oggi si declinano in un piano dettagliato di azioni, con scadenze e obiettivi da raggiungere, coinvolgendo l’intera organizzazione a tutti i livelli in un percorso virtuoso di crescita continua: dai *manager* ai dipendenti, dai clienti ai fornitori e a tutti gli altri *stakeholder* e a tutte le loro crescenti aspettative in tema di sostenibilità. Il Piano di Sostenibilità di Unieuro 2022-2026 si articola in 31 progetti suddivisi nei quattro ambiti ESG, indicati come linee-guida di alto livello nel Piano Strategico, al fine di rendere effettivo ed organico il collegamento fra i due piani.

La maggior parte delle azioni rientrano in progetti definibili come “integrati”, in quanto coinvolgono in modo trasversale più direzioni aziendali. Ma soprattutto, per quanto qui di rilievo, si registra un processo di progressivo affinamento delle metriche legate a fattori ESG nell’ambito dei sistemi di remunerazione e di incentivazione del *team manageriale* e dei dipendenti. In particolare, scopo prioritario è quello di integrare la sostenibilità nelle decisioni di *business* e, ancor più, arricchire gli indicatori-*target* ESG a cui collegare la remunerazione variabile di breve e di medio-lungo termine del *management* aziendale al fine di accrescere il coinvolgimento sulle tematiche di sostenibilità. Tra le principali aree di impegno connesse ai profili retributivi, qui di interesse, rientrano:

- I. **La valorizzazione delle potenzialità della tecnologia, al fine di renderla sempre più accessibile a vantaggio di giovani, anziani, famiglie e all'intera comunità.** A tal proposito, si richiama in particolare **#cuoriconnessi**, progetto nato nel 2016 in collaborazione con Polizia di Stato per sensibilizzare adolescenti, genitori ed insegnanti sul problema del cyberbullismo e su un uso consapevole dei *device* connessi alla rete. Si tratta di un'iniziativa portata avanti con passione e a cui la Società tiene particolarmente per il valore sociale che rappresenta. L'audience raggiunta è stata inserita come indicatore chiave ESG per la remunerazione di medio-lungo termine.



- II. **L'analisi attenta e responsabile dell'impatto ambientale delle attività aziendali** ha portato a inserire l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili con certificazione di produzione all'origine fra gli obiettivi ESG per la remunerazione di medio-lungo termine, a testimonianza della volontà di Unieuro di ridurre le proprie emissioni di Scope 2. Parallelamente, la Società sta sviluppando un sistema di misurazione delle emissioni di gas ad effetto serra ("Carbon Footprint") allo scopo ultimo di definire ulteriori azioni di decarbonizzazione e sta portando avanti un progetto di ottimizzazione dei consumi energetici dei punti vendita grazie ad un *mix* di interventi che vanno dall'adozione di soluzioni di illuminazione e di climatizzazione più efficienti, all'introduzione di sistemi di *building automation*. In ambito sociale l'attenzione al cliente è regolarmente monitorata attraverso il calcolo del Net Promoter Score, utile al fine di misurare la *customer satisfaction* e a migliorare il profilo dell'offerta. Quest'ultimo è stato scelto quale parametro ESG nel sistema di remunerazione di breve termine.



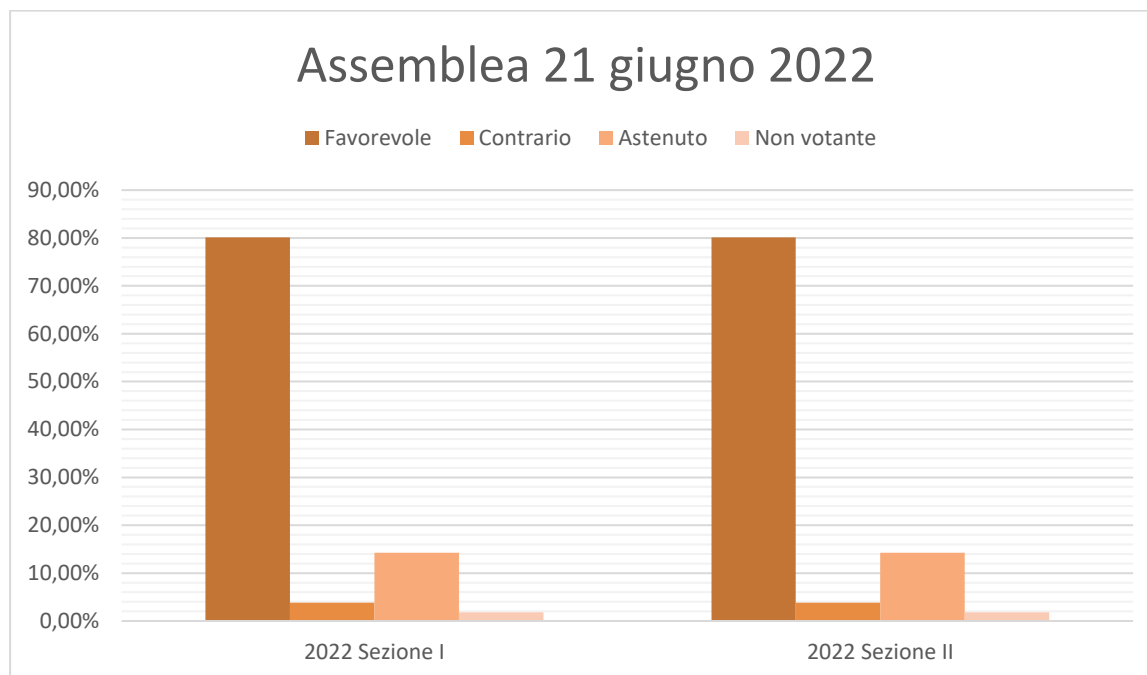
- III. Il **coinvolgimento delle persone** come elemento fondamentale nel processo di diffusione della sostenibilità all'interno dell'azienda e di facilitazione nell'esecuzione delle azioni del Piano di Sostenibilità. A tal proposito, la Società promuove iniziative di *engagement* e *community building* sulla popolazione aziendale, volte a creare una "cultura della di sostenibilità" all'interno dell'azienda e raccogliere spunti di miglioramento operativi; eroga ore di formazione in materia di sostenibilità ai partecipanti dell'*Academy* aziendale, risorse destinate a ricoprire il ruolo di direttore di punto vendita; sta sviluppando un programma di formazione triennale in materia di sostenibilità rivolto all'intera popolazione aziendale; garantisce la misurazione del livello di soddisfazione dei dipendenti tramite un'indagine annuale sul clima aziendale (*Employee*



AZIONISTI E INVESTITORI

Unieuro riconosce una fondamentale rilevanza al riscontro espresso dai propri azionisti, investitori istituzionali e gestori di attivi e, con questi, promuove occasioni di confronto, al fine di garantire un'adeguata informativa, acquisire opinioni e proposte, nonché in generale di mantenere un adeguato canale di comunicazione con tali soggetti.

A tal fine, la Società ha analizzato gli esiti del voto espresso dagli azionisti sulla Politica di Remunerazione approvata lo scorso anno e le indicazioni di voto espresse in merito dai principali *proxy advisors*.



La Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti di Unieuro è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 21 giugno 2022, con il voto favorevole dell'80,092% del capitale votante sulla prima sezione e sulla seconda sezione.

In particolare, si evidenzia che, in accordo con la prospettiva delineata dai *proxy advisors*, l'alta percentuale di voti a sostegno della Politica dimostra come gli azionisti abbiano accolto con favore le pratiche retributive della società. Peraltro, è emerso che la Società ha migliorato plurimi aspetti della propria Politica di Remunerazione rispetto alla Politica dell'anno precedente.

Le analisi dei voti assembleari sono state inoltre integrate dall'esame dei *feedback* ricevuti da investitori e azionisti durante i momenti di dialogo con la comunità finanziaria, sì da approfondire le considerazioni da questi espresse in merito alle politiche di remunerazione. Tale attività di dialogo assicura un prezioso riscontro in ordine alla posizione degli investitori e, più in generale, del mercato sulle caratteristiche della Politica di Remunerazione adottata dalla Società.

Le novità introdotte nella Politica

Alla luce delle risultanze di voto dell'Assemblea degli azionisti 2022, ma anche dei principali progetti che Unieuro intende perseguire nell'ottica di un continuo allineamento alle migliori prassi di mercato, di seguito sono sintetizzate le novità più rilevanti introdotte nella Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2023 (di seguito anche "**Relazione**"), anche al fine di renderla maggiormente aderente alle aspettative degli stakeholders.

Le principali modifiche apportate alla Relazione derivano dall'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2023 di un aggiornamento del Piano Strategico per tener conto del mutato contesto macro-economico e settoriale di riferimento.

In virtù di tali modifiche, in primo luogo, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione della presente Relazione di modificare i target degli obiettivi di

performance del 1° ciclo del Piano di Performance Shares 2023-2028, approvato – con un anno di anticipo rispetto all’inizio del periodo di vesting – dall’Assemblea dei soci in data 21 giugno 2022.

Ciò coerentemente con la volontà della Società di garantire una politica di incentivazione forte ed efficace, effettivamente in grado di attrarre, motivare e trattenere i *top management* e i ruoli chiave della Società, allineandone gli interessi a quelli degli Azionisti. Verranno pertanto rappresentati all’interno della presente Politica sia i *target* di performance del 1° ciclo del Piano del Performance Shares 2023-2028 come approvato dall’Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022 sia, per l’ipotesi in cui l’Assemblea convocata per il 22 giugno 2023 votasse in favore delle proposte di modifica del suddetto piano, i *target* di *performance* del 1° ciclo sottoposti all’approvazione della stessa.

Nell’ottica, poi, di rendere maggiormente fruibile la Relazione da parte degli *stakeholders* della Società e del mercato, è stata realizzata una nuova parte introduttiva dove sono stati illustrati i Pilastri su cui si fonda la Politica di Unieuro S.p.A.. In particolare, quest’anno, la Società ha inteso evidenziare il collegamento tra la Politica di Remunerazione, il Piano Strategico e il Piano di Sostenibilità adottati.

All’interno della Politica di Remunerazione viene dato conto della comunicazione resa da Giancarlo Nicosanti Monterastelli, Amministratore Delegato e *Chief Strategy Officer* di Unieuro in merito al proprio pensionamento e, pertanto, alla cessazione del suo rapporto di lavoro subordinato come *Chief Strategy Officer*, a far data dal 1 giugno 2023, ferma restando la sua disponibilità a mantenere il ruolo di Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto ritenuto opportuno sottoporre all’Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 giugno 2023 un aumento del compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione, aumento interamente destinato alla remunerazione di Giancarlo Nicosanti Monterastelli come Consigliere e Amministratore Delegato che fino ad ora aveva rinunciato al compenso come membro del Consiglio, percependo unicamente la retribuzione nella sua qualità di *Chief Strategy Officer*.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato, subordinatamente all’approvazione da parte dell’Assemblea della presente Politica, di prevedere un trattamento di fine mandato (“TFM”) a favore dell’Amministratore Delegato pari a Euro 50.000,00 lordi annui che sarà corrisposto al momento della cessazione della carica, una volta riproporzionato secondo il criterio di *pro rata temporis* in ragione dell’effettivo periodo di permanenza, nonché un patto di non concorrenza. Pertanto, la presente Politica riflette, al successivo Paragrafo M. – al quale si rinvia per maggiore dettaglio –, la possibilità di erogare indennità in caso di cessazione della carica, così come di stipulare patti di non concorrenza anche con Amministratori Esecutivi.

In aggiunta, al fine di valorizzare maggiormente il coinvolgimento positivo degli Azionisti, la Società ha deciso di limitare gli elementi della Politica cui è possibile derogare temporaneamente in presenza di circostanze eccezionali alle sole componenti variabili (e conseguentemente al *pay mix*), escludendo dunque da tale novero le componenti fisse, la struttura e l’entità dei compensi dei patti di non concorrenza e i benefici non monetari.

Si segnala, infine, che il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato il regolamento del sistema MBO per il FY 2023-2024 ritenendo opportuno, in coerenza con quanto già previsto per i piani di incentivazione di medio-lungo termine, estendere la platea dei potenziali beneficiari anche agli Amministratori Esecutivi oltre che ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in ragione dell’apporto fattivo dei suddetti sui risultati aziendali.

Maggior risalto, inoltre, è stato dato all’analisi del voto espresso dagli azionisti nella passata stagione assembleare.

In ragione della volontà di preservare un dialogo continuo e proficuo con il mercato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, d’intesa con l’Amministratore Delegato e previo parere favorevole del Comitato Sostenibilità, ha infatti approvato in data 23 febbraio 2022 la “Politica per la

gestione del dialogo con gli azionisti e altri soggetti interessati di Unieuro S.p.A". Tenuto conto della centralità che gli aspetti relativi alla remunerazione rivestono per il Gruppo, tra le tematiche oggetto di dialogo per il tramite della suddetta politica vi è anche la remunerazione, comprensiva dei piani di incentivazione variabile.

Nello specifico, per la gestione del dialogo con i Soggetti Interessati (come definiti nella suddetta politica), la Società garantisce il rispetto dei principi di trasparenza, correttezza, puntualità, tempestività, equità e simmetria nella diffusione delle informazioni; assicura la distribuzione a tutti i soggetti interessati delle informazioni loro necessarie attraverso i più appropriati mezzi di comunicazione per permettere un compiuto esercizio dei propri diritti; pubblica regolarmente le informazioni rilevanti aventi carattere continuativo, periodico o straordinario; tutela l'integrità nella distribuzione, nella comunicazione e nella gestione delle informazioni societarie, regolamentate e non regolamentate; rispetta le disposizioni in materia di abusi di mercato, alla luce di quanto previsto dalla Legge di volta in volta vigente, dalle politiche, dalle linee guida e dalle procedure e, in genere, dalle regole del governo societario definite dalla Società.

LE NOSTRE PERSONE

Alla luce della visione strategica della Società, la Politica di Remunerazione di Unieuro si riflette su tutta la popolazione aziendale, e ciò a testimonianza del principio secondo cui il progresso di Unieuro è inescindibilmente connesso al percorso di crescita di ogni sua singola persona.

I criteri di remunerazione applicati da Unieuro si compongono di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, e si basano sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato. La Politica è volta 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.

Del resto, i dipendenti sono una risorsa preziosa, perciò la Società investe nella loro crescita professionale e nella loro formazione, sì da favorire il raggiungimento di risultati e successi. Per tali motivi, la selezione e la formazione del personale adottata da Unieuro è strutturata in forza di criteri di competenza e di meritocrazia, scevra di ogni forma di discriminazione.

Per quanto concerne l'aspetto specifico della retribuzione, la Società, per valutare le *performance* individuali esamina, sempre in un'ottica di massima obiettività, i comportamenti organizzativi e professionali di ognuno alla luce del ruolo ricoperto e delle responsabilità attribuite. Lo scopo è quello di indirizzare le prestazioni verso gli obiettivi aziendali e i comportamenti professionali verso una cultura organizzativa aziendale basata sui risultati e sul merito, evidenziare le necessità di formazione e svilupparne le potenzialità, consolidare i punti di forza e intervenire sulle aree di miglioramento, sviluppare il senso di appartenenza e di identificazione nella *mission* aziendale, raccogliere i suoi *feedback*. La definizione della remunerazione della popolazione aziendale assume come criteri anche l'equità interna all'azienda e il confronto con il mercato esterno.

Si aggiunga che, 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 retribuzione variabile e la componente fissa annuale sono modulate differentemente in relazione al ruolo, alle responsabilità attribuite e alle competenze.

In ogni caso, per la definizione puntuale degli strumenti all'uso predisposti da Unieuro per garantire le adeguate condizioni di lavoro e dei compensi corrisposti alla popolazione aziendale si rimanda al Paragrafo C della Sezione I ("Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società nella determinazione della Politica in materia di remunerazione").

La soddisfazione dei dipendenti è considerata un importante elemento di successo dalla Società al punto da essere inserita all'interno dei Key Performance Indicator ovvero dei parametri rilevanti ai fini del conseguimento della remunerazione variabile. A tal fine, la Società ha realizzato il progetto "UniVersus" teso a garantire l'ascolto e la valutazione del *feedback* interno mediante l'utilizzo della medesima metrica adottata per la rilevazione del livello di soddisfazione dei clienti (*customer satisfaction*). In un simile contesto, acquista particolare rilevanza l'E – NPS (*Employee Net Promoter Score*), ovvero sia un indicatore certificato che permette alla Società di verificare la soddisfazione complessiva della popolazione aziendale e ciò attraverso l'individuazione di una serie di macro-aree da indagare attraverso un questionario che misura l'*employee sentiment*.

A tal proposito, l'impiego di UniVersus consente di trarre spunti di crescita per la Società e sulla base di questi la Direzione *Human Resources* predispone il lancio di nuovi progetti sempre più aderenti alle esigenze della popolazione aziendale o l'aggiornamento dei progetti esistenti. Tra questi rientra l'ambito del "*Talent Management*", ossia le modalità di gestione e sviluppo dei talenti in Unieuro, che include varie iniziative, tra le quale la costruzione di un percorso di *onboarding*: il processo strutturato di accompagnamento dei nuovi colleghi al momento del loro ingresso in azienda. Altre iniziative in corso, poi, riguardano l'ambito della formazione, sia sotto il profilo del processo (promuovendo il coinvolgimento dei responsabili nell'identificazione dei fabbisogni formativi dei collaboratori) sia sotto il profilo dell'offerta formativa che verrà arricchita e sistematizzata. Infine, è in corso anche l'iniziativa "*Benefit Hub*", ossia la piattaforma dedicata all'intera popolazione aziendale, attraverso cui è possibile accedere ad una serie di convenzioni dedicate, che coprono diversi ambiti della vita personale (abbigliamento, tecnologia, tempo libero, ...).

Uno degli impegni di maggior impatto per Unieuro negli ultimi mesi è stato certamente quello di ideare e concretizzare il "Modello di Leadership", un modello di riferimento a cui i leader della Società possano ispirarsi quotidianamente e che abbia nella crescita delle persone e nel loro sviluppo, il proprio nucleo centrale. Nel concreto, il modello di leadership identifica comportamenti e competenze richiesti ai manager che, in coerenza con i valori aziendali, supportino il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda, la guida del cambiamento e lo sviluppo delle persone.

La Società ha inoltre confermato a tempo indeterminato l'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, trattenere gli attuali e stimolare il senso di appartenenza;

E' altresì prevista l'adozione nel corso del FY2023-2024 di una politica a tutela delle vittime di violenza di genere. La Società condanna infatti fermamente tutte quelle forme di molestie fisiche, sessuali e psicologiche, inclusi atti persecutori ed intende promuovere una cultura aziendale fondata sul reciproco rispetto e la pari dignità fra tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere, dall'orientamento e identità sessuale. La Società attuerà le misure appropriate per prevenire e reprimere tali comportamenti. A tal fine saranno previste le seguenti misure di miglior favore per le lavoratrici vittime di violenza di genere:

- la Società aggiungerà, con oneri a proprio carico, un mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi previsto dalla normativa di legge sopra richiamata, provvedendo alla corresponsione di una indennità equivalente nell'importo a quella riconosciuta dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015;
- la Società accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle persone vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale;
- la Società, riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegna ad individuare entro il primo semestre di vigenza della suddetta policy, almeno un'associazione rivolta all'assistenza delle vittime di violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle persone eventualmente interessate.

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 degli Amministratori Esecutivi e 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.	AD ¹ € 350.000
			DG ² € 300.000
			CFO ³ € 270.000
Remunerazione variabile di breve termine (“MBO”)	Promuovere il raggiungimento degli obiettivi di <i>business</i> annuali, 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	La remunerazione variabile di breve termine è soggetta al superamento di una soglia “cancello” che ne condiziona l’accesso: per l’attivazione del premio è infatti necessario che sia raggiunto un livello EBITDA* almeno pari al 70% del <i>target</i> EBITDA fissato per l’anno. 1) EBITDA* 70% Misurazione <i>performance</i> : Target 100% (obiettivo <i>budget</i> annuale di volta in volta approvato dal CdA) Soglia EBITDA: 80% del valore a budget	Dal 50% al 150% del <i>bonus</i> contrattualmente definito in base al livello di raggiungimento del <i>target</i> . Al raggiungimento del 100% del <i>target</i> : 100% del <i>bonus</i> . AD : min Euro 175.000 – <i>target</i> Euro 350.000 - max Euro 525.000

¹ Si segnala che l’importo indicato con riferimento alla figura dell’Amministratore Delegato (“AD”) si riferisce all’importo che il Consiglio di Amministrazione intende assegnare a Giancarlo Nicosanti Monterastelli in qualità di consigliere e AD, tenuto conto della comunicazione resa dal suddetto alla Società in merito al proprio pensionamento e, pertanto, alla cessazione della carica di Chief Strategy Officer di Unieuro, a far data dal 01 giugno 2023. L’assegnazione della suddetta remunerazione (inclusiva anche dell’eventuale quota anticipata su base annuale di patti di non concorrenza) è condizionata all’approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 giugno 2023 della delibera di aumento del compenso del Consiglio di Amministrazione, al fine di remunerare Giancarlo Nicosanti Monterastelli per la carica di consigliere di amministrazione e Amministratore Delegato.

² La componente è determinata sulla base del rapporto dirigenziale in essere, avendo il Direttore Generale rinunciato al compenso ad essa attribuito ai sensi dell’art. 2389 c.3 c.c. in qualità di Amministratore. 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 30.000,00 lordi annui a titolo di patto di non concorrenza, pagato in 14 mensilità in costanza di rapporto di lavoro. Solo per l’esercizio finanziario 2023-2024, il patto di non concorrenza è stabilito in euro 60.000 lordi; pertanto, la remunerazione fissa per il FY 2023-2024 è pari ad Euro 300.000 lordi. Si precisa che in data 31/12/22 è cessato il rapporto di lavoro del precedente CFO ed in data 20/02/23 ha preso servizio il nuovo CFO.

un obiettivo di *performance* ESG.

L'importo dell'incentivazione annuale di breve periodo è funzione del ruolo ricoperto e dei risultati di performance aziendale e individuale e viene erogato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed agli Amministratori Esecutivi.

2) Net Financial Position** 20%

Misurazione *performance*:

Target 100% (obiettivo *budget* annuale di volta in volta approvato dal CdA)

Soglia di entrata: 70% EBITDA

Soglia Net Financial Position: 80% del valore a budget (es. 80% della liquidità).

3) Net Promoter Score*** 10%

Misurazione *performance*:

Target 100% (obiettivo *budget* annuale di volta in volta approvato dal CdA)

Soglia di entrata: 70% EBITDA

Soglia Net Promoter Score: 80% del risultato previsto a budget

Cap cumulativo max 150% dell'importo previsto dal contratto individuale del dirigente a titolo di bonus in caso di raggiungimento di più del 100% del target.

Incentivo soggetto a *claw back* e *malus*.

* L'EBITDA è dato dall'EBITDA Consolidato preadozione 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 indica l'Indebitamento finanziario netto- (Cassa netta consolidata) senza incorporare gli effetti legati all'applicazione dell'IFRS 16.

Il Net Promoter Score (NPS) misura la soddisfazione dei clienti, può variare da -100 (se ogni cliente è un Detractor) a 100 (se ogni cliente è un Promotore).

DG⁴: min Euro 150.000 – *target* Euro 300.000 - max Euro 450.000

CFO: min Euro 67.500 - *target* Euro 135.000 - Euro max 202.500

Per l'AD e DG si precisa che il rapporto tra MBO e componente fissa è pari a min. 50% - *target* 100% - max 150%

Per il CFO si precisa che il rapporto tra MBO e componente fissa è pari a min. 25% - *target* 50% - max 75%

Remunerazione variabile di

Promuovere la creazione di successo sostenibile nel medio-lungo termine e il

Piano di Performance Shares 2023-2028: Incentivo variabile di medio-lungo termine con *performance* triennale e premio azionario.

- Frequenza di assegnazione: annuale (piano rolling).

AD: indicati dal CdA 40.000⁶ diritti a ricevere azioni Unieuro da assegnare a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea

⁴ Il compenso è previsto in un'unica assegnazione, nonostante il duplice ruolo di Direttore Generale ed Amministratore Esecutivo.

⁶ Diritti assegnati in data 14 luglio 2022, a seguito dell'approvazione del Documento Informativo del Piano da parte dell'Assemblea del 21 giugno 2022.

medio- lungo termine

conseguimento degli obiettivi dei piani strategici e di sostenibilità della Società, favorendo allo stesso tempo la fidelizzazione e l'*engagement* del management.⁵

- Periodo di performance: triennale.
- Clausole di *claw back* e *malus*.
- Clausola di *lock-up* per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategica.
- Conferimento ai beneficiari del diritto alla percezione di un premio in denaro parametrato sui dividendi eventualmente distribuiti e pagati dalla Società fino alla data di attribuzione.

Con riferimento al 1° ciclo del piano gli obiettivi di *performance* sono espressi da:

- 1) EBIT Adjusted*** (come definito a pag. 38) 50%
- 2) Adjusted Free Cash Flow**** (come definito a pag. 38) 25%
- 3) Obiettivo ESG (come definito a pag. 39) 25%

*** L'EBIT Adjusted è dato dall'EBIT Consolidato rettificato (i) degli oneri/(proventi) non ricorrenti, (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 e (iii) degli ammortamenti non ricorrenti.

**** L'Adjusted Free Cash Flow, indica il flusso di cassa consolidato generato/assorbito dall'attività operativa e dall'attività di investimento comprensivo degli oneri finanziari, pre-adozione IFRS 16. L'Adjusted Free Cash Flow

DG: indicati dal CdA 27.000⁷ diritti a ricevere azioni Unieuro da assegnare a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea

CFO: indicati dal CdA 13.000⁸ diritti a ricevere azioni Unieuro da assegnare a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea

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

⁵ È altresì in essere il Piano LTI 2020-2025 approvato nell'assemblea del 17 dicembre 2020 che prevede l'assegnazione potenziale di massime n. 900.000 azioni. Allo stato attuale – considerata l'insorgenza di fattori esogeni che hanno reso opportuna la predisposizione del nuovo piano strategico, nonché, di conseguenza, la proposta di modifica del Piano di Performance Shares 2023-2028 – si può ritenere che solo il 25% delle azioni possano essere effettivamente assegnate.

⁷ Diritti assegnati in data 14 luglio 2022, a seguito dell'approvazione del Documento Informativo del Piano da parte dell'Assemblea del 21 giugno 2022

⁸ In data 14 luglio 2022, a seguito dell'approvazione del Documento Informativo del Piano da parte dell'Assemblea del 21 giugno 2022, sono stati assegnati all'allora CFO, Marco Pacini, 17.000 diritti a ricevere azioni. Si segnala che a seguito delle dimissioni del dott. Marco Pacini, egli ha perso i suddetti diritti in quanto bad leaver ai sensi del Documento Informativo. In data 23 dicembre 2022 sono stati quindi assegnati 10.000 diritti a ricevere azioni a Marco Deotto, attuale Chief Financial Officer dell'azienda. In data 9 maggio 2023, sono stati assegnati ulteriori 3.000 diritti.

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.

Benefici non monetari

AD

Stipula polizza Directors&Officers Liability (“D&O”), attribuzione dell’autovettura ad uso promiscuo.

DG

CFO

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.

Altri compensi

Promuovere l’*attraction* e la fidelizzazione delle risorse manageriali, assicurando la stabilità organizzativa e il contributo delle risorse chiave.

Proteggersi dalla concorrenza e prevenire eventuali controversie collegate alla cessazione del rapporto.

Patto di non concorrenza

AD

DG

CFO

Presente
(per i dettagli si veda pag. 52)

Indennità di cessazione del rapporto

DG

CFO

Non espressamente prevista; si applicano le previsioni della legge e del CCNL applicabile.

(per i dettagli si veda pag. 52)

Indennità di fine mandato

AD
(per i dettagli si veda pag. 52)

SEZIONE I

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 nonché dell'eventuale revisione della stessa.

La Politica di Remunerazione è adottata secondo un processo che vede coinvolti l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, i Comitati endoconsiliari nonché le Direzioni e Funzioni aziendali, 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 cariche⁹.

I. Assemblea degli Azionisti

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

Il Consiglio di Amministrazione di Unieuro S.p.A., avvalendosi della funzione consultiva e propositiva del Comitato Remunerazione e Nomine, assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni.

⁹ A tal proposito si segnala che il Consiglio di Amministrazione ha preso atto della comunicazione resa da Giancarlo Nicosanti Monterastelli, Amministratore Delegato e *Chief Strategy Officer* di Unieuro in merito al proprio pensionamento e, pertanto, alla cessazione del suo rapporto di lavoro subordinato come *Chief Strategy Officer*, a far data dal 1° giugno 2023. Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto ritenuto opportuno sottoporre all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 giugno 2023 un aumento del compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione, aumento da dedicarsi interamente alla remunerazione di Giancarlo Nicosanti Monterastelli quale Consigliere e Amministratore Delegato che fino ad ora aveva rinunciato al compenso attribuito dall'Assemblea, percependo unicamente la retribuzione come *Chief Strategy Officer*.

In tale ambito, ferme le competenze attribuite all'Assemblea, 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* della Società, e che consideri la necessità di disporre di, trattenerne 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, Direttore Generale, 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 ed al Consiglio di Amministrazione 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 ed al Consiglio di Amministrazione 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

Il Comitato Remunerazione e Nomine, in conformità con le raccomandazioni dell'art. 5 del Codice di *Corporate Governance*, ha il compito di assistere, con funzioni propositive e consultive, il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e nelle decisioni relative, tra l'altro, alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 per le Operazioni con le Parti Correlate ("**Comitato OPC**") esprime i pareri di competenza.

In particolare, nel caso in cui, al verificarsi di circostanze eccezionali, la Società intendesse assumere decisioni in deroga alla Politica, come meglio illustrato al successivo Paragrafo Q, tali deroghe dovranno essere approvate nel rispetto della suddetta procedura, con il coinvolgimento dunque del Comitato OPC.

VIII. Comitato Sostenibilità

Come previsto dal Regolamento del Comitato Sostenibilità, lo stesso svolge un ruolo consultivo in merito agli obiettivi di performance ESG da assegnare con riferimento ai piani di incentivazione annuali e di lungo termine, coordinandosi con il Comitato Remunerazione e Nomine.

IX. Direzione Human Resources

La Direzione *Human Resources* di Unieuro supporta il *top management* nella definizione della Politica di Remunerazione e ne cura, di concerto con il Comitato Remunerazione e Nomine, le ulteriori Funzioni Aziendali coinvolte ed il *top management*, l'applicazione, coerentemente con l'esigenza di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, al contempo, assicurare la sana e prudente gestione del rischio.

In tale ambito la Direzione *Human Resources*:

- elabora e sottopone al Comitato Remunerazione e Nomine la revisione della Politica di Remunerazione e della Relazione sui Compensi Corrisposti;

- assicura, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali, la conformità alla regolamentazione applicabile delle presenti Politiche e la sua corretta applicazione;
- propone il sistema di valutazione della *performance*, i criteri di remunerazione ed i percorsi di carriera in coerenza con la Politica di Remunerazione; al riguardo, inoltre, coordina la definizione e assegnazione degli obiettivi di *performance* nell'ambito dei sistemi di incentivazione;
- verifica, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali, il raggiungimento degli obiettivi e la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile;
- svolge l'attività di monitoraggio delle tendenze e delle prassi di mercato del lavoro di riferimento al fine di formulare proposte di revisione della Politica e proporre soluzioni di revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dal Gruppo.

X. Direzione Legal

La Direzione *Legal* di Unieuro svolge un'attività di controllo preventivo e monitoraggio della Politica di Remunerazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; inoltre, verifica la coerenza tra la presente Politica ed i regolamenti e procedure interne.

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 nell'allora vigente codice di autodisciplina delle società quotate, 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 da ultimo in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022, in data 28 giugno 2022, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare i componenti del Comitato Remunerazione e Nomine e, segnatamente, i sig.ri Pietro Caliceti, Alessandra Stabilini e Paola Elisabetta Galbiati quest'ultima in qualità di Presidente. In conformità con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, il Comitato Remunerazione e Nomine è composto da amministratori indipendenti ed almeno un membro possiede conoscenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

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

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

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 particolare, in materia di remunerazione, al Comitato Remunerazione e Nomine sono affidati i seguenti compiti:

- 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 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 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 OPC.

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

Come già anticipato nella descrizione del Pilastro dedicato a “Le nostre persone”, il Gruppo Unieuro nel determinare la Politica di Remunerazione tiene in forte considerazione anche il compenso e le condizioni di lavoro dei propri dipendenti, considerato che lo scopo della Società è favorire lo sviluppo costante delle proprie risorse e creare un valore sostenibile, e ciò anche attraverso la predisposizione di obiettivi ESG di cui viene data approfondita informativa anche nella Dichiarazione Non Finanziaria annuale. Pertanto, mediante la massima valorizzazione delle capacità professionali e il riconoscimento dei meriti individuali, la politica retributiva della Società intende assicurare livelli competitivi sul mercato, nel pieno rispetto dei principi fondamentali di pari opportunità, uguaglianza e non discriminazione.

A tali fini, Unieuro impiega plurimi strumenti diretti a creare motivazione e fidelizzazione le proprie persone, quali:

- promuovere azioni e comportamenti espressione della cultura aziendale, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico di Unieuro;
- riconoscere le responsabilità attribuite, i risultati conseguiti e la qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per posizioni analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità nonché dell'esperienza e del percorso professionale dell'individuo;
- esaltare il merito come base delle azioni gestionali e premianti sia in termini di sviluppo professionale, sia sul piano delle opportunità di carriera essendo, al tempo stesso, il parametro di riferimento affinché la gestione delle persone risponda a criteri di equità e sostenibilità;
- basare la propria struttura retributiva variabile su diverse componenti, sia di breve che di medio-lungo termine, tanto economico-finanziarie quanto di sostenibilità, con l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare le risorse qualificate; nonché, al fine di tutelare il patrimonio aziendale, prevedere patti di non concorrenza per specifiche figure;
- definire la remunerazione di tutti i dipendenti della Società nel rispetto dei parametri retributivi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento applicabile di tempo in tempo (il “CCNL”);

Riconoscendo il valore del lavoro agile ed ibrido, Unieuro ha introdotto fin dal 2021 nella propria struttura organizzativa lo strumento dello *smart working* per il personale delle sedi di Forlì, Piacenza e Milano, preservando una *work experience* che ponga al centro dell'attenzione il dipendente e garantisca una crescita sostenibile per l'azienda. A tal fine è stato ultimato il progetto di ripensamento dell'*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, quindi, promuove il benessere dei dipendenti sia dentro l'ufficio che fuori, potenziando la capacità di attrarre nuovi talenti, trattenere gli attuali e stimolare il senso

di appartenenza. A tal fine, la struttura aziendale si è premunita di fornire a tutte le sue persone gli opportuni strumenti tecnologici ed informatici per assicurare una corretta e confortevole esperienza lavorativa.

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 indipendenti.

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 con quanto raccomandato dal 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.

Nella elaborazione della propria Politica, Unieuro ha tenuto conto di quanto previsto dall'art. 2.2.3, c. 3, lett. o) del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. approvato dalla Consob con delibera n. 22008 del 22 settembre 2021 come da ultimo aggiornato, al fine di ottenere e mantenere la qualifica di STAR ed in particolare, per quanto specificatamente riferito alla remunerazione degli Amministratori, dai principi e dalle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

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;

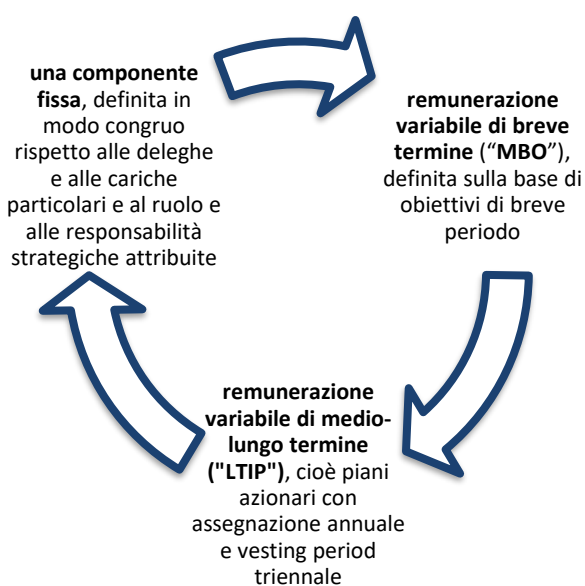
- (ii) quanto agli Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, una componente variabile, parametrata alla *performance* della Società, sotto forma di piani di incentivazione *equity, equity based, o cash-based*;
- (iii) benefici non monetari (*fringe 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.

Quanto alle novità apportate alla presente Politica rispetto all'anno precedente ed ai riscontri dati agli esiti delle votazioni degli Azionisti e delle espressioni dei proxy advisor si rinvia a quanto descritto in Premessa e nell'ambito del Pilastro dedicato ad "Azionisti e Investitori" (pag. 13).

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, del Direttore Generale 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:



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

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed agli Amministratori Esecutivi, nella definizione della relativa Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione muove da una valutazione dell'attuale trattamento retributivo convenuto con ciascun Amministratore Esecutivo e Dirigente con Responsabilità Strategiche che prevede, tra l'altro, il riconoscimento di *benefit*, di una remunerazione variabile di breve termine (“**MBO**”) connessa al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendali definiti in relazione a ciascun esercizio, nonché di una remunerazione variabile di medio-lungo termine connessa al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendali definiti in relazione agli obiettivi strategici della Società, 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”)

Parte della remunerazione incentivante prevede una componente variabile annuale (“**MBO**”) 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 nel *budget* di volta in volta approvato 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 specificatamente per ciascun beneficiario. Il riconoscimento del *bonus* è subordinato alla permanenza del rapporto per l'esercizio di riferimento e al raggiungimento di obiettivi di *performance*, a cui è assegnato un peso predefinito ed è erogabile solo nel caso di superamento di 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*.

In data 9 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato il regolamento del sistema MBO per il FY 2023-2024 ritenendo opportuno, in coerenza con quanto già previsto per i piani di incentivazione di medio-lungo termine, estendere la platea dei potenziali beneficiari anche agli Amministratori Esecutivi oltre che ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in ragione dell’apporto fattivo dei suddetti sui risultati aziendali.

Il sistema di MBO relativo all’esercizio 1° marzo 2023 - 29 febbraio 2024, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2023, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in continuità con quanto già previsto dall’MBO relativo all’esercizio chiuso al 28 febbraio 2023, è soggetto ad una condizione “cancello” che ne condiziona l’accesso: per l’attivazione del premio è infatti necessario che sia raggiunto un livello EBITDA almeno pari al 70% del *target* EBITDA fissato per l’anno fiscale ed è strutturato sulla base dei seguenti parametri e criteri:

- gli obiettivi di *performance* sono legati a *target* di (i) EBITDA¹⁰ (comune a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) (“Performance Target EBITDA”); (ii) di Net Financial Position¹¹ (“Performance Target NFP”) e (iii) di Net Promoter Score, criterio basato sulla soddisfazione dei clienti come risultante da questionari sottoposti agli stessi (“Performance Target NPS”)¹²;
- 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 NFP” (20%) e “Bonus Target NPS” (10%);
- la maturazione ed erogazione dei Bonus Target EBITDA, Bonus Target NFP 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;

¹⁰ Come descritto nell’executive summary a pag. 10

¹¹ Come descritto nell’executive summary a pag. 10

¹² 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”.

- 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 NFP 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 NFP, nonostante l'eventuale raggiungimento del Performance Target relativo alla Net Financial Position. Fermo restando quanto precede, nel caso in cui la performance effettiva consolidata dell'esercizio di riferimento relativa alla Net Financial Position ("**Performance Effettiva NFP**") sia:

- a) inferiore all'80% della Performance Target NFP, non è riconosciuto, nemmeno pro quota, il Bonus Target NFP, non risultando raggiunta la relativa soglia d'ingresso;
- b) pari all'80% della Performance Target NFP, è riconosciuto un importo pari al 50% del Bonus Target NFP;
- c) compresa tra l'81% e il 99% della Performance Target NFP, è riconosciuta, in aggiunta a quanto indicato al punto b) che precede, una somma pari al 2,5% del Bonus Target NFP per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva NFP superiore all'80% della Performance Target NFP;
- d) pari al 100% della Performance Target, è riconosciuto un importo pari al Bonus Target NFP;
- e) compresa tra il 101% e il 120% della Performance Target NFP, è riconosciuta una somma aggiuntiva al Bonus Target NFP pari al 2,5% del Bonus Target NFP per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva NFP compreso tra il 101% e il 120% (compreso) della Performance Target NFP e pari al 3% per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva NFP superiore al 120% della Performance Target NFP.

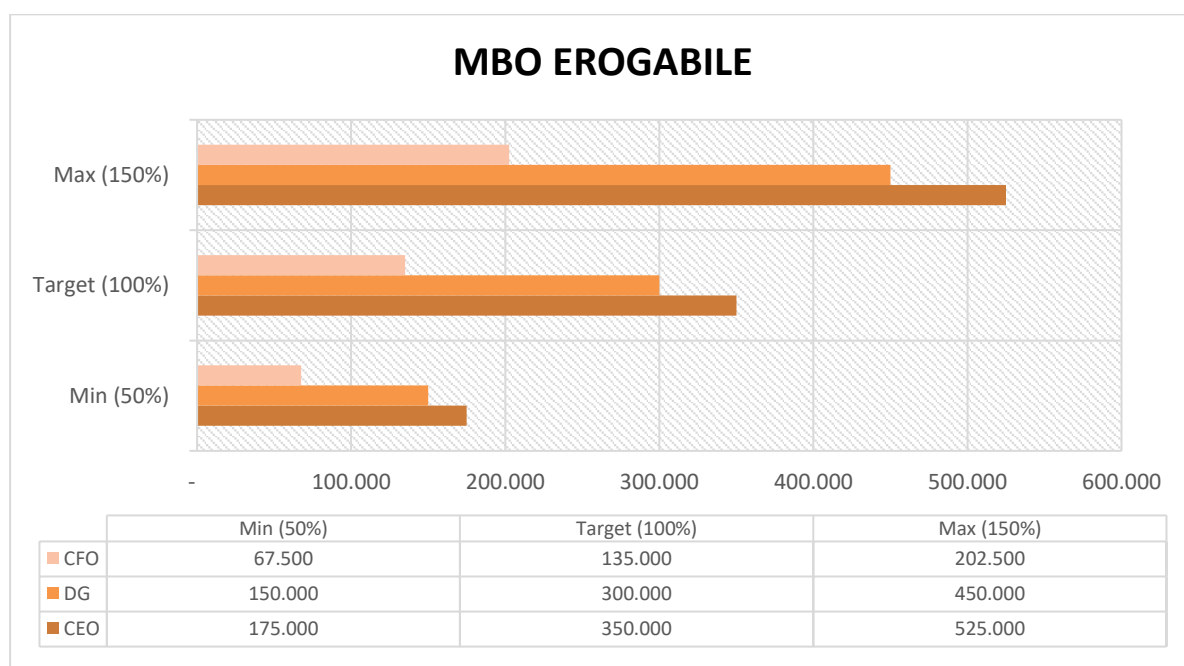
Il Bonus Target NPS è riconosciuto esclusivamente a condizione del raggiungimento del 70% della Performance Target EBITDA; in caso di mancato raggiungimento di tale soglia, non maturerà il diritto alla percezione del Bonus Target NPS, nonostante l'eventuale raggiungimento del Performance Target relativo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

Il valore puntuale dell'ammontare erogabile è pari a:



Per l'AD e DG si precisa che il rapporto tra MBO e componente fissa è pari a min. 50% - target 100% - max 150%.

Per il CFO si precisa che il rapporto tra MBO e componente fissa è pari a min. 25% - target 50% - max 75%.

Per meri fini di completezza si precisa che l'EBITDA è dato dall'EBITDA Consolidato preadozione 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%)	NFP (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, 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 e, in particolare:

- Il Piano di Performance Shares 2020-2025;

- Il Piano di Performance Shares 2023-2028.

I dettagli dei suddetti Piani sono riportati di seguito.

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, ai 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.

Si segnala che, essendo giunto a scadenza in data 28 febbraio 2023 il periodo di *vesting* del Primo Ciclo del Piano di Performance Shares 2020-2025, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, sulla base del progetto di bilancio al 28 febbraio 2023, ha individuato: i) 64.950 azioni attribuibili a Giancarlo Nicosanti Monterastelli (Amministratore Delegato); e ii) 25.980 azioni attribuibili a Maria Bruna Olivieri (Direttore Generale). L’effettiva consegna delle azioni avverrà a seguito dell’approvazione da parte dell’assemblea degli Azionisti della relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023. Oltre alla consegna delle azioni sarà erogato il cash bonus nelle modalità stabilite dal Documento Informativo del 1° ciclo del “Piano Performance Share 2020 – 2025”.

Le ulteriori attribuzioni gratuite delle azioni verranno effettuate negli anni 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.

Per i dettagli in merito al Piano di Performance Shares 2020-2025 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.

Piano di Performance Shares 2023-2028

Unieuro ha inoltre in essere un sistema di incentivazione di medio-lungo termine basato su *performance shares*, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

Come più volte sopra descritto, a seguito dell'approvazione di un aggiornamento del Piano Strategico che tiene conto del mutato scenario macro-economico e settoriale di riferimento, il Consiglio di Amministrazione di Unieuro, nella seduta del 9 maggio 2023, ha deliberato di sottoporre al voto degli azionisti la modifica dei target di performance del 1° ciclo del Piano di Performance Shares 2023-2028, poiché l'evoluzione del contesto determinata dagli eventi eccezionali sopra ricordati ne ha frustrato la valenza incentivante, ciò al fine di prevedere obiettivi di performance in linea con il Piano Strategico aggiornato.

Ad eccezione della modifica ai target di performance del 1° ciclo, come di seguito illustrata, e fatti salvi taluni aggiornamenti fattuali che non costituiscono modifica del piano, gli altri termini e condizioni del Piano di Performance Shares 2023-2028 (il "**Piano**"), come sottoposti e approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022, restano invariati. A meri fini di chiarezza espositiva, si precisa che ogni riferimento al Documento Informativo relativo al Piano contenuto nella presente Sezione dovrà dunque intendersi al Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli Azionisti 2022 come integrato con le proposte di modifica sottoposte all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 22 giugno 2023.

Come descritto dettagliatamente nel Documento Informativo, il Piano è interamente basato su azioni ordinarie di Unieuro e prevede i seguenti obiettivi:

- (i) focalizzare l'attenzione dei Beneficiari sui fattori di interesse strategico della Società e orientare le risorse chiave verso il perseguimento di risultati di medio-lungo termine, in una logica di sostenibilità della *performance* economico-finanziaria del Gruppo;
- (ii) fidelizzare i Beneficiari 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 nel medio-lungo termine; 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.

La modifica ai target del 1° ciclo del Piano segue l'approvazione di un nuovo Piano Strategico, alla luce del mutato contesto macroeconomico e settoriale di riferimento; pertanto, in considerazione delle condizioni descritte, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto necessario rivedere i valori target degli obiettivi di performance, ai fini del miglior perseguimento delle finalità del Piano, ed in particolare per:

1. Mantenere il focus dei Beneficiari del Piano su dimensioni di interesse strategico per la Società, alla luce della compromessa valenza incentivante dei precedenti target
2. Continuare a garantire l'allineamento degli interessi dei Beneficiari con quelli degli Azionisti
3. assicurare che la complessiva remunerazione dei destinatari del Piano resti competitiva ed idonea a motivare il management attraverso obiettivi sfidanti e al tempo stesso raggiungibili, sì da garantirne la *retention* nel lungo periodo.

Il Piano è destinato ad Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché a dirigenti della Società e/o delle società del Gruppo e a dipendenti di primo livello impiegatizio (o di livello superiore) presso la Società e/o le società del Gruppo (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 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 componenti del Consiglio di Amministrazione e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un periodo di *lock up* di 24 mesi dalla data di consegna delle azioni.

Le attribuzioni gratuite delle azioni verranno effettuate negli anni 2026 (relativamente al triennio 2023-2026, 1° ciclo), 2027 (relativamente al triennio 2024-2027, 2° ciclo) e 2028 (relativamente al triennio 2025-2028, 3° ciclo). L'effettiva attribuzione delle azioni per ciascuno dei tre cicli previsti verrà effettuata, nei termini e alle condizioni previste dal Piano, in virtù di una delibera del Consiglio di Amministrazione, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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.

Gli obiettivi di performance del 1° ciclo del Piano LTIP 2023-2028

Come già descritto nel Documento Informativo del Piano approvato dall'Assemblea degli Azionisti di 21 giugno 2022, con riferimento al 1° ciclo del piano, gli obiettivi di *performance* sono pertanto espressi da EBIT Adjusted, Adjusted Free Cash Flow 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 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 e (iii) degli ammortamenti e svalutazioni non ricorrenti.

L'Obiettivo di Performance basato sull'Indicatore EBIT Adjusted ha un peso percentuale sul totale delle Azioni oggetto di Attribuzione pari al 50% e coincide con l'EBIT rettificato cumulato di Unieuro relativo agli esercizi del 1°Ciclo. Il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance viene misurato secondo la metodologia descritta nella tabella sottostante.

- **l'indicatore Adjusted Free Cash Flow**

Indica il flusso di cassa consolidato generato/assorbito dall'attività operativa e dall'attività di investimento comprensivo degli oneri finanziari, pre-adozione IFRS 16. L'Adjusted Free Cash Flow 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'Obiettivo di Performance basato sull'indicatore Adjusted Free Cash Flow ha un peso percentuale sul totale delle Azioni oggetto di Attribuzione pari al 25% e 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**

E' l'indicatore di performance ESG basato su KPI riconducibili a 4 specifici progetti: 1° KPI: numero dei contatti (audience) raggiunti dalle iniziative #Cuoriconnessi contro il cyberbullismo; 2° KPI: acquisti di energia con certificazione attestante la provenienza da fonti rinnovabili; 3° KPI: livello dell'employee Net Promoter Score (eNPS), come strumento di misurazione del livello di soddisfazione delle risorse umane; 4° KPI: dipendenti del Gruppo coinvolti in un percorso formativo specifico sulla sostenibilità. Nel complesso indica il livello di Sostenibilità di Unieuro coerentemente con la propria strategia ESG, formalizzata nel Piano di Sostenibilità 2022-2026 adottato dalla Società e riflette l'integrazione delle tematiche ambientali, sociali e di governance nelle attività di business.

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:

Indicatore ESG

$$= \left(\frac{\text{Audience \#cuoriconnessi}}{\text{Target}} * \frac{1}{3} \right) + \left(\frac{\text{Fonti Green}}{\text{Target}} * \frac{1}{3} \right) + \left(\frac{\text{eNPS}}{\text{Target}} * \frac{1}{6} + \frac{\text{Formazione Sostenibilità}}{\text{Target}} * \frac{1}{6} \right)$$

Progetto n. 1 – Pilastro Comunità

- Nome del KPI: Audience #cuoriconnessi

- Descrizione del KPI: delta numero dei contatti¹³ raggiunti dalle iniziative #cuoriconeggiati contro il cyberbullismo, rispetto alla *baseline*
- Target del KPI: +0,61 milioni di contatti rispetto alla *baseline*. Dato cumulato sui tre esercizi del ciclo.

Progetto n. 2 – Pilastro Innovazione Sostenibile

- Nome del KPI: Fonti Green
- Descrizione del KPI: % energia acquistata con certificazione green da parte del fornitore
- Target del KPI: acquisto del 100% dell’energia con certificazione d’origine da fonti rinnovabili in ogni esercizio del ciclo¹⁴.

Progetto n. 3 – Pilastro Talenti

- Nome del KPI: employee NPS (o “eNPS”)
- Descrizione del KPI: eNPS¹⁵ (% dipendenti *promoters* - % dipendenti *detractors*)
- Target del KPI: valore medio dell’eNPS calcolato sui tre esercizi del ciclo uguale a 0 (zero)¹⁶.

Progetto n. 4 – Pilastro Talenti

- Nome del KPI: Formazione Sostenibilità¹⁷
- Descrizione del KPI: % di dipendenti *eligible*¹⁸, partecipanti al progetto formativo in ambito ESG, rispetto al totale della popolazione aziendale *eligible*
- Target del KPI: progetto formativo in ambito ESG svolto, in ogni esercizio del ciclo, dal 100% dei dipendenti *eligible*.

I valori raggiunti dai singoli target ESG saranno riportati nella Dichiarazione Non Finanziaria redatta dalla Società ai sensi del D.Lgs. 254/2016. I valori raggiunti dei target economico/finanziari saranno riportati nella Relazione Finanziaria Annuale redatta in ottemperanza a quanto disposto dall’art. 154 ter. c.5. del D.lgs 58/98 – T.U.F. – e successive modificazioni ed integrazioni.

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

¹³ Per numero di contatti delle iniziative #cuoriconeggiati 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 FY2021/22 sono stati pari a 1,45 milioni (*baseline*). Al termine del FY 2025/26 il numero dei contatti è atteso pari a 1,71 milioni.

¹⁴ *Baseline* FY 2021/22 pari al 58%

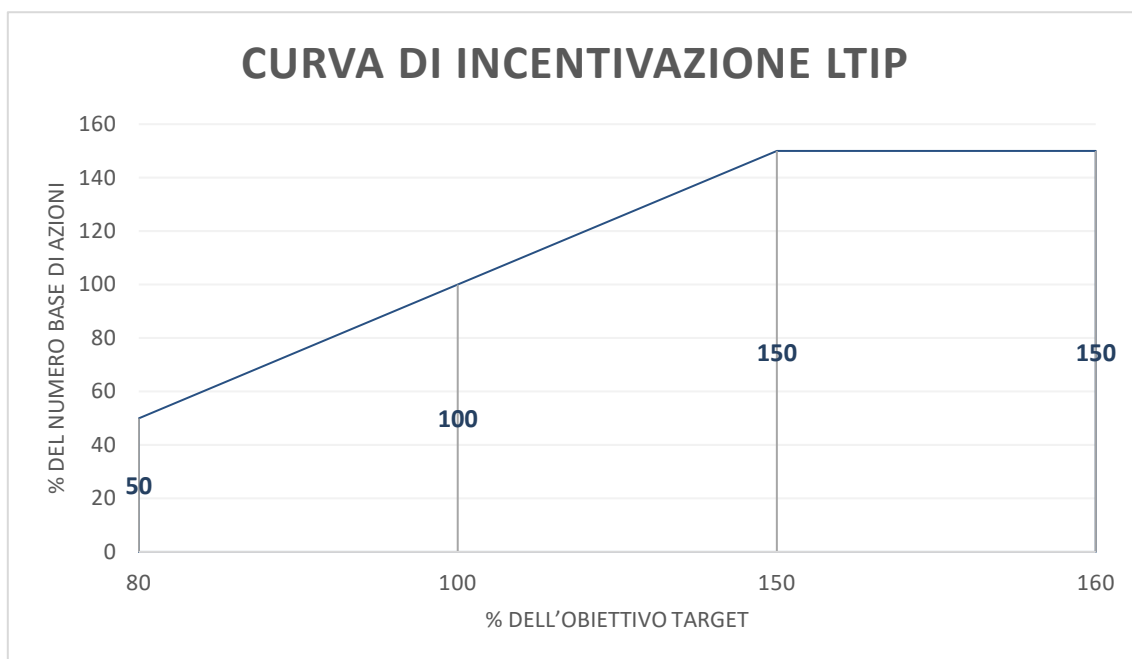
¹⁵ Ai dipendenti Unieuro sarà posta la domanda: Con quale probabilità consiglieresti ad un amico o un parente di venire a lavorare per la tua organizzazione? E sarà loro chiesto di ponderare la risposta attribuendo un punteggio da 0 a 10 ove 0 equivale al giudizio più negativo sulla Società e 10 equivale al giudizio più positivo. Saranno qualificati “Promoters” coloro che avranno attribuito punteggi di 9 o 10, “Detractors” coloro che avranno assegnato punteggi da 0 a 6 (entrambi inclusi) e “Passives” 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.

¹⁶ 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.

¹⁷ Si precisa che, al fine di rendere il percorso formativo più completo ed articolato, sono previsti tre differenti moduli sulla sostenibilità, uno per ogni anno del ciclo.

¹⁸ I dipendenti considerati “eligible” ai fini del calcolo, sono i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ed in forza al 28 febbraio di ogni anno. Sono esclusi da tale computo i dipendenti in aspettativa, in maternità o in malattia prolungata (oltre 1 mese). I moduli formativi saranno comunque proposti anche ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato sebbene, questi ultimi, non verranno presi in considerazione ai fini del raggiungimento del suddetto target.

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.

Si riporta di seguito la tabella contenente il confronto in ordine ai target degli obiettivi di performance tra il Piano di Performance Share 2023 – 2028 approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022 (ai fini della tabella che segue, il “**Piano 2022**”) ed i target degli obiettivi di performance sottoposti all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 giugno 2023 (ai fini della tabella che segue, il “**Piano Modificato**”):

	EBIT Adjusted (Peso 50%)		Adjusted Free Cash Flow (Peso 25%)		Indice ESG (Peso 25%)	
	Risultato Euro/milioni	Attribuzione Azioni	Risultato Euro/milioni	Attribuzione Azioni	Risultato	Attribuzione Azioni
Threshold 80%	Piano 2022 202,2	50%	Piano 2022 156,7	50%	Piano 2022 0,8	50%
	Piano Modificato 102,2		Piano Modificato 46,3		Piano Modificato 0,8	

Target 100%	Piano 2022 252,7	100%	Piano 2022 195,8	100%	Piano 2022 1,0	100%
	Piano Modificato 127,7		Piano Modificato 57,9		Piano Modificato 1,0	
Cap 150% +150%	Piano 2022 379,1	150%	Piano 2022 293,7	150%	Piano 2022 1,5	150%
	Piano Modificato 191,6		Piano Modificato 86,8		Piano Modificato 1,5	

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 2026 con riferimento al 1° ciclo del piano, al 28 febbraio 2027 con riferimento al 2° ciclo del piano e al 28 febbraio 2029 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 stata raggiunta la soglia minima di performance (threshold) di 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 dei tre cicli del piano. 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 geneticamente e funzionalmente collegati al permanere del rapporto tra i Beneficiari e la Società, pertanto, in caso di cessazione del rapporto¹⁹ – salvo diversa determinazione in favore dei

¹⁹ Per data di cessazione del rapporto si intende, con riferimento ai dipendenti, la data alla quale il rapporto di lavoro termina i suoi effetti a prescindere dunque dal decorso del termine di preavviso.

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 agli 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 il miglior perseguimento delle finalità del Piano stesso, avendo riguardo degli interessi della Società e dei Beneficiari e 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) eventi o circostanze, anche esogene (es. Covid 19), di natura eccezionale che possano incidere o siano suscettibili di incidere sui risultati/performance della Società e/o sul perimetro del Gruppo;
- (iii) operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; oppure
- (iv) modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui diritti, sulle azioni e/o sulla società e/o sulle società del Gruppo.

Per ulteriori informazioni relative al Piano di *Performance Shares* 2023-2028, si rinvia al Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito corporate della Società (www.unieurospa.com) all'interno della Sezione "Corporate Governance / Assemblee degli Azionisti / Assemblea degli Azionisti 2023", 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 esclusa la componente di *benefit* (c.d. *annual total compensation*)²⁰.

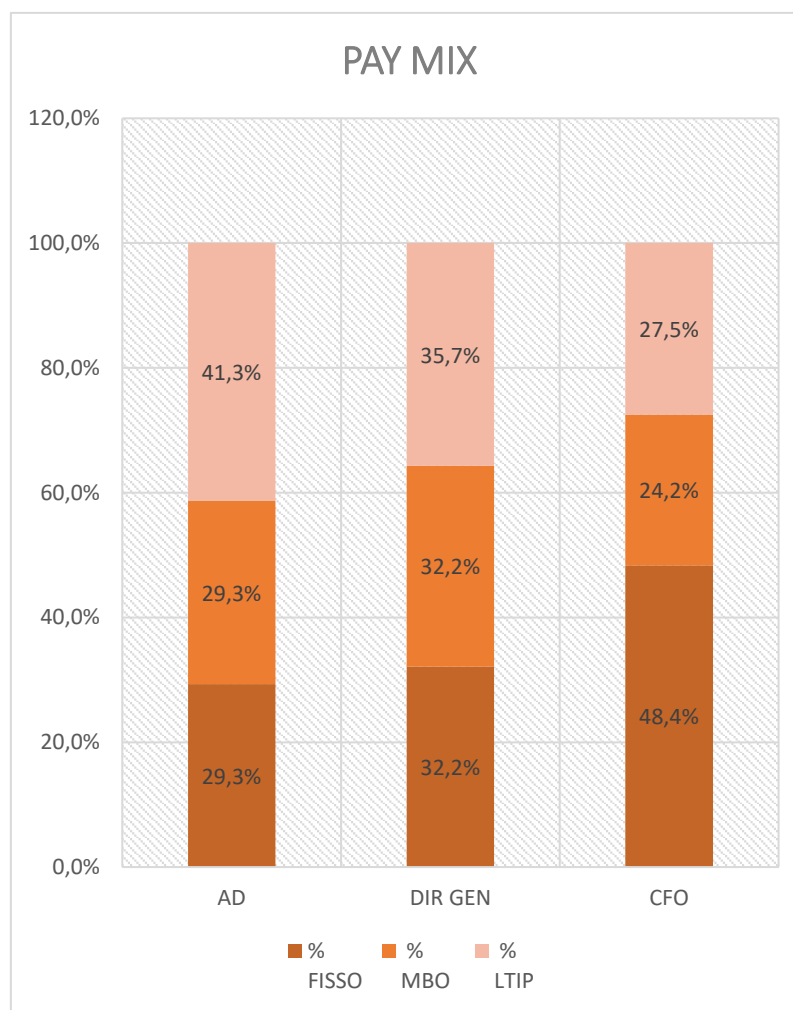
Nel grafico sottostante i valori delle componenti variabili sono stati così calcolati:

- **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 1° ciclo di durata triennale del Piano di *Performance Shares* 2023-2028. Tale incentivo è stato quantificato prendendo a riferimento il valore delle azioni alla data del 14 luglio 2022 (data di assegnazione dei diritti a ricevere le azioni del 1° ciclo²¹) pari a 12,32 Euro (comprensivo del valore del premio in denaro) per il numero di diritti riferito all'Amministratore Delegato ed al Direttore Generale. Per quanto riguarda il numero di diritti assegnati al *Chief Financial Officer*, tale incentivo è stato

²⁰ Si segnala che la componente fissa dell'AD è rappresentata dall'importo di 350.000 Euro (inclusivo anche dell'eventuale quota anticipata su base annuale di patti di non concorrenza) che il Consiglio di Amministrazione intende attribuire a Giancarlo Nicosanti Monterastelli subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 giugno 2023 dell'aumento del compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione. La componente fissa del Direttore Generale non comprende, invece, alcun compenso quale Amministratore in quanto Maria Bruna Olivieri vi ha rinunciato.

²¹ Si segnala che in data 14 luglio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato i seguenti diritti a ricevere azioni Unieuro relativamente al 1° ciclo del piano di *Performance Shares* 2023-2028 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche: (i) Amministratore Delegato: 40.000, (ii) Direttore Generale: 27.000.

quantificato prendendo a riferimento il valore delle azioni alla data del 23 dicembre 2022 (data di assegnazione dei 10.000 diritti a ricevere le azioni del 1° ciclo) pari a 12,01 Euro (comprensivo del valore del premio in denaro) e il valore delle azioni alla data del 9 maggio 2023 (data di assegnazione degli ulteriori 3000 diritti a ricevere le azioni del 1° ciclo) pari a 11,10 Euro (comprensivo del valore del premio in denaro).²² La valorizzazione sul *pay mix* delle azioni relative al 1° ciclo del Piano di Performance Shares 2020-2025, il cui periodo di vesting è giunto a scadenza il 28 febbraio 2023, è inserita nel *pay mix* relativo all'anno di assegnazione del suddetto ciclo.



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 140,8%. In caso di over performance l'incidenza è pari al 211,2%. Tali incidenze sono calcolate sulla base del valore dell'azione in data 14 luglio 2022 (pari a 12,32 euro)

²² In data 14 luglio 2022, a seguito dell'approvazione del Documento Informativo del Piano da parte dell'Assemblea del 21 giugno 2022, sono stati assegnati all'allora CFO, Marco Pacini, 17.000 diritti a ricevere azioni. Si segnala che a seguito delle dimissioni del dott. Marco Pacini, egli ha perso i suddetti diritti in quanto bad leaver ai sensi del Documento Informativo. In data 23 dicembre 2023 sono stati quindi assegnati 10.000 diritti a ricevere azioni a Marco Deotto, attuale Chief Financial Officer dell'azienda. In data 9 maggio 2023, sono stati assegnati ulteriori 3.000 diritti.

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 gli Amministratori Esecutivi e 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.

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 stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile.

Alla luce della nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione deliberata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022, al suddetto spetta un compenso annuo lordo pari a Euro 186.000²³, al netto di IVA ed oneri previdenziali, ove applicabili.

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.

Ad oggi non è stato nominato un Vice Presidente.

²³ Fino al 20/06/2022 il compenso previsto per il Presidente del CdA era pari a Euro 160.000,00

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, gli Amministratori Esecutivi della Società sono Giancarlo Nicosanti Monterastelli, quale Amministratore Delegato e Maria Bruna Olivieri quale Direttore Generale.

Si segnala come in data 9 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto della comunicazione resa da Giancarlo Nicosanti Monterastelli, Amministratore Delegato e *Chief Strategy Officer* di Unieuro in merito al proprio pensionamento e, pertanto, alla cessazione del suo rapporto di lavoro subordinato come *Chief Strategy Officer*, a far data da 1° giugno 2023. Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto ritenuto opportuno sottoporre all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 giugno 2023 un aumento del compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione, aumento da destinarsi interamente alla remunerazione di Giancarlo Nicosanti Monterastelli quale Consigliere e Amministratore Delegato che fino ad ora aveva rinunciato al compenso attribuito dall'Assemblea, percependo unicamente la retribuzione come *Chief Strategy Officer*, ferma restando la volontà del Consiglio di Amministrazione di proporre all'Assemblea degli Azionisti un importo corrispondente con quanto percepito dall'Amministratore Delegato nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente e pertanto un sensibile risparmio di costo per la Società. Si precisa che l'importo che il Consiglio di Amministrazione propone di attribuire a Giancarlo Nicosanti Monterastelli in qualità di Consigliere e Amministratore Delegato include anche l'eventuale quota anticipata su base annuale di patti di non concorrenza.

Si precisa ancora che Maria Bruna Olivieri, in forza delle pattuizioni inerenti al rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente e in particolare della remunerazione annua lorda alla medesima riconosciuta nella sua qualità di Direttore Generale, ha rinunciato al compenso deliberato anche in suo favore dall'Assemblea in relazione alla carica di Amministratore.

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*.

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 partecipi al piano di incentivazione a breve termine.

Tenuto conto che il sistema MBO in passato prevedeva tra i Beneficiari esclusivamente i dipendenti della Società, il Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2023 ha adeguato il Regolamento MBO relativo al FY 2023-2024 al fine di riflettere l'inclusione degli Amministratori Esecutivi tra i relativi Beneficiari al fine di premiare l'apporto fattivo degli stessi rispetto ai risultati aziendali.

In data 14 luglio 2022, l'Amministratore Delegato, in qualità di Amministratore Esecutivo, è stato individuato quale Beneficiario del 1° ciclo del Piano di Performance Share 2023-2028, come già indicato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2022 ai fini della predisposizione del Documento Informativo del Piano.

Si segnala che, essendo giunto a scadenza in data 28 febbraio 2023 il periodo di *vesting* del Primo Ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, sulla base del progetto di bilancio al 28 febbraio 2023, ha individuato 64.950 azioni attribuibili a Giancarlo Nicosanti Monterastelli (Amministratore Delegato) e 25.980 azioni attribuibili a Maria Bruna Olivieri (Direttore Generale). L'effettiva consegna delle azioni avverrà a seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023. Oltre alla consegna delle azioni sarà erogato il cash bonus nelle modalità stabilite dal Documento Informativo del 1° ciclo "Piano Performance Share 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") e autovettura ad uso promiscuo.

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, Pietro Caliceti, Paola Elisabetta Galbiati, Alessandra Stabilini, Alessandra Bucci, Laura Cavatorta e Daniele Pelli. I Consiglieri Benedetto Levi e Giuseppe Nisticò sono Amministratori non indipendenti e 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.

A seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022 che ha determinato la nuova composizione del Consiglio di Amministrazione fino all'approvazione del bilancio al 28 febbraio 2025, in data 24 giugno 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un importo lordo annuale pari

a Euro 50.000²⁴ per ciascun Amministratore non esecutivo, ad esclusione dei Consiglieri Benedetto Levi e Giuseppe Nisticò in quanto i suddetti hanno rinunciato al compenso annuo lordo. Per quanto riguarda il Presidente del Consiglio di Amministrazione, si rimanda al paragrafo dedicato. Tutti gli importi di cui sopra si intendono al netto di IVA ed oneri previdenziali, ove applicabili.

A tutti gli Amministratori non esecutivi spetta ad ogni modo 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.

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 21 giugno 2022 che ha nominato la nuova composizione del Consiglio di Amministrazione fino all'approvazione del bilancio al 28 febbraio 2025, in data 24 giugno 2022, 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.

Tutti gli importi di cui sopra²⁵ si intendono al netto di IVA ed oneri previdenziali, ove applicabili.

d) Direttore Generale

Tenuto conto della nomina dell'attuale Direttore Generale ad Amministratore della Società a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022, e pertanto fermo quanto già descritto nella sezione dedicata agli Amministratori Esecutivi, si precisa quanto segue.

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

²⁴ Anche nel precedente mandato l'importo lordo annuo era pari a Euro 50.000

²⁵ Anche nel precedente mandato gli importi lordi annui erano i medesimi.

(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).

A seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022, in data 14 luglio 2022, il Direttore Generale è stato individuato quale Beneficiario del 1° ciclo del Piano di Performance Share 2023-2028, come già indicato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2022 ai fini della predisposizione del Documento Informativo del Piano.

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*.

Si segnala che, essendo giunto a scadenza in data 28 febbraio 2023 il periodo di *vesting* del Primo Ciclo del Piano di Performance Shares 2020-2025, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, sulla base del progetto di bilancio al 28 febbraio 2023, ha individuato 25.980 azioni attribuibili a Maria Bruna Olivieri. L'effettiva consegna delle azioni avverrà a seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea degli Azionisti della relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023. Oltre alla consegna delle azioni sarà erogato il cash bonus nelle modalità stabilite dal Documento Informativo del 1° ciclo "Piano Performance Share 2020 – 2025".

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 due 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 Unieuro²⁶; si tratta dei dirigenti che attualmente ricoprono le posizioni di: (i) Direttore Generale (ii) *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).

²⁶ Si segnala che le responsabilità del ruolo di Chief Strategy Officer (identificato quale Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società) sono state attribuite all'Amministratore Delegato in qualità di Amministratore Esecutivo a far data dal 01 giugno 2023. Pertanto, formalmente la carica è stata rimossa dall'organigramma della Società.

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).

A seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022, in data 14 luglio 2022, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati individuati quali Beneficiari del 1° ciclo del Piano di Performance Share 2023-2028, come già indicato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2022 ai fini della predisposizione del Documento Informativo del Piano.

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.

A seguito della nomina del Collegio Sindacale da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022, al Presidente del Collegio Sindacale spetta un importo annuo lordo pari a Euro 45.000 e a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo pari a Euro 30.000. Tutti gli importi di cui sopra si intendono al netto di IVA ed oneri previdenziali, ove applicabili.

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 nel Pilastro "Collegamento tra Remunerazione e Piano Strategico" nelle Premesse del presente documento e 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 F. 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.

Con riferimento al Piano di *Performance Shares* 2023-2028, come meglio dettagliato nella lettera F. che precede, il periodo di *vesting* è triennale. In particolare, le azioni che dovessero essere attribuite ai termini e alle condizioni del piano, verranno attribuite non oltre il 30° giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2026 con riferimento

al 1° ciclo del piano, al 28 febbraio 2027 con riferimento al 2° ciclo del piano e al 29 febbraio 2028 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 sia al Piano di Performance Shares 2020-2025 sia al Piano di Performance Shares 2023-2028, i Beneficiari che sono anche componenti del Consiglio di Amministrazione e/o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche assumono un impegno di *lock up* alla data di consegna delle azioni rivenienti dal rispettivo piano 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 cessazione della carica, fatto salvo quanto di seguito precisato.

In data 9 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea della presente Politica, la corresponsione di un trattamento di fine mandato ("**TFM**") a favore dell'Amministratore Delegato, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, pari a Euro 50.000 lordi annui. Tale importo annuo sarà riproporzionato *pro rata temporis* in ragione dell'effettivo periodo di permanenza, computatosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni e sarà accantonato nel bilancio della Società. Il TFM maturato sarà corrisposto al momento della cessazione della carica. Tale importo è pressoché sostanzialmente equivalente a quanto spettante a Giancarlo Nicosanti Monterastelli nel caso di rapporto di lavoro dipendente a titolo di TFR annuo e di accantonamento ai fondi per dirigenti come da previsioni del CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

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 gli Amministratori Esecutivi e/o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti con cui l'Amministratore Esecutivo e/o il Dirigente si impegnano, al termine del mandato e/o 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 30.000,00 ovvero 40.000,00 pagato in 12 o 14 mensilità in costanza di mandato e/o rapporto di lavoro, a seconda del compenso/RAL del beneficiario (salvo per quanto riguarda il Chief Financial Officer Marco Deotto al quale, esclusivamente per il primo anno di servizio verrà riconosciuto un importo lordo pari a 60.000 Euro lordi. Dagli anni successivi tale importo sarà pari a 30.000 annui lordi). Solo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e dunque per coloro che sono legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società è previsto, in un'ottica di allineamento del corrispettivo ai principi di cui all'art. 2125 c.c., che nel caso in cui, alla data di cessazione del rapporto di lavoro, il corrispettivo corrisposto dalla Società in costanza di rapporto dovesse risultasse 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, avendo già raggiunto la percentuale minima stabilita, Giancarlo Nicosanti Monterastelli non avrà diritto al conguaglio al momento della cessazione del rapporto. Il Direttore Generale non ha titolo ad ottenere il conguaglio avendo già raggiunto la percentuale minima stabilita.

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., l'Amministratore Esecutivo e/o 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 variabili (e conseguentemente al *pay mix*) previste dalla presente Politica.

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 imprevisti, 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 2022-2023 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 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

Con riferimento all'esercizio 2022-2023 si evidenzia quanto segue:

- al Consiglio di Amministrazione in carica sino al 21 giugno 2022²⁷, l'Assemblea del 18 giugno 2019 aveva deliberato di attribuire un compenso fisso massimo complessivo annuo lordo pari a Euro 580.000. In data 26 giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione aveva 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'Assemblea del 18 giugno 2019. Successivamente, in data 15 giugno 2021, l'Assemblea, con effetto da tale data e per la durata residua del mandato, aveva deliberato: (i) di incrementare l'emolumento complessivo lordo annuo conferito al

²⁷ Gli importi riportati non sono comprensivi di oneri previdenziali ed IVA, ove applicabili

Consiglio di Amministrazione da Euro 580.000 ad Euro 710.000 oltre IVA ed oneri previdenziali, ove applicabili, e dunque per un importo di Euro 130.000, 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 lordi annui, oltre IVA ed oneri previdenziali, ove applicabili, e di destinare il residuo ammontare dell'incremento *sub* (i) alla remunerazione dei Comitati endoconsiliari;

- al Consiglio di Amministrazione in carica a decorrere dal 21 giugno 2022²⁸, l'Assemblea svoltasi in pari data ha deliberato di attribuire un compenso fisso massimo complessivo annuo lordo pari a Euro 710.000. In data 24 giugno 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire il predetto compenso in (i) Euro 50.000 per ciascun amministratore non esecutivo²⁹, (ii) Euro 15.000 per i membri del Comitato Remunerazione e Nomine, del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Sostenibilità, (iii) Euro 12.000 per i membri del Comitato Operazioni con Parti Correlate, (iv) Euro 20.000 per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Sostenibilità; (v) Euro 15.000 per il Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate. Per il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, a seguito della conferma a Presidente del Dott. Stefano Meloni come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022, il compenso è di Euro 186.000 annui lordi.

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

Si precisa che l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, in forza delle pattuizioni inerenti al rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente hanno rinunciato al compenso deliberato in loro 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 e al Direttore Generale alla loro posizione dirigenziale, l'ammontare delle retribuzioni corrisposte a loro favore nell'Esercizio 2022-2023 è incluso tra i compensi erogati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e indicata nel dettaglio nelle allegate tabelle³⁰.

Remunerazione variabile

I membri del Consiglio di Amministrazione, ad esclusione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, non hanno partecipato al Piano di Stock Option, ai Piani di *Performance Shares*, al sistema MBO, né ad altre forme di remunerazione variabile.

Si precisa che l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale hanno partecipato al 1°, al 2° e al 3° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025, sono stati individuati quali Beneficiari del 1° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2023-2028 e hanno partecipato al piano di *stock option* Long Term Incentive Plan 2018-2025 in qualità di Dirigenti con Responsabilità Strategiche. I dettagli relativi alla

²⁸ Gli importi riportati non sono comprensivi di oneri previdenziali ed IVA, ove applicabili.

²⁹ Ad esclusione di Benedetto Levi e Giuseppe Nisticò che hanno rinunciato alla retribuzione fissa annua lorda.

³⁰ Si segnala che in data 9 maggio 2023 Giancarlo Nicosanti Monterastelli ha rappresentato al Consiglio di Amministrazione la volontà di rinunciare all'incarico dirigenziale di *Chief Strategy Officer* in ragione del proprio pensionamento (che sarà effettivo a far data dal 1 giugno 2023), pur mantenendo il suo incarico di Amministratore Delegato attribuitogli dal Consiglio in data 24 giugno 2022. Il Consiglio di Amministrazione, pertanto, ha ritenuto opportuno proporre all'Assemblea degli Azionisti del 22 giugno 2023 l'aumento del compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione al fine di determinare la remunerazione di Giancarlo Nicosanti Monterastelli quale Consigliere e Amministratore Delegato che fino ad ora è stato remunerato esclusivamente in veste di *Chief Strategy Officer* avendo rinunciato al compenso quale Amministratore Delegato e membro del consiglio di amministrazione.

loro partecipazione 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 21 giugno 2022 l'Assemblea ha deliberato di nominare un Collegio Sindacale³¹ 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 2025), composto da Giuseppina Manzo, in qualità di Presidente, Paolo Costantini, in qualità di sindaco effettivo, Stefano Antonini, in qualità di sindaco effettivo, Emiliano Barcaroli, in qualità di sindaco supplente, Davide Barbieri, in qualità di sindaco supplente.

Remunerazione Fissa

In data 21 giugno 2022 l'Assemblea ha deliberato di attribuire a favore dei membri del Collegio Sindacale in carica alla data della presente Relazione, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, un compenso complessivo pari a Euro 105.000. Nella medesima riunione l'Assemblea ha ripartito il suddetto compenso come segue: (i) al Presidente un importo pari a Euro 45.000, (ii) a ciascun Sindaco Effettivo un compenso pari a Euro 30.000³².

Si segnala che i medesimi importi erano stati deliberati dall'Assemblea del 18 giugno 2019 in favore dei membri del Collegio Sindacale in carica sino al 21 giugno 2022.

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

L'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022 ha nominato il Direttore Generale Maria Bruna Olivieri, Amministratore Esecutivo della Società. Fermo restando quanto già descritto nella sezione dedicata ai compensi del Consiglio di Amministrazione, si segnala quanto segue.

Parte fissa

³¹ Il precedente Collegio Sindacale era composto da Giuseppina Manzo in qualità di Presidente, Maurizio Voza e Federica Mantini in qualità di sindaci effettivi.

³² Gli importi riportati non sono comprensivi di oneri previdenziali ed IVA, ove applicabili.

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 stato indicato come uno dei beneficiari (i) del 3° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 23 marzo 2022; e (ii) del 1° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2023-2028 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 14 luglio 2022.

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

Nel corso dell’esercizio 2022-2023, l’Emittente ha individuato tre 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 ha ricoperto il ruolo di *Chief Strategy Officer* fino alla data del 31 maggio 2023;
- 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.

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 2023, ai 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (tra i quali anche Giancarlo Nicosanti Monterastelli che nel corso dell'esercizio di riferimento ha ricoperto l'incarico di Chief Strategy Officer e Maria Bruna Olivieri che ricopre il ruolo di Direttore Generale) sono stati corrisposti complessivi Euro 1.021.564,86 ,a titolo di quota della remunerazione fissa³³.

Remunerazione variabile

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato all'MBO e sono stati indicati come beneficiari (i) del 3° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 23 marzo 2022 e (ii) del 1° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2023-2028 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 14 luglio 2022 per quanto riguarda il *Chief Strategy Officer* e il Direttore Generale, e in data 23 dicembre 2022 per quanto riguarda il *Chief Financial Officer*.

In particolare, sono stati erogati complessivamente a titolo di remunerazione variabile lorda (relativa allo schema MBO relativo all'esercizio al 28 febbraio 2022, erogata nell'esercizio al 28 febbraio 2023) Euro 822.000,00.

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.

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.

Piano di Performance Share 2020-2025

In relazione al 3° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025, in data 23 marzo 2022 sono state assegnate (i) 44.000 azioni all'Amministratore Delegato, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, (ii) 27.000 azioni al Direttore Generale (iii) 17.000 azioni al *Chief Financial Officer*.

Si precisa che in data 28 settembre 2022, il dottor Marco Pacini, *Chief Financial Officer* ha rassegnato le proprie dimissioni per intraprendere una nuova esperienza professionale. Il dottor Pacini ha

³³ Si precisa che l'importo comprende la quota di remunerazione fissa del dott. Marco Pacini che ha ricoperto l'incarico del Chief Financial Officer fino alla data del 31 dicembre 2022 e del dott. Marco Deotto che ha assunto il ruolo di Chief Financial Officer dalla data del 20 febbraio 2023.

mantenuto le proprie funzioni e i suddetti incarichi fino al 31 dicembre 2022 al fine di garantire la necessaria continuità operativa ed assicurare un'agevole transizione.

Si informa che non stata attribuita al dott. Pacini alcuna indennità o altri benefici ulteriori rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale applicabile ed al conguaglio previsto contrattualmente in conformità all'impegno di non concorrenza stipulato con il dirigente coerentemente alla Politica di Remunerazione della Società.

Alla data delle dimissioni, il dottor Pacini risultava assegnatario complessivamente di n. 54.000 diritti di sottoscrizione ai sensi del Piano di Performance Shares 2020-2025 e del Piano di Performance Shares 2023-2028 per i quali sono state applicate le disposizioni dei rispettivi Documenti Informativi relativamente al caso di dimissioni volontarie e pertanto, in quanto Bad Leaver, sono state allo stesso revocate.

Relativamente al Primo Ciclo del Piano, viene evidenziato come il periodo di *vesting* si sia concluso in data 28 febbraio 2023. Il Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2023, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha accertato il raggiungimento delle condizioni di *performance*.

Di seguito si riporta lo schema concernente gli obiettivi di *performance* legati al Primo Ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025 e gli effetti derivanti dalla curva di *performance*, con riferimento all'incentivazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche³⁴.

	Obiettivi di performance	Risultati consolidati del Primo Ciclo	Livello di raggiungimento
Amministratore Delegato e Direttore Generale	EBIT Adjusted (peso 60%)	193,7€	+ 16,5% rispetto al valore target (over- performance)
	Free Cash Flow Adjusted (peso 40%)	197,2M€	+ 61,1% rispetto al valore target (over- performance)

Sulla base del raggiungimento delle condizioni di performance, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, ha individuato: i) 64.950 azioni per Giancarlo Nicosanti Monterastelli (Amministratore Delegato); ii) 25.980 azioni per Maria Bruna Olivieri (Direttore Generale) attribuibili quali Beneficiari. L'effettiva consegna delle azioni avverrà a seguito

³⁴ La tabella tiene in considerazione il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per Giancarlo Nicosanti Monterastelli e Maria Bruna Olivieri, i quali alla data della chiusura del periodo di *vesting* ricoprivano l'incarico di Dirigente con Responsabilità Strategiche. La tabella non tiene conto, invece, del raggiungimento degli obiettivi del *Chief Financial Officer* in quanto alla data della chiusura del periodo di *vesting* il suddetto ruolo era ricoperto da un soggetto che non era Beneficiario del Primo Ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025.

dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023, e sarà comunque soggette ad un periodo di lock up di 24 mesi dalla data di consegna delle azioni. Oltre alla consegna delle azioni sarà erogato il cash bonus nelle modalità stabilite dal Documento Informativo del 1 ciclo "Piano Performance Share 2020 – 2025".

Remunerazione variabile di breve termine MBO

In particolare, i compensi effettivamente corrisposti all'Amministratore Delegato nell'esercizio FY 2022-2023 (dal 1° marzo 2022 al 28 febbraio 2023) relativi alla componente variabile di breve termine del FY 2021-2022 (dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2022) sono stati pari a Euro 359.625,00 avendo il Consiglio di Amministrazione del 11 maggio 2022, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, accertato il raggiungimento delle specifiche condizioni di *over performance*³⁵.

Con riferimento invece al FY 2022-2023, 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.

	Obiettivi di <i>performance</i> ³⁶	Risultati Esercizio 2022-2023	Livello di raggiungimento
Amministratore Delegato e altri Dirigenti con responsabilità Strategica	EBITDA (peso 70%)	67,7 M€	- 9,6% rispetto al valore target <i>(under performance)</i>
	NFP (peso 20%)	124,4 M€	+ 3,6% rispetto al valore target <i>(over- performance)</i>
	NPS (peso 10%)	51,9	+ 5,6% rispetto al valore target <i>(over- performance)</i>

³⁵ In particolare, è spettato ai suddetti DRS un compenso variabile pari al 102,8% dell'importo contrattualmente stabilito.

³⁶ L'EBITDA è dato dall'EBITDA Consolidato preadozione 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).

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 2022-2023 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 le dimissioni rese da Marco Pacini quale *Chief Financial Officer*. A tal proposito, si informa che non è stata attribuita al dott. Pacini alcuna indennità o altri benefici ulteriori rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale applicabile ed al conguaglio previsto contrattualmente in conformità all'impegno di non concorrenza stipulato con il dirigente coerentemente alla Politica di Remunerazione della Società. In totale sono stati erogati Euro 130.000, 66.333,49 euro lordi a titolo di patto di non concorrenza in costanza di rapporto di lavoro e 66.666,51 lordi come conguaglio.

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 risultasse 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, avendo già raggiunto la percentuale minima stabilita, Giancarlo Nicosanti Monterastelli non avrà diritto al conguaglio al momento della cessazione del rapporto. Il Direttore Generale non ha titolo ad ottenere il conguaglio avendo già raggiunto la percentuale minima stabilita.

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 2022

Non sono state applicate deroghe alla politica di remunerazione relativa all'Esercizio 2021-2022.

Applicazione di meccanismi di correzione ex post

Nel corso dell'Esercizio 2022-2023, 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 ³⁷	FY 2023	FY 2022 ³⁸	FY 2021 ³⁹	FY 2020
<i>Consiglio di Amministrazione⁴⁰</i>				
Stefano Meloni – Presidente	186.166,67	160.000,00	160.000,00	33.261,49
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ⁴¹ – Amministratore Delegato	659.561,34	718.569,26	1.188.510,72 ⁴²	740.445,92
Maria Bruna Olivieri ⁴³ – Direttore Generale	564.133,38	872.641,98 ⁴⁴	-	-
Michele Bugliesi – Consigliere ⁴⁵	18.958,34	61.718,75	47.250	1.257,18

³⁷ Comprensiva di compensi fissi, partecipazione ai comitati, *bonus* ed altri incentivi, senza la cassa previdenza e senza rimborsi spesa.

³⁸ Compenso proporzionato ai mesi effettivamente trascorsi nella carica.

³⁹ Compenso proporzionato ai mesi effettivamente trascorsi nella carica.

⁴⁰ Gli importi sono dati dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022.

⁴¹ 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..

⁴² La remunerazione complessiva è comprensiva anche del cash bonus LTIP 2018 -2025 pari a Euro 307.000.

⁴³ La remunerazione di Maria Bruna Olivieri è determinata sulla base del rapporto dirigenziale in essere, avendo rinunciato al compenso allo stesso attribuito dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 c.3 c.c..

⁴⁴ Di cui 302.919,91 a titolo di remunerazione fissa, 90.229,55 a titolo rimborso contributivo su quota eccedente il massimale contributivo (art. 2 comma 18, L.335/1995) periodo dal 2015 al 2018, 308.250 riferiti a MBO FY22 e 256.741,03 cash bonus LTIP 2018 -2025

⁴⁵ Il Consigliere ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

Catia Cesari – Consigliere ⁴⁶	24.791,67	79.677,08	57.750	37.625
Pietro Caliceti – Consigliere	82.458,34	73.135,42	63.750	38.285,92
Paola Elisabetta Galbiati – Consigliere	98.333,34	75.260,42	57.250	1.257,18
Marino Marin – Consigliere ⁴⁷	30.625,00	98.802,08	83.750	85.625
Monica Luisa Micaela Montironi – Consigliere ⁴⁸	22.458,34	73.135,42	63.750	44.625
Alessandra Stabilini – Consigliere	87.333,34	48.177,08	43.750	30.625
Alessandra Bucci – Consigliere ⁴⁹	57.750,00	-	-	
Laura Cavatorta – Consigliere ⁵⁰	60.000,00	-	-	
Daniele Pelli – Consigliere ⁵¹	52.500,00	-	-	
Benedetto Levi ⁵² – Consigliere	-	-	-	
Giuseppe Nisticò ⁵³ - Consigliere	-	-	-	

⁴⁶ Il Consigliere ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

⁴⁷ Il Consigliere ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

⁴⁸ Il Consigliere ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

⁴⁹ Il Consigliere è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

⁵⁰ Il Consigliere è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

⁵¹ Il Consigliere è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

⁵² 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.

⁵³ 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.

<i>Collegio Sindacale</i> ⁵⁴				
Giuseppina Manzo – Presidente del Collegio Sindacale	46.875,00	39.458,33	26.000	18.164,38
Maurizio Voza – Sindaco effettivo ⁵⁵	8.750,00	26.208,33	17.000	19.712,33
Federica Mantini – Sindaco effettivo ⁵⁶	8.750,00	26.208,33	17.000	11.876,61
Paolo Costantini – Sindaco Effettivo ⁵⁷	22.500,00	-	-	
Stefano Antonini – Sindaco Effettivo ⁵⁸	22.500,00	-	-	
Risultati della Società ⁵⁹	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2020
EBITDA	67,7	101,3	111,0	82,1
NFP	124,4	135,7	154,8	29,6
NPS	51,9	48,5	45,8	46,3
Remunerazione media FTE ⁶⁰	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2020
	26.974,51	26.684,22	26.618,34	26.455,92

⁵⁴ Gli importi sono dati dalla somma del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e del *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 21 giugno 2022.

⁵⁵ Il Sindaco ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

⁵⁶ Il Sindaco ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

⁵⁷ Il Sindaco è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

⁵⁸ Il Sindaco è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

⁵⁹ 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.

³⁹ 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).

⁶⁰ E' stata considerata la retribuzione fissa annua lorda contrattuale rapportata agli Full Time Equivalent ("FTE ") e non la remunerazione spettante all'Amministratore Delegato in qualità di *Chief Strategy Officer*. Si precisa che la popolazione

--	--	--	--	--

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

L'Assemblea Ordinaria degli azionisti tenutasi in data 21 giugno 2022 ha deliberato in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio chiuso al 28 febbraio 2022 con n. 7.971.516 voti favorevoli, rappresentativi del 80,092% dei presenti (n. 379.729 voti contrarie rappresentativi dello 3,815% dei presenti, n. 1.418.910 astenuti rappresentativi dello 14,256% dei presenti, n. 182.850 non votanti rappresentativi dello 1,837% dei presenti).

Seconda Parte

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 28 febbraio 2023 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate da o collegate con, l'Emittente.

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. La popolazione aziendale media per il FY22 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. Nel FY23 la popolazione aziendale media è pari a 4.843 FTE di cui 4.457 operano sui punti vendita con mansioni di addetti alle vendite mentre 386 sono dipendenti presso la sede centrale.

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE⁶¹

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 partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Stefano Meloni	Presidente CDA	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	46.666,67 ⁶²	-	-	-	-	-	46.666,67	-	-
Stefano Meloni	Presidente CDA	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	139.500,00 ⁶³	-	-	-	-	-	139.500,00	-	-
Marino Marin	Consigliere Indipendente	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	14.583,34 ⁶⁴	-	-	-	-	-	30.625,00	-	-
	Presidente CRN	01/03/2022 20/06/2022			5.833,33 ⁶⁵	-	-	-	-			

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

62 Determinato dal Consiglio di Amministrazione del 24 febbraio 2020 sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2019. Interamente erogato.

63 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 93.000,00 nel FY23 e 46.500,00 nel FY24.

64 Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

65 Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

	Presidente CCR	01/03/2022 20/06/2022			5.833,33 ⁶⁶							
	Presidente COPC	01/03/2022 20/06/2022			4.375,00 ⁶⁷							
Catia Cesari	Consigliere indipendente	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	14.583,34 ⁶⁸		-	-	-	-	24.791,67	-	-
	Membro CRN	01/03/2022 20/06/2022			4.375,00 ⁶⁹							
	Presidente CSOST	01/03/2022 20/06/2022			5.833,33 ⁷⁰							
Pietro Caliceti	Consigliere indipendente	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	14.583,34 ⁷¹		-	-	-	-	22.458,34	-	-
	Membro COPC	01/03/2022 20/06/2022			3.500,00 ⁷²							
	Membro CRN	01/03/2022 20/06/2022			4.375,00 ⁷³							
Pietro Caliceti	Consigliere indipendente	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	37.500,00 ⁷⁴		-	-	-	-	60.000,00	-	-
	Presidente COPC	21/06/2022 28/02/2023			11.250,00 ⁷⁵							

66. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

67. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

68. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

69. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

70. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

71. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

72. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

73. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

74. Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 25.000,00 nel FY23 e 12.500,00 nel FY24.

75. Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 7.500,00 nel FY23 e 3.750,00 nel FY24.

	Membro CRN	21/06/2022 28/02/2023			11.250,00 ⁷⁶							
Alessandra Stabilini	Consigliere indipendente	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	14.583,34 ⁷⁷	-	-	-	-	-	14.583,34	-	-
Alessandra Stabilini	Consigliere indipendente	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	37.500,00 ⁷⁸	-	-	-	-	-	72.750,00	-	-
	Presidente CCR	21/06/2022 28/02/2023			15.000,00 ⁷⁹							
	Membro CRN	21/06/2022 28/02/2023			11.250,00 ⁸⁰							
	Membro COPC	21/06/2022 28/02/2023			9.000,00 ⁸¹							
Monica Luisa Micaela Montironi	Consigliere indipendente	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	14.583,34 ⁸²	-	-	-	-	-	22.458,34	-	-
	Membro CCR	01/03/2022 20/06/2022			4.375,00 ⁸³							
	Membro COPC	01/03/2022 20/06/2022			3.500,00 ⁸⁴							
Michele Bugliesi	Consigliere indipendente	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	14.583,34 ⁸⁵	-	-	-	-	-	18.958,34	-	-
	Membro CSOST	01/03/2022 20/06/2022			4.375,00 ⁸⁶							

76 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 7.500,00 nel FY23 e 3.750,00 nel FY24.

77. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

78 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 25.000,00 nel FY23 e 12.500,00 nel FY24.

79 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 10.000,00 nel FY23 e 5.000,00 nel FY24.

80 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 7.500,00 nel FY23 e 3.750,00 nel FY24.

81 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 6.000,00 nel FY23 e 3.000,00 nel FY24.

82. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

83 Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

84. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

85. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

86. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

Paola Elisabetta Galbiati	Consigliere indipendente	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	14.583,34 ⁸⁷	-	-	-	-	23.333,34	-	-	
	Membro CCR	01/03/2022 20/06/2022			4.375,00 ⁸⁸	-	-	-	-	-	-	-
	Membro CSOST	01/03/2022 20/06/2022			4.375,00 ⁸⁹	-	-	-	-	-	-	-
Paola Elisabetta Galbiati	Consigliere indipendente	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	37.500,00 ⁹⁰	-	-	-	-	75.000	-	-	
	Presidente CRN	21/06/2022 28/02/2023			15.000,00 ⁹¹	-	-	-	-	-	-	-
	Membro CCR	21/06/2022 28/02/2023			11.250,00 ⁹²	-	-	-	-	-	-	-
	Membro CSOST	21/06/2022 28/02/2023			11.250,00 ⁹³	-	-	-	-	-	-	-
Benedetto Levi	Consigliere non esecutivo	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	_ ⁹⁴	-	-	-	-	-	-	-	
Benedetto Levi	Consigliere non esecutivo	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr.	_ ⁹⁵	-	-	-	-	-	-	-	

87. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

88. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

89. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

90. Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 12.500,00 nel FY23 e 25.000,00 nel FY24.

91. Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Erogati nel FY24.

92. Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 3.750,00 nel FY23 e 7.500,00 nel FY24.

93. Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 3.750,00 nel FY23 e 7.500,00 nel FY24.

94. 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..

95. In occasione dell'assemblea degli azionisti del 21 giugno 2022, l'Amministratore ha rinunciato al compenso ad egli attribuito ai sensi dell'art. 2389 c.1 c.c..

			Bilancio 2025									
	Membro CCR	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	_ ⁹⁶	-	-	-	-	-	-	-	-
Giuseppe Nisticò	Consigliere non esecutivo	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	_ ⁹⁷	-	-	-	-	-	-	-	-
Giuseppe Nisticò	Consigliere non esecutivo	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	_ ⁹⁸	-	-	-	-	-	-	-	-
Alessandra Bucci	Consigliere indipendente	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	37.500,00 ⁹⁹	-	-	-	-	-	-	57.750,00	-
	Membro COPC	21/06/2022 28/02/2023			9.000,00 ¹⁰⁰	-	-	-	-	-	-	-
	Membro CSOST	21/06/2022 28/02/2023			11.250,00 ¹⁰¹	-	-	-	-	-	-	
Laura Cavatorta	Consigliere indipendente	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	37.500,00 ¹⁰²	-	-	-	-	-	-	60.000,00	-
	Membro CCR	21/06/2022 28/02/2023			11.250,00 ¹⁰³	-	-	-	-	-	-	
	Membro CSOST	21/06/2022 28/02/2023			11.250,00 ¹⁰⁴	-	-	-	-	-	-	
Daniele Pelli	Consigliere indipendente	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio		-	-	-	-	-	-	52.500,00	-

96 In occasione dell'assemblea degli azionisti del 21 giugno 2022, l'Amministratore ha rinunciato al compenso ad egli attribuito ai sensi dell'art. 2389 c.1 c.c..

97 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..

98 In occasione dell'assemblea degli azionisti del 21 giugno 2022, l'Amministratore ha rinunciato al compenso ad egli attribuito ai sensi dell'art. 2389 c.1 c.c..

99 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Interamente erogato nel FY23

100 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Interamente erogato nel FY23

101 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Interamente erogato nel FY23

102 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Interamente erogato nel FY23

103 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Interamente erogato nel FY23

104 Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Interamente erogato nel FY23

	Presidente CSOST	21/06/2022 28/02/2023	2025	37.500,00 ¹⁰⁵	15.000,00 ¹⁰⁶							
Maurizio Voza	Sindaco Effettivo	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	8.750,00 ¹⁰⁷	-	-	-	-	-	8.750,00	-	-
Giuseppina Manzo	Presidente Collegio Sindacale	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	13.125,00 ¹⁰⁸	-	-	-	-	-	13.125,00	-	-
Giuseppina Manzo	Presidente Collegio Sindacale	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	33.750,00 ¹⁰⁹	-	-	-	-	-	33.750,00	-	-
Federica Mantini	Sindaco Effettivo	01/03/2022 20/06/2022	20/06/2022	8.750,00 ¹¹⁰	-	-	-	-	-	8.750,00	-	-
Paolo Costantini	Sindaco Effettivo	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	22.500,00 ¹¹¹	-	-	-	-	-	22.500,00	-	-
Stefano Antonini	Sindaco Effettivo	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	22.500,00 ¹¹²	-	-	-	-	-	22.500,00	-	-
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ¹¹³	CEO – Chief Strategy Officer - Amministratore Esecutivo	01/03/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025 ¹¹⁴	353.406,88	-	298.375,00 ¹¹⁵	-	7.779,46	-	659.561,34	-	-

105 Deliberato dall' Assemblea del 21 giugno 2022. Interamente erogato nel FY23

106 Deliberato dall' Assemblea del 21 giugno 2022. Interamente erogato nel FY23

107 Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

108 Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

109 Deliberato dall' Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 22.500,00 nel FY23 e 11.250,00 nel FY24.

110. Deliberato dall'Assemblea del 15 giugno 2021 a partire dal 15 giugno 2021 e ripartito dal CDA del 24 giugno 2021. Interamente erogato.

111 Deliberato dall' Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 7.500,00 nel FY23 e 15.000,00 nel FY24.

112 Deliberato dall' Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 7.500,00 nel FY23 e 15.000,00 nel FY24.

113 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 onnicomprensiva della remunerazione annua lorda al medesimo riconosciuta di qualsivoglia compenso relativo anche a incarichi aggiuntivi e cariche sociali, ha rinunciato al compenso deliberato in suo favore in connessione della carica di Amministratore Esecutivo ricoperta nel corso dell'esercizio 2023.

114 Limitatamente alla carica di Amministratore Esecutivo.

115 Euro 298.375,00 riferiti a MBO FY23 non ancora erogati, in attesa di approvazione del Bilancio di Esercizio. Si precisa che nell'esercizio 2023 sono stati inoltre erogati Euro 359.625,00 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2022.

Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	01/03/2022 28/02/2023	-	302.857,28	-	255.750,00 ¹¹⁶	-	5.526,1	-	564.133,38	-	-
Maria Bruna Olivieri ¹¹⁷	Amministratore Esecutivo	21/06/2022 28/02/2023	Ass. Appr. Bilancio 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marco Pacini	Chief Financial Officer	01/03/2022 31/12/2022	-	359.166,63	-	0 ¹¹⁸	-	3.164,66	66.666,51 ¹¹⁹	428.997,8	-	35.856,48 ¹²⁰
Marco Deotto	Chief Financial Officer	20/02/2023 28/02/2023	-	6.134,07	-	0	-	282,53	-	6.416,6	-	-

116 Euro 255.750,00 riferiti a MBO FY23 non ancora erogati in attesa di approvazione del Bilancio di Esercizio. Si precisa inoltre che nell'esercizio 2023 sono stati inoltre erogati Euro 308.250,00 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2022.

117 Si precisa che a Olivieri in virtù del ruolo di Direttore Generale e in forza delle pattuizioni inerenti il rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente e in particolare della convenuta natura onnicomprensiva della remunerazione annua lorda al medesimo riconosciuta di qualsivoglia compenso relativo anche a incarichi aggiuntivi e cariche sociali, ha rinunciato al compenso deliberato in suo favore in connessione della carica di Amministratore Esecutivo ricoperta nel corso dell'esercizio 2023.

118 Si precisa che nell'esercizio 2023 sono stati inoltre erogati Euro 154.125,00 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2022.

119 Importo corrisposto a titolo di conguaglio per il patto di non concorrenza.

120 Trattamento di fine rapporto erogato il 10/02/2023 ai sensi del CCNL applicato.

TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE¹²¹

Nome e cognome	Carica	Piano ¹²²	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 ¹²³	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni ¹²⁴	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

¹²¹ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. I valori sono espressi in Euro.

¹²² 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.

¹²³ 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.

¹²⁴ Prezzo di mercato al 29 giugno 2017 per il Long Term Incentive Plan 2018-2025.

¹²⁵ Valore della riserva al 28 febbraio 2022 per pagamenti basati su azioni comprensivo della possibilità di uscita dei beneficiari del Piano.

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 strategiche¹²⁶

Nome e cognome	Carica	Piano ¹²⁷	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 ¹²⁸	
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	1° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025		Dal 01/03/2020 al 28/02/2023	-	-	-	-	-	64.950 ¹²⁹	-	-	-	935.930
Luigi Fusco	COO	1° Ciclo Piano del Performance shares		Dal 01/03/2020	-	-	-	-	-	25.980 ¹³⁰	-	-	-	374.372

¹²⁶ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. Sono quindi descritti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che erano stati individuati come tali al momento dell'assegnazione dei diritti.

¹²⁷ Piano del *Performance shares* 2020-2025: Piano approvato dall'Assemblea della Società in data 17 dicembre 2020; in data 13 gennaio 2021, in data 14 luglio 2021 e in data 23 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato i diritti ed approvato il regolamento rispettivamente del 1° Ciclo, del 2° Ciclo e del 3° Ciclo nel quale ha determinato i termini e le condizioni di attuazione del Piano. Piano di Performance Shares 2023-2028: Piano Approvato dall'Assemblea della Società in data 21 giugno 2022. In data 14 luglio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato i diritti del 1° Ciclo del Piano all'Amministratore Delegato Giancarlo Nicosanti Monterastelli ed al Direttore Generale Maria Bruna Olivieri nonché al Chief Financial Officer Marco Pacini il quale, avendo rassegnato le proprie dimissioni, ha perso i propri diritti. In data 23 dicembre sono stati assegnati i diritti al Chief Financial Officer Marco Deotto.

¹²⁸ Valore della riserva al 28 febbraio 2023 per pagamenti basati su azioni comprensivo della probabilità di raggiungimento degli obiettivi e di uscita dei beneficiari del Piano.

¹²⁹ Attribuite 64.950 azioni a fronte di 50.000 diritti assegnate

¹³⁰ Attribuite 25.980 azioni a fronte di 20.000 diritti assegnati

		2020-2025		al 28/02/2023									
Maria Bruna Olivieri	COCO	1° Ciclo Piano del Performance share 2020-2025		Dal 01/03/2020 al 28/02/2023						25.980 ¹³¹			374.372
Italo Valenti ¹³²	CFO	1° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025		Dal 01/03/2020 al 28/02/2023							8.750 ¹³³		
Andrea Scozzoli	CCDO	1° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025		Dal 01/03/2020 al 28/02/2023						7.794 ¹³⁴			112.312
Gabriele Gennai	CCO	1° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025		Dal 01/03/2020 al 28/02/2023						18.186 ¹³⁵			262.060
Totale assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica		1° Ciclo Piano del Performance share 2020-2025		Dal 01/03/2020 al 28/02/2023						142.890 ¹³⁶	8.750		2.059.046
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	2° Ciclo Piano del Performance share 2020-2025	48.000	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024									183.123

131 Attribuite 25.980 azioni a fronte di 20.000 diritti assegnati

132 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.

133 Attribuite 8.750 azioni a fronte di 8.750 diritti assegnati

134 Attribuite 7.794 azioni a fronte di 6.000 diritti assegnati

135 Attribuite 18.186 azioni a fronte di 14.000 diritti assegnati

136 Attribuite 142.890 azioni a fronte di 118.000 diritti assegnati

Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	2° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	30.000	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024																114.452	
Marco Pacini	CFO	2° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	20.000 ¹³⁷	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024																	0
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																	297.575
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	3° Ciclo Piano del Performance share 2020-2025			44.000	18,14	Dal 01/03/2022 al 28/02/2025	23/03/2022	16,65												62.192
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	3° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025			27.000		Dal 01/03/2022 al 28/02/2025	23/03/2022	16,65												38.163
Marco Pacini	CFO	3° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025			17.000 ¹³⁸	18,14	Dal 01/03/2022 al 28/02/2025	23/03/2022	16,65												0
Totale assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica		3° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025			88.000		Dal 01/03/2022 al 28/02/2025														100.355
Giancarlo Nicosanti	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	1° Ciclo Piano del Performance share 2023-2028			40.000	12,32	Dal 01/03/2023 al 28/02/2026	14/07/2022	12,32												0

¹³⁷ Dritti persi in quanto bad leaver dimissioni.

¹³⁸ Dritti persi in quanto bad leaver dimissioni.

Monterastelli													
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	1° Ciclo Piano del Performance share 2023-2028			27.000	12,32	Dal 01/03/2023 al 28/02/2026	14/07/2022	12,32	-	-	-	0
Marco Pacini	Chief Financial Officer	1° Ciclo Piano del Performance share 2023-2028			17.000 ¹³⁹	12,32	Dal 01/03/2023 al 28/02/2026	14/07/2023	12,32	-	-	-	0
Marco Deotto	Chief Financial Officer	1° Ciclo Piano del Performance share 2023-2028			10.000 ¹⁴⁰	12,01	Dal 01/03/2023 al 28/02/2026	23/12/2022	12,01	-	-	-	0
Totale assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica		1° Ciclo Piano del Performance share 2023-2028			94.000		Dal 01/03/2023 al 28/02/2026			-	-	-	0

¹³⁹ Dritti persi in quanto bad leaver dimissioni.

¹⁴⁰ Si segnala che in data 9 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato ulteriori 3.000 dritti a ricevere azioni Unieuro per il 1° Ciclo del Piano di Performance Share 2023-2028 a Marco Deotto.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.¹⁴¹

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti				Altri bonus
			Erogabile ¹⁴² / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili / Erogati ¹⁴³	Ancora differiti	
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	CEO – Chief Strategy Officer	MBO	298.375,00	-	-	-	359.625,00	-	-
Maria Bruna Olivieri	Chief Omnichannel Officer	MBO	255.750,00	-	-	-	308.250,00	-	-
Marco Pacini	Chief Financial Officer	MBO	-	-	-	-	154.125,00	-	-
Marco Deotto	Chief Commercial Officer	MBO	-	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	554.125,00	-	-	-	822.000,00	-	-

¹⁴¹ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. I valori sono espressi in Euro.

¹⁴² Importi riferiti a MBO FY23.

¹⁴³ Importi riferiti a MBO FY22.

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 2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 28 febbraio 2023
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ¹⁴⁴	Amministratore Delegato e Chief Strategy Officer	Unieuro S.p.A.	296.977	-	-	296.977
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	Unieuro S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Meloni ¹⁴⁵	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Unieuro S.p.A.	75.000	25.000	-	100.000

¹⁴⁴ Partecipazione detenuta anche per il tramite della società controllata GNM Investimenti S.r.l..

¹⁴⁵ 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 2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute ¹⁴⁶	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 28 febbraio 2023 ¹⁴⁷
1 ¹⁴⁸	Unieuro S.p.A.	296.977	-	-	296.977

¹⁴⁶ In questa colonna è ricompresa anche la vendita di azioni sottoscritte ai sensi dei piani di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

¹⁴⁷ In questa colonna è ricompreso il possesso anche di azioni sottoscritte ai sensi dei piani di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

¹⁴⁸ Vengono riportate le partecipazioni detenute dall'Amministratore Delegato, Giancarlo Nicosanti Monterastelli, in quanto Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, detenute per il tramite di GNM Investimenti 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 ¹⁴⁹

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 ¹⁵⁰	Numero opzioni	Data di assegnazione ¹⁵¹	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al) ¹⁵²
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

¹⁴⁹ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. Sono quindi descritti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati come tali al momento di assegnazione.

¹⁵⁰ Diritti di Sottoscrizione di azioni Unieuro.

¹⁵¹ La lettera di assegnazione è stata consegnata in data 23/10/2017 con effetto retroattivo al 29/06/2017.

¹⁵² 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 option¹⁵³

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
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

¹⁵³ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. Sono quindi descritti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati al momento dell'assegnazione.