



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

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

Emittente: Unieuro S.p.A.

**Sito web: www.unieurospa.com,
sezione "Corporate Governance/Assemblee degli Azionisti/Assemblea 2024"**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2024

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 28 febbraio 2025 (“FY 2024-2025”), nonché i compensi corrisposti dalla Società nel corso dell’esercizio chiuso al 29 febbraio 2024 (“FY 2023-2024”).

Nel mese di maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo Piano Strategico “Beyond Omni-Journey” basato sull’ulteriore rafforzamento dell’offerta del “Trade Omnicanal” e sull’espansione nel “Beyond Trade”, in particolare nei servizi. Questo rinnovato percorso strategico, unitamente all’importante acquisizione del Gruppo Covercare, porterà Unieuro ad una forte trasformazione che sarà possibile grazie ad un’evoluzione delle competenze e della proposizione commerciale. A supporto del Piano sono previsti, tra gli altri, significativi investimenti sulle persone, con particolare attenzione alle risorse dotate di elevate qualità professionali e manageriali, per incoraggiare ulteriormente l’impegno di tutti i colleghi e migliorare l’attrattività nei confronti di nuovi talenti. Tra le varie iniziative previste in questo ambito, desidero menzionare il progetto che ha portato al disegno del Modello di Leadership, individuato con riferimento alle specifiche esigenze di Unieuro, con la finalità di sviluppare comportamenti e competenze soft cruciali per raggiungere gli obiettivi strategici, e ancora di promuovere il cambiamento nonché lo sviluppo dello spirito critico e la crescita del singolo e del team. Questo importante progetto ha preso avvio nel FY23 e si trova ora nella sua terza fase, ossia la fase che lo vede “vivere” all’interno dei principali processi HR e integrarsi con altre importanti progettualità strategiche (esempio UniVersus).

La nostra Politica di Remunerazione è concepita con l’ambizione di favorire il conseguimento degli obiettivi di medio-lungo periodo della Società, promuovendo il successo sostenibile e la creazione di valore per tutti i nostri stakeholder, ivi inclusi investitori, azionisti, dipendenti, fornitori e clienti tramite un sistema di incentivazione con obiettivi predeterminati, misurabili e coerenti con il Piano Strategico e con il Piano di Sostenibilità.

In un contesto di mercato che continua a presentarsi sfidante e in rapida trasformazione, riconosciamo l’importanza cruciale di garantire una struttura remunerativa adeguata a incentivare il commitment e la dedizione di tutti i componenti dell’organizzazione, nel raggiungimento degli obiettivi strategici di crescita prefissati.

Il 4 dicembre 2023 abbiamo compiuto un passo significativo per Unieuro, con l’acquisizione del gruppo Covercare. Questa operazione, la più rilevante nella storia dell’azienda nonché la prima acquisizione di scopo, si inserisce perfettamente nel nostro Piano strategico “Beyond Omni-Journey”, mirato a mettere al centro il consumatore non solo attraverso la vendita di prodotti ma garantendo una customer experience di piena soddisfazione.

La sfida che ci attende nei prossimi mesi è quella di realizzare una integrazione efficace tra Unieuro e Covercare che, pur conservando e valorizzando alcune specificità, generi valore aggiunto e sinergie atte a portare beneficio a tutti gli stakeholders di Unieuro. Anche a tal fine, nel Consiglio di Amministrazione della controllata Covercare S.p.A. sono stati nominati due Dirigenti Strategici di Unieuro, con l’obiettivo di delineare un percorso sinergico allo sviluppo dell’intero Gruppo.

Quest'anno abbiamo anche ritenuto necessario rivedere gli obiettivi di performance dei piani di incentivazione variabile di medio-lungo termine, riaffermando, in particolare, il nostro impegno verso l'inclusività e l'equilibrio di genere. Dopo un'accurata analisi di benchmarking, vi sottoponiamo un nuovo obiettivo ESG legato specificatamente alla Diversity & Inclusion che prevede un percorso di rafforzamento della rappresentanza femminile con inquadramento manageriale così da approssimarci alle migliori pratiche di mercato. Tale obiettivo andrebbe quindi a rafforzare un posizionamento che vede la nostra Società già fra le più virtuose avendo una percentuale femminile non distante dal 50% della popolazione aziendale. 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 22 giugno 2023 nonché del dialogo costante con gli investitori e gli stakeholder, nell'ambito della Politica di Dialogo con gli Azionisti e i Soggetti Interessati. Con l'obiettivo di rafforzare la capacità di retention delle risorse chiave e la loro fidelizzazione da parte di Unieuro è stata introdotta nella Politica delle Remunerazioni che Vi proponiamo la possibilità di riconoscere ai Dirigenti Strategici un Retention Bonus erogabile dopo due esercizi solo in permanenza del rapporto di lavoro.

Ritengo che la Politica di remunerazione descritta nella presente Relazione tenga in considerazione quanto emerso dalle indicazioni degli stakeholders di Unieuro, 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 nel lungo periodo per gli azionisti e per tutti gli altri stakeholders.

Vi ringrazio sin d'ora per l'attenzione che vorrete dedicare all'analisi della Politica di Remunerazione FY 2024-2025 confidando che apprezzerete l'approccio trasparente che abbiamo adottato, come sempre, nel rappresentare gli elementi che compongono tale Politica a Voi e a tutti gli stakeholders."

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>	13
<i>LE NOSTRE PERSONE</i>	14
EXECUTIVE SUMMARY	18
SEZIONE I	22
A. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, EVENTUALE REVISIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	22
I. Assemblea degli Azionisti	22
II. Consiglio di Amministrazione.....	22
III. Amministratori Esecutivi.....	23
IV. Collegio Sindacale	23
V. Società di revisione	23
VI. Comitato Remunerazione e Nomine	23
VII. Comitato Operazioni con Parti Correlate	24
VIII. Comitato Sostenibilità	24
IX. Direzione <i>Human Resources</i>	24
X. Direzione <i>Legal</i>	25
B. COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE ED EVENTUALI ULTERIORI MISURE VOLTE A EVITARE O GESTIRE I CONFLITTI D'INTERESSE	25
a) Composizione del Comitato Remunerazione e Nomine	25
b) Competenze e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine	25
C. COMPENSO E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	26
D. ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	27
E. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, DURATA, EVENTUALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE	27
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 MEIO-LUNGO PERIODO.....	29
I. <i>Pay mix</i>	30
II. Management By Objectives ("MBO")	32
III. Long Term Incentive Plan (LTIP).....	36
IV. Politica di Remunerazione di Amministratori, Direttore Generale, Dirigenti con Responsabilità Strategica nonché del Collegio Sindacale.....	43
a) Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	43
b) Vicepresidente.....	44
c) Amministratori	44
Amministratori Esecutivi	44
Amministratori non esecutivi e indipendenti.....	45
Compensi per la partecipazione ai Comitati	46
d) Direttore Generale	46
e) Dirigenti con Responsabilità Strategiche	47
f) Componenti del Collegio Sindacale.....	48
G. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI.....	49
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	49
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	49
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	49
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	50
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	50
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.....	50

N. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	52
O. POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AI CONSIGLIERI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI	52
P. INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI PER SCELTA DI TALI SOCIETÀ	52
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.....	52
SEZIONE II.....	54
a. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	54
b. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	56
c. COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE.....	56
d. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	57
Seconda Parte.....	66
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	67
TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	71
TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, E I DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	72
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	72
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	75
TABELLA 1 (SCHEMA 7-TER): PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI	76
TABELLA 2 (SCHEMA 7-TER): PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	77
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	78
Long Term Incentive Plan 2018-2025	78

QUADRO 2, SEZIONE 1 – Stock Option	78
Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari	78
Long Term Incentive Plan 2020-2025	79
QUADRO 1, SEZIONE 1 – Strumenti finanziari diversi dalle stock option	79
Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari	79
Long Term Incentive Plan 2023-2028	80
QUADRO 1, SEZIONE 1 – Strumenti finanziari diversi dalle stock option	80
Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari	80

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.
Covercare	Covercare S.p.A., società con sede legale in Corso Italia, 25, Legnano (MI), capitale sociale di Euro 100.000, C.F, P.IVA e iscrizione al Registro delle Imprese di Milano n. 02427340183, acquisita da Unieuro S.p.A. in data 4 dicembre 2023 e dalla stessa interamente controllata.
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 2024 o FY2024	L'esercizio finanziario della Società dal 1° marzo 2023 al 29 febbraio 2024.
Esercizio 2025 o FY2025	L'esercizio finanziario della Società dal 1° marzo 2024 al 28 febbraio 2025.
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 Performance Shares 2020-2025	Indica il <i>Performance Share Plan 2020 – 2025</i> avente ad oggetto l'assegnazione gratuita di diritti, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> , all'attribuzione di azioni ordinarie della Società a titolo gratuito.
Piano di Performance Shares 2023-2028	Indica il <i>Performance Share Plan 2023 – 2028</i> avente ad oggetto l'assegnazione gratuita di diritti, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di <i>performance</i> , all'attribuzione di azioni ordinarie della Società a titolo gratuito.
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	OMNISCANALITÀ	SOSTENIBILITÀ
SISTEMA MBO			
CONSOLIDATED ADJUSTED EBITDA (70%) *			
Net Financial Position – Ex IAS 17 (20%) *			
Net Promoter Score (10%)			
PERFORMANCE SHARES PLAN (2° ciclo)			

EBIT Adjusted (50%) *	
Adjusted Free Cash Flow (25%) *	
Audience #Cuoriconnessi	
Acquisti di energia da fonti rinnovabili	
Diversity & Inclusion	
=	
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 relativo al periodo 2022-2026 (il “**Piano di Sostenibilità**”), 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* tenuto conto delle rispettive aspettative in tema di sostenibilità. Il Piano di Sostenibilità si articola in oltre trenta progetti suddivisi nei quattro ambiti ESG, indicati come linee-guida di alto livello nel Piano Strategico, al fine di rendere effettivo e organico il collegamento fra i due piani. La crescente rilevanza della sostenibilità in chiave strategica trova ulteriore riscontro nel nuovo Piano Strategico “*Beyond Omni-Journey*”, il quale attribuisce all’“innovazione responsabile” il ruolo di *asset* abilitante e trasversale del futuro processo di creazione di valore.

La maggior parte dei progetti inclusi nel suddetto Piano di Sostenibilità rientra in progetti definibili come “integrati”, in quanto coinvolgono per il relativo sviluppo 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 e 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. Nel corso degli anni **#cuoriconnessi** si è gradualmente affermata fra le iniziative di riferimento a livello nazionale nel contrasto al cyberbullismo. *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*.



- III. **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. Il **coinvolgimento delle persone** è 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 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 soddisfazione dei dipendenti tramite un'indagine annuale sul clima aziendale (Employee NPS). L'attenzione ai temi della diversità e dell'inclusione è testimoniata dall'alta rappresentatività femminile all'interno della popolazione aziendale con valori non distanti dal 50%. La volontà della Società di aumentare la percentuale di donne *manager* e di avvicinarsi ai *best player* trova riscontro pratico nell'inclusione di questo obiettivo fra quelli del presente ciclo del Piano LTI.



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 del 22 giugno 2023 **all'unanimità degli azionisti partecipanti** per entrambe le sezioni.

Da tale risultato è evidente come, in accordo con la prospettiva delineata dai *proxy advisors*, gli azionisti abbiano accolto con favore le pratiche retributive della Società, confermandone la correttezza sia nelle scelte sostanziali sia nella sua rappresentazione documentale.

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 dei principali progetti che Unieuro intende perseguire nell'ottica di un continuo allineamento alle migliori prassi di mercato, anche al fine di rendere la Politica maggiormente aderente alle aspettative degli *stakeholders*, la principale novità introdotta nella stessa riguarda la modifica degli obiettivi di *performance* ESG relativi al piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione, previa condivisione con il Comitato Remunerazione e Nomine e con il Comitato Sostenibilità, propone pertanto all'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione della presente Relazione di approvare tra i *target* degli obiettivi di *performance* del 2° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2023-2028, un obiettivo di *Diversity & Inclusion* in luogo del *target* sull'E-NPS e della formazione sulla sostenibilità, tenuto anche conto del fatto che la suddetta formazione è diventata obbligatoria in maniera ordinaria nel programma formativo aziendale e che tali progettualità verranno comunque portate avanti dalla Società.

Tale proposta è motivata dall'esigenza di rafforzare ulteriormente l'impegno della Società verso l'inclusività e l'equilibrio di genere. A tal fine, si è quindi provveduto a svolgere un'accurata analisi di *benchmarking* per individuare un nuovo obiettivo ESG legato specificatamente alla *Diversity & Inclusion* che prevede un percorso di incremento della rappresentanza femminile avente un inquadramento manageriale così da avvicinarsi, anche su tale ambito, alle migliori pratiche di mercato. Tale obiettivo andrebbe infatti a rafforzare un posizionamento già virtuoso della nostra Società, avendo una percentuale femminile non distante dal 50% della popolazione aziendale.

In aggiunta, in considerazione del perfezionamento dell'acquisizione da parte di Unieuro di Covercare e della nomina ad amministratori di quest'ultima del Direttore Generale e di un Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, tenuto conto anche dell'onerosità dell'impegno richiesto e delle responsabilità derivanti da tale carica, la Politica riflette la possibilità di prevedere in favore di Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche gli emolumenti

ad essi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società che siano controllate e/o partecipate da Unieuro.

Al fine di allineare la misurazione dell'MBO alle migliori prassi di mercato, Unieuro ha introdotto per ciascun singolo indicatore una soglia (cap) pari al 150% dell'obiettivo target. Rimane comunque salvo il cap cumulativo massimo del 150% dell'importo previsto dal contratto individuale del dirigente a titolo di bonus in caso di superamento dei valori target.

Ulteriore elemento di novità della Politica 2024 è rappresentato dalla revisione del pay-mix del CFO, al fine di rendere più competitivo il pacchetto retributivo mantenendo allo stesso tempo l'allineamento pay-for-performance. I dettagli relativamente al nuovo pay-mix sono forniti nel paragrafo F della Sezione I. Nel contempo, con l'obiettivo di rafforzare la creazione di valore con l'efficace presidio dell'integrazione nell'ecosistema Unieuro della neo-acquisita Covercare e sostenere la messa in sicurezza della copertura dei ruoli con responsabilità strategica nel contesto di *business* e di mercato particolarmente dinamico, la Politica in materia di remunerazione per il FY 2024-2025 prevede la definizione per le figure di Direttore Generale e di CFO di un retention bonus per il periodo FY 2024-2025 e FY 2025-2026. L'erogazione del premio è condizionata alla permanenza del rapporto di lavoro dei due Dirigenti Strategici al termine dell'esercizio fiscale FY 2025-2026.

Il retention bonus sarà erogato in forma monetaria (solo in caso di permanenza del rapporto di lavoro al 28 febbraio 2026 purché il beneficiario non sia dimissionario) entro il 15° giorno successivo a tale data e sarà pari, per ciascun esercizio compreso nel Piano di Retention, al 25% della remunerazione annua lorda per il Direttore Generale ed al 28% della remunerazione annua lorda per il CFO.

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 inscindibilmente 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 a tale scopo 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. Il progetto "UniVersus", progetto in costante evoluzione in sinergia con l'evoluzione della Società, continua infatti ad avere una fortissima rilevanza. UniVersus rimane la chiave di ascolto e raccolta 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 il "*Talent Management*", ossia le modalità di gestione e sviluppo dei talenti in Unieuro, che include varie iniziative, tra le quali la costruzione di un percorso di *onboarding* (i.e., il processo strutturato di accompagnamento dei nuovi colleghi al momento del loro ingresso in azienda), la revisione del processo di Performance Management e l'avvio di un progetto funzionale all'introduzione di un nuovo gestionale che faciliterà la gestione dei principali processi "soft". Altre iniziative in corso, poi, riguardano l'ambito della formazione, sia sotto il profilo del processo di identificazione e raccolta dei fabbisogni formativi dei colleghi (attraverso il coinvolgimento dei responsabili) sia sotto il profilo della costruzione e del costante arricchimento dell'offerta formativa per arrivare alla costruzione di piani formativi volti a supportare le persone nello svolgere il loro ruolo con una sempre maggiore efficacia. Si ritiene inoltre opportuno citare il progetto di digitalizzazione volto all'efficientamento di alcuni processi e alla riduzione del materiale cartaceo, contribuendo così anche al perseguimento degli obiettivi di sostenibilità; nello specifico la Direzione HR ha infatti lavorato alla digitalizzazione delle note spese e all'introduzione della firma digitale.

Si ritiene inoltre opportuno condividere lo stato di avanzamento di uno dei progetti cardine portati avanti negli scorsi mesi, ossia il progetto legato alla definizione del "Modello di Leadership" di Unieuro, 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. Questo progetto è stato approcciato come un vero e proprio programma di Change Management che si è articolato su tre macro-fasi:

- **Fase di ascolto e set-up**, ossia una fase preliminare, funzionale a raccogliere elementi utili all'identificazione e allo sviluppo dei tratti del modello; questa fase ha incluso, tra le altre cose, l'analisi di una serie di materiali, alcune interviste al Top Management e alcuni Focus Group con un campione della popolazione aziendale (fase conclusa nel FY 2023).

- **Fase di co-design**, ossia una fase che ha previsto l'attivo coinvolgimento del Management dell'azienda (Chief e Direttori di Funzione, in primis) nella definizione, nel fine tuning e nella declinazione del Modello, attraverso un confronto aperto, articolato in momenti di workshop dedicati (fase svolta interamente nel FY 2024).
- **Fase di sviluppo**, ossia una fase in cui il Modello ha iniziato a prendere vita; in questa fase da un lato si è lavorato a fare una prima fotografia del nostro livello di adesione al Modello di Leadership, attraverso lo svolgimento di alcuni Development Center che hanno visto coinvolti i Chief e i Direttori di Funzione; dall'altro lato, si è iniziato a far vivere il modello all'interno di vari processi HR (fase avviata nel FY 2024 e tutt'ora in corso).

La "Fase di Sviluppo" del Modello di Leadership, ha quindi dato avvio ad una serie di ulteriori progettualità che vedranno coinvolta la Funzione HR nel medio-lungo termine e che partono da una forte convinzione: affinché il Modello di Leadership sia efficace, è necessario che permei la nostra cultura a 360° e che quindi prenda vita nei principali processi che guidano le logiche di gestione delle Risorse Umane (tra cui in primis i processi di Selezione, Performance Management, Formazione, Sviluppo e identificazione del Potenziale).

Nell'ottica di rispondere alla crescente richiesta di un equilibrio tra vita privata e professionale da parte dei lavoratori, la Società continua a promuovere un modello di lavoro flessibile attraverso lo strumento di smart working per il personale delle sedi di Forlì, Piacenza, Milano e Carini. Questa strategia, incentrata sul benessere dei dipendenti, mira a riconfigurare l'esperienza lavorativa, ponendo i dipendenti al centro delle sue priorità e assicurando al contempo uno sviluppo sostenibile per l'azienda. Attraverso la valorizzazione del benessere dei lavoratori, sia nell'ambiente lavorativo che nella sfera privata, l'azienda rafforza la sua capacità di attrarre e mantenere talenti, favorendo un solido senso di appartenenza. Le iniziative volte a promuovere la condivisione delle esperienze lavorative tra i dipendenti sono fondamentali per stimolare questo senso di appartenenza e coesione, contribuendo positivamente alla cultura aziendale e al clima organizzativo. Queste politiche si inseriscono in un contesto più ampio di gestione delle risorse umane, orientato a valorizzare il capitale umano come chiave di successo e di vantaggio competitivo per l'azienda.

Verrà adottata nel mese di maggio 2024 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 previsto dalla normativa di legge e e dal CCNL applicato, provvedendo alla corresponsione di una indennità equivalente nell'importo a quella riconosciuta dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015;
- la Società accoglierà 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.

In tema di Diversità e Inclusione sono in corso varie riflessioni, che hanno preso le mosse da una crescente attenzione verso questo tema, a tutti i livelli dell'organizzazione. Innanzitutto, Unieuro ha

formalizzato l'adesione all'associazione "Valore D", realtà specializzata sulle tematiche di diversità e inclusione.

In secondo luogo, stante la volontà di fare una prima "fotografia" in merito all'efficacia delle politiche di Diversità e Inclusione in azienda, la Direzione HR ha provveduto alla compilazione di un questionario messo a disposizione dalla stessa Valore D.

A valle della compilazione, si è proceduto ad una puntuale analisi dei risultati e all'avvio di un confronto, al fine di identificare delle azioni funzionali a promuovere ulteriormente la cultura della Diversità e dell'Inclusione in azienda.

La *survey* ha fornito alcuni spunti significativi (visione su indici, KPIs, ...) che, assieme ai dati analizzati, consentono ad Unieuro di avere degli elementi per una prima buona comprensione dello stato attuale del tema, sia rispetto alle informazioni sulla Società, sia rispetto al *benchmark*. I risultati positivi, anche rispetto al *benchmark*, evidenziano la presenza di una naturale sensibilità rispetto al tema della Diversity.

Un ulteriore esempio e conferma circa la centralità delle persone rispetto ai processi di Unieuro, è rappresentato dal percorso di integrazione di Covercare; Unieuro ha infatti fortemente voluto accompagnare la recente acquisizione, con il lancio di un vero e proprio programma di integrazione.

Il programma è già entrato nel vivo, prevedendo degli importanti momenti di conoscenza reciproca e confronto tra le due realtà (Unieuro e Covercare), durante i quali è già emerso un forte allineamento in termini di cultura e di valori fondanti.

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 un obiettivo di <i>performance</i> ESG.	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 di Consolidated Adjusted EBITDA* almeno pari al 70% del <i>target</i> Consolidated Adjusted EBITDA fissato per l’anno. 1) <u>Consolidated Adjusted EBITDA</u> * 70% Misurazione <i>performance</i> : Target 100% (obiettivo <i>budget</i> annuale di volta in volta approvato dal CdA) Soglia Consolidated Adjusted EBITDA: 80% del valore a budget Soglia massima di performance: 150% dell’obiettivo target.	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 (in caso di superamento del livello “soglia”): 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 l’Assemblea degli Azionisti in data 22 giugno 2023 ha deliberato di assegnare a Giancarlo Nicosanti Monterastelli in qualità di consigliere e AD (inclusiva anche dell’eventuale quota anticipata su base annuale di patti di non concorrenza).

² La componente relativa alla remunerazione in Unieuro S.p.A. è determinata sulla base del rapporto dirigenziale in essere, avendo il Direttore Generale (“DG”) rinunciato al compenso ad essa attribuito ai sensi dell’art. 2389 c.3 c.c. in qualità di Amministratore di Unieuro S.p.A.. L’importo indicato per il 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. A seguito dell’acquisizione del gruppo Covercare da parte di Unieuro S.p.A. avvenuta in data 4 dicembre 2023, l’Assemblea dei soci di Covercare S.p.A. ha nominato il Direttore Generale di Unieuro S.p.A. quale Presidente del proprio Consiglio di Amministrazione. Il compenso spettante al DG quale Presidente di Covercare, identificato in una somma pari a euro 30.000 lordi annui, è soggetto all’approvazione della presente Politica.

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. A seguito dell’acquisizione del gruppo Covercare da parte di Unieuro S.p.A. avvenuta in data 4 dicembre 2023, l’Assemblea dei soci di Covercare S.p.A. ha nominato il CFO di Unieuro S.p.A. quale Amministratore di Covercare S.p.A. con deleghe esecutive. Il compenso spettante al CFO quale Amministratore Esecutivo di Covercare, identificato in una somma pari a euro 30.000 lordi annui, è soggetto all’approvazione della presente Politica.

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 – Ex IAS 17** 20%

Misurazione *performance*:

Soglia di entrata: 70% Consolidated Adjusted EBITDA

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

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

Soglia massima di performance 150% dell'obiettivo target.

3) Net Promoter Score*** 10%

Misurazione *performance*:

Soglia di entrata: 70% Consolidated Adjusted EBITDA

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

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

Soglia massima di performance: 150% dell'obiettivo target.

DG⁴ (in caso di superamento del livello "soglia"): min euro 150.000 – *target* Euro 300.000 – max Euro 450.000

CFO (in caso di superamento del livello "soglia"): min Euro 101.250 - *target* Euro 202.500 - Euro max 303.750

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. 37,5% - *target* 75% - max 112,5%

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*.

*: La definizione di Consolidated Adjusted EBITDA è contenuta nella relazione finanziaria annuale.

** : La definizione della Net Financial Position - Ex IAS 17 è contenuta nella relazione finanziaria annuale.

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).

Remunerazione variabile di medio- lungo termine

Promuovere la creazione di successo sostenibile nel medio-lungo termine e il conseguimento degli obiettivi dei piani strategici e di

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

- Frequenza di assegnazione: annuale (piano rolling).
- Periodo di performance: triennale.
- Clausole di *claw back* e *malus*.

AD: indicati dal CdA 40.000⁶ diritti a ricevere azioni Unieuro da assegnare per il II ciclo del Piano a seguito dell'approvazione della presente Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea

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

⁶ Diritti indicati dal Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2024.

sostenibilità della Società, favorendo allo stesso tempo la fidelizzazione e l'*engagement* del *management*.⁵

- 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 2° ciclo del piano gli obiettivi di *performance* sono espressi da:

- 1) Consolidated Adjusted EBIT*** (per maggiori dettagli pag. 37) 50%
- 2) Consolidated Adjusted Free Cash Flow*** (per maggiori dettagli pag. 37) 25%
- 3) Obiettivo ESG (per maggiori dettagli pag. 38) 25%

*** La definizione degli obiettivi è contenuta nella relazione finanziaria annuale

DG: indicati dal CdA 27.000⁷ diritti a ricevere azioni Unieuro da assegnare per il II ciclo del Piano a seguito dell'approvazione della presente Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea

CFO: indicati dal CdA 13.000⁸ diritti a ricevere azioni Unieuro da assegnare per il II ciclo del Piano a seguito dell'approvazione della presente Politica di Remunerazione 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*.

Retention Bonus

**DG
CFO**

150.000 Euro

Durata 24 mesi (FY 2024-2025 e FY 2025-2026), da erogare in forma monetaria al termine del periodo in permanenza del rapporto di lavoro al 28 febbraio 2026.

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.

⁷ Diritti indicati dal Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2024.

⁸ Diritti indicati dal Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2024.

	Benefici non monetari	<p style="text-align: center;">AD</p> <p style="text-align: center;">Polizza Directors&Officers Liability (“D&O”), attribuzione dell’autovettura ad uso promiscuo.</p> <p style="text-align: center;">DG CFO</p> <p>Ai sensi delle previsioni del CCNL applicabile e delle disposizioni dei contratti individuali di lavoro.</p> <p>Contribuzione a fondi obbligatori di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, copertura assicurativa per rischio vita, infortunio e malattia professionale ed extra-professionale, polizza Directors&Officers Liability (“D&O”), attribuzione dell’autovettura ad uso promiscuo, nonché, in taluni casi, concessione della c.d. house allowance.</p>
Altri compensi	<p>Promuovere l’<i>attraction</i> e la fidelizzazione delle risorse manageriali, assicurando la stabilità organizzativa e il contributo delle risorse chiave.</p> <p>Proteggersi dalla concorrenza e prevenire eventuali controversie collegate alla cessazione del rapporto.</p>	<p style="text-align: center;">AD DG CFO</p> <p style="text-align: center;">Presente (per i dettagli si veda pag. 52)</p>
	<p>Patto di non concorrenza</p> <hr/> <p>Indennità di cessazione del rapporto</p>	<p style="text-align: center;">DG CFO</p> <p>Non espressamente prevista; si applicano le previsioni della legge e del CCNL applicabile.</p> <p style="text-align: center;">(per i dettagli si veda pag. 52)</p>
	Indennità di fine mandato	<p style="text-align: center;">AD (per i dettagli si veda pag. 52)</p>

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 e 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 cariche.

I. Assemblea degli Azionisti

In tema di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- ai sensi degli artt. 2364, primo comma, n. 3), e 2402 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 e, quando necessario, del Comitato Sostenibilità, 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.

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 trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società;
- monitora la corretta esecuzione e il rispetto della politica per la remunerazione, avendo cura - in particolare - che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione; e
- elabora, approva e presenta all'Assemblea, i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari o monetari, di lungo o breve termine, a favore degli Amministratori, 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 della presente Politica 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 svolge 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", 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 delle 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, Milano e Carini, preservando una *work experience* che ponga al centro dell'attenzione il dipendente e garantisca una crescita sostenibile per l'azienda. Tale strategia 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.

Ulteriori elementi descrittivi dell'impegno di Unieuro nei confronti dei propri dipendenti sono riportati nel paragrafo "Le Nostre Persone" della presente Politica.

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 e la *retention* di figure chiave, comprendendo, se del caso, 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, del Direttore Generale o del Dirigente con Responsabilità Strategiche 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 possano essere determinati sulla base delle seguenti componenti:

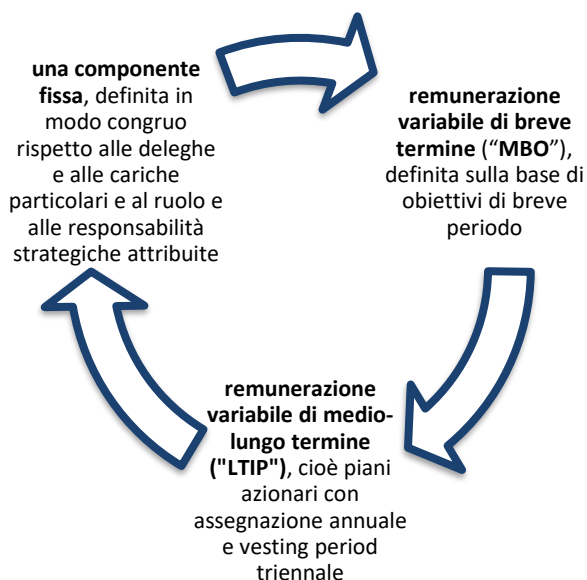
- (i) una componente fissa annuale, commisurata alla posizione e all’impegno richiesti;
- (ii) quanto agli Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, una componente variabile, parametrata alla *performance* della Società, sotto forma di piani di 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;
- (v) *retention bonus* riconosciuti al fine di garantire un’adeguata continuità del rapporto di lavoro, assicurare maggiore stabilità aziendale e contribuire a incentivare ulteriormente la qualità delle prestazioni professionali di risorse ritenute rilevanti.

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 diversamente in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 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.

Nell'ambito della strategia retributiva di *talent retention*, possono altresì essere riconosciuti dei retention bonus, nell'ottica di trattenere figure chiave dal mercato. Tali retention bonus possono essere accordati a seguito di un iter decisionale specifico volto ad attestare la sussistenza di motivate ragioni legate alla permanenza della figura chiave. Conseguentemente, tali bonus sono corrisposti non prima del termine di un periodo predeterminato o del verificarsi di un evento stabilito. I retention bonus costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggetti a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso e sui meccanismi di correzione ex ante ed ex post (es. in caso di comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili a Unieuro).

Si rimanda alle sezioni del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità strategica in merito ai dettagli dei retention bonus previsti nella Politica.

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*.

I. 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*).

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

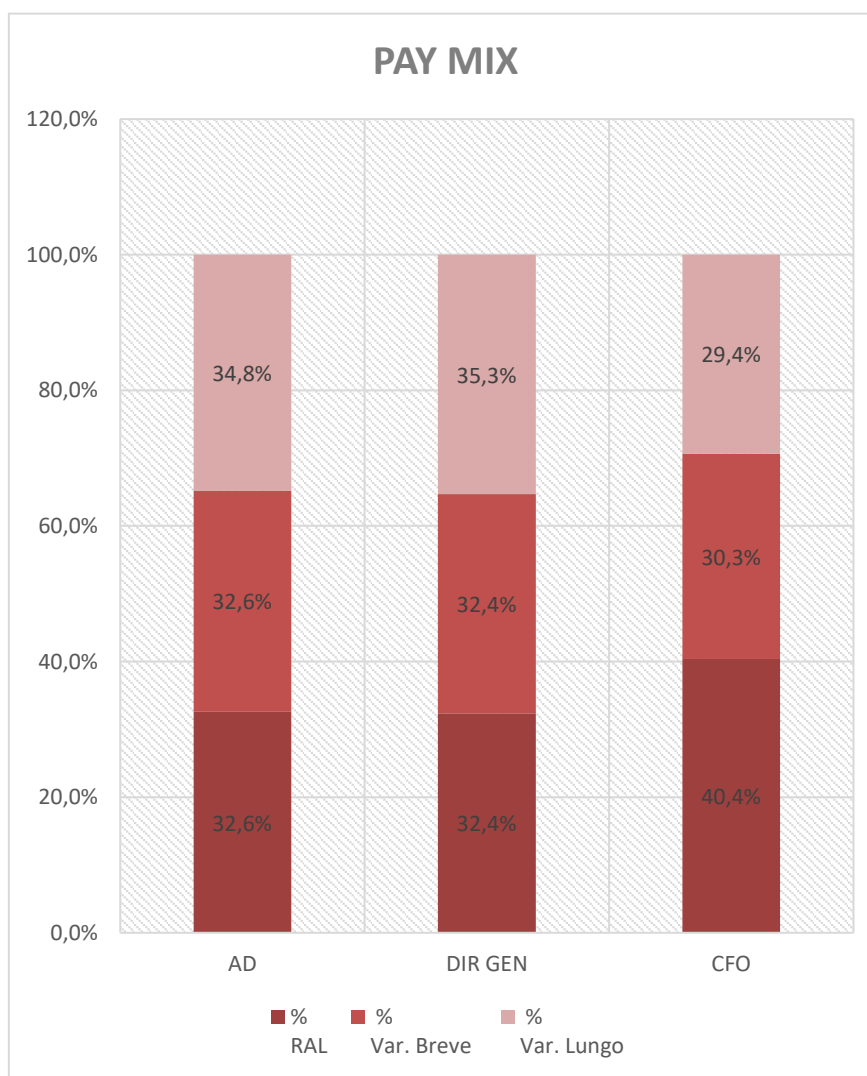
- **Componente fissa:** pari alla remunerazione annua lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategica⁹ o al compenso riconosciuto all'Amministratore¹⁰.
- **Componente variabile:**
 - di breve termine ("MBO"): è stato indicato il valore annuale dell'incentivo ottenibile al raggiungimento del *target*;
 - medio-lungo termine composta dalle seguenti voci:
 - Piano di Performance Shares ("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 2° 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 10 maggio 2024 (data di assegnazione dei diritti a ricevere le azioni del 2°

⁹ La componente fissa del DG e del CFO non comprende l'importo previsto per la carica rispettivamente di Presidente del Consiglio di Amministratore e di Amministratore Esecutivo di Covercare S.p.A..

¹⁰ 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 ha attribuito in data 12 luglio 2023 a Giancarlo Nicosanti Monterastelli a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 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

ciclo¹¹) pari a 9,34 Euro (comprensivo del valore del premio in denaro) per il numero di diritti riferito all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale ed al Chief Financial Officer. La valorizzazione sul *pay mix* delle azioni relative al 2° ciclo del Piano di Performance Shares 2020-2025, il cui periodo di vesting è giunto a scadenza il 29 febbraio 2024, è inserita nel *pay mix* relativo all'anno di assegnazione del suddetto ciclo.

- Retention bonus: è stato indicato il valore pro quota annuo dell'incentivo complessivo, fermo restando che lo stesso potrà essere integralmente erogato solo al termine dell'esercizio fiscale al 28 febbraio 2026, al permanere del rapporto di lavoro del beneficiario e sempre che lo stesso non abbia preannunciato le sue dimissioni. Si precisa che il valore pro quota annuo del Retention bonus ha un'incidenza sulla *annual total compensation* come rappresentata nel *pay mix* complessivo del DG e del CFO rispettivamente pari a 8,1% e 11,2%.



¹¹ Si segnala che in data 10 maggio 2024 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato i seguenti diritti a ricevere azioni Unieuro relativamente al 2° ciclo del piano di *Performance Shares* 2023-2028 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche: (i) Amministratore Delegato: 40.000, (ii) Direttore Generale: 27.000, (iii) Chief Financial Officer: 13.000.

Si precisa che per l'AD, in caso di raggiungimento del target, l'incidenza percentuale dell'intero valore dell'incentivo LTIP su tre anni rispetto alla remunerazione fissa annuale è pari al 106,7%. In caso di over performance l'incidenza è pari al 160,1%. Tali incidenze sono calcolate sulla base del valore dell'azione in data 10 maggio 2024 (pari a 9,34 euro)

Relativamente all'incidenza della componente variabile 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.

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.

II. Management By Objectives ("MBO")

Parte della remunerazione incentivante prevede un MBO connesso 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*.

Il sistema di MBO relativo all'esercizio 1° marzo 2024 - 28 febbraio 2025, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2024, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in continuità con quanto già previsto dall'MBO relativo all'esercizio chiuso al 29 febbraio 2024, è soggetto ad una condizione "cancello" che ne condiziona l'accesso: per l'attivazione del premio è infatti necessario che sia raggiunto un livello Consolidated Adjusted EBITDA almeno pari al 70% del *target* Consolidated Adjusted 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) Consolidated Adjusted EBITDA¹² (comune a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) ("Performance Target Consolidated Adjusted EBITDA"); (ii) di Consolidated Net Financial Position - Ex IAS 17¹³ ("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")¹⁴;
- il bonus target - erogabile nel caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi e definito individualmente nel contratto di lavoro/lettera di incarico - è suddiviso in base ai già

¹² Come descritto nella relazione finanziaria annuale.

¹³ (ex IAS 17). Come descritto nella relazione finanziaria annuale.

¹⁴ 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".

menzionati pesi in c.d. “Bonus Target Consolidated Adjusted EBITDA” (70%), “Bonus Target NFP” (20%) e “Bonus Target NPS” (10%);

- la maturazione ed erogazione dei Bonus Target Consolidated Adjusted 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, fatti salvi i casi di *good leaver* nel qual caso il *bonus* sarà riproporzionato *ratione temporis*¹⁵.

In particolare, nel caso in cui la *performance* effettiva consolidata dell’esercizio di riferimento relativa al Consolidated Adjusted EBITDA (“**Performance Effettiva Consolidated Adjusted EBITDA**”) sia:

- a) inferiore all’80% della Performance Target Consolidated Adjusted EBITDA, il Bonus Target Consolidated Adjusted EBITDA, non è riconosciuto, nemmeno *pro quota*, non risultando raggiunta la relativa soglia d’ingresso;
- b) uguale all’80% della Performance Target Consolidated Adjusted EBITDA, è riconosciuto un importo pari al 50% del Bonus Target Consolidated Adjusted EBITDA;
- c) compresa tra l’81% e il 99% della Performance Target Consolidated Adjusted EBITDA, è riconosciuto, in aggiunta a quanto indicato al punto b) che precede, una somma pari al 2,5% del Bonus Target Consolidated Adjusted EBITDA per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva Consolidated Adjusted EBITDA superiore all’80% della Performance Target Consolidated Adjusted EBITDA;
- d) pari al 100% della Performance Target Consolidated Adjusted EBITDA, è riconosciuto un importo pari al Bonus Target Consolidated Adjusted EBITDA;
- e) compresa tra il 101% e il 120% della Performance Target Consolidated Adjusted EBITDA, è riconosciuta una somma aggiuntiva al Bonus Target Consolidated Adjusted EBITDA pari al 2,5% del Bonus Target Consolidated Adjusted EBITDA per ogni punto percentuale di miglioramento della Performance Effettiva Consolidated Adjusted 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 Consolidated Adjusted EBITDA superiore al 120% della Performance Target Consolidated Adjusted EBITDA. È prevista una soglia massima di performance (cap), fissata al 150% (compreso) dell’obiettivo target al raggiungimento o superamento della quale sarà attribuito al massimo il 150% del Bonus Target EBITDA.

Il Bonus Target NFP è riconosciuto esclusivamente a condizione del raggiungimento del 70% della Performance Target Consolidated Adjusted 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:

¹⁵ Ai sensi del Regolamento MBO FY 2024-2025, resta inteso che:

- in caso di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento/revoca senza giusta causa; (ii) scioglimento del rapporto per pensionamento, morte, per evento invalidante tale da determinare l’impossibilità del beneficiario alla utile prosecuzione del rapporto, ovvero, nel caso di Amministratore Esecutivo, la cessazione del mandato, per scadenza naturale del termine, (ciascuna, una ipotesi di “**Good Leaver**”), durante il periodo di riferimento, il beneficiario (o, se del caso, i suoi eredi) potrà mantenere il diritto di ricevere, ricorrendo gli altri presupposti di cui al suddetto regolamento MBO, una parte del bonus calcolata pro rata temporis.
- in caso di cessazione del rapporto per (i) dimissioni volontarie dalla carica/ruolo ovvero per (ii) licenziamento/revoca 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 riferimento, il beneficiario perderà definitivamente e integralmente il diritto a ricevere il bonus.

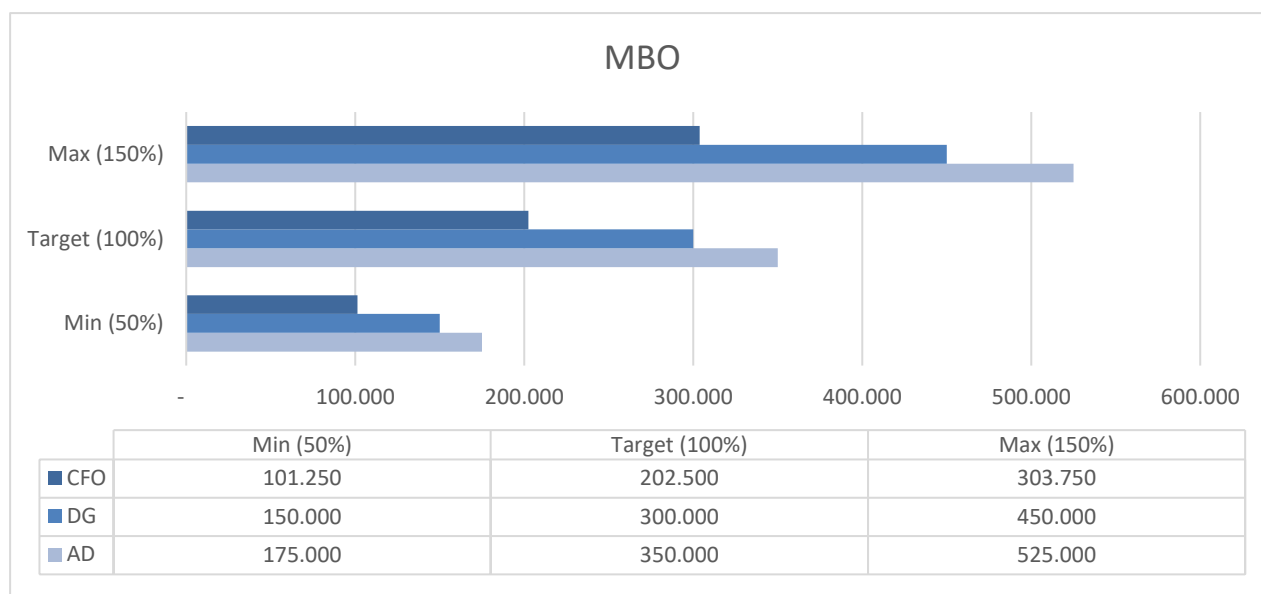
- a) inferiore all'80% della Performance Target NFP, non è riconosciuto, nemmeno pro quota, il Bonus Target NFP, non risultando raggiunta la relativa soglia d'ingresso;
- b) pari all'80% della Performance Target NFP, è riconosciuto un importo pari al 50% del Bonus Target NFP;
- c) compresa tra l'81% 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. È prevista una soglia massima di performance (cap), fissata al 150% (compreso) dell'obiettivo target al raggiungimento o superamento della quale sarà attribuito al massimo il 150% del Bonus Target NFP.

Il Bonus Target NPS è riconosciuto esclusivamente a condizione del raggiungimento del 70% della Performance Target Consolidated Adjusted 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. È prevista una soglia massima di performance (cap), fissata al 150% (compreso) dell'obiettivo target al raggiungimento o superamento della quale sarà attribuito al massimo il 150% del Bonus 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, come 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, a differenza dello scorso anno, il rapporto tra MBO e componente fissa è pari a min. 37,5% - target 75% - max 112,5%.

	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 (fino al	100%+ 2,5% fino al 120% del target (compreso) + 3% per ogni ulteriore punto percentuale di miglioramento (fino al	100%+ 2,5% fino al 120% del target (compreso) + 3% per ogni ulteriore punto percentuale di miglioramento

	raggiungimento del 150% del target, compreso)	raggiungimento del 150% del target, compreso)	(fino al raggiungimento del 150% del target, compreso)
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.

III. 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 2023-2028

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

Si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti del 22 giugno 2023 ha deliberato, con il voto favorevole del 98,97% dei partecipanti, l'aggiornamento dei target di performance del 1° ciclo del Piano di Performance Shares 2023-2028 (il "**Piano**").

Come descritto dettagliatamente nel documento informativo pubblicato, in data 19 maggio 2023, con le sopraindicate integrazioni (il "**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.

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 2° ciclo del Piano LTIP 2023-2028

Con riferimento al 2° ciclo del piano, FY2024- FY2027, gli obiettivi di *performance* sono espressi da EBIT Adjusted, Adjusted Free Cash Flow e l’Indicatore ESG. In particolare:

- **l’indicatore Consolidated Adjusted EBIT**

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

La definizione di Consolidated Adjusted EBIT è contenuta nella relazione finanziaria annuale.

- **l’indicatore Consolidated Adjusted Free Cash Flow**

L’Obiettivo di Performance basato sull’indicatore Consolidated 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 consolidato relativo agli esercizi del ciclo. Il raggiungimento dell’Obiettivo di Performance viene misurato secondo la metodologia descritta nella tabella sottostante.

La definizione di Consolidated Adjusted Free Cash Flow è contenuta nella relazione finanziaria annuale.

- **l’indicatore ESG**

E' l'indicatore composito di *performance* ESG basato su KPI riconducibili a 3 specifici progetti¹⁶:
 1° KPI: numero dei contatti (*audience*) raggiunti dalle iniziative #cuoriconnessi contro il cyberbullismo; 2° KPI: acquisti di energia *green* con certificazione attestante la provenienza da fonti rinnovabili; 3° KPI: percentuale di donne manager (con inquadramento dirigenziale e di quadro) rispetto al totale dei dirigenti e dei quadri.

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

$$= \left(\frac{\text{Audience \#cuoriconnessi}}{\text{Target}} * \frac{1}{3} \right) + \left(\frac{\text{Fonti Green}}{\text{Target}} * \frac{1}{3} \right) + \left(\frac{\text{Diversity \& Inclusion}}{\text{Target}} * \frac{1}{3} \right)$$

Progetto n. 1 – Pilastro Comunità

- Nome del KPI: Audience #cuoriconnessi
- Descrizione del KPI: numero dei contatti¹⁷ annui raggiunti dalle iniziative #cuoriconnessi contro il cyberbullismo
- Target del KPI: 2 milioni di contatti. Dato medio sui tre esercizi del ciclo.

Progetto n. 2 – Pilastro Innovazione Sostenibile

- Nome del KPI: Energia 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 ciclo¹⁸.

Progetto n. 3 – Pilastro Talenti

- Nome del KPI: *Diversity & Inclusion*
- Descrizione del KPI: percentuale di donne manager (dirigenti + quadri) rispetto al totale dei dirigenti e quadri
- Target del KPI: percentuale di donne manager pari al 30% del totale dei manager, dirigenti e quadri (uomini e donne) al termine del periodo in esame¹⁹.

I valori raggiunti dai singoli *target* ESG saranno riportati nella rendicontazione di sostenibilità redatta dalla Società secondo la normativa tempo per tempo vigente. 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.

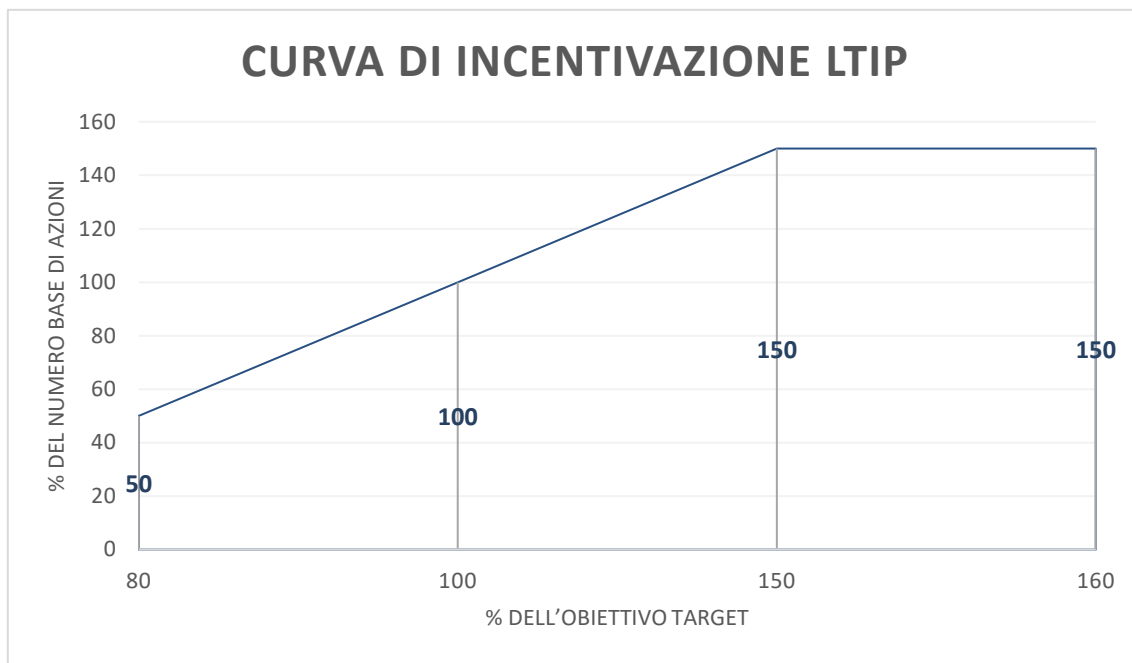
¹⁶ Gli indicatori ESG fanno riferimento a target raggiungibili da Unieuro S.p.A.

¹⁷ Per numero di contatti delle iniziative #cuoriconnessi si intende il cumulato del progetto inteso come: visite al sito cuoriconnessi.it, le visualizzazioni dei contenuti video sul canale Youtube e/o su altri siti o piattaforme digitali, download, video streaming e audio streaming dei contenuti media dal sito cuoriconnessi.it e/o da altri siti o piattaforme digitali, copie stampate e/o in digital edition delle pubblicazioni cuoriconnessi, numero utenti partecipanti a eventi online / offline, oltre ad ulteriori iniziative e attività di comunicazione lanciate nel corso del triennio. I contatti totali diretti nel corso del FY2023/24 sono stati pari a 1,99 milioni. Nel triennio in esame il numero medio dei contatti annui è atteso essere pari a 2 a milioni.

¹⁸ Baseline FY 2023/24 pari al 100%.

¹⁹ Baseline: 27,6% al 1° marzo 2024

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



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

Si riporta di seguito la tabella contenente i target degli obiettivi di performance previsti per il 2° ciclo del Piano 2023-2028:

	Consolidated Adjusted EBIT (Peso 50%)		Consolidated 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%	110,8	50%	76,7	50%	0,8	50%

Target 100%	138,5	100%	95,9	100%	1,0	100%
Cap 150% +150%	207,8	150%	143,8	150%	1,5	150%

Modalità di Attribuzione

Le azioni verranno attribuite, previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione al termine di ciascun periodo di *vesting* e, comunque, non oltre il 30° giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 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, 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 rapporto²⁰ – salvo diversa determinazione in favore dei Beneficiari, da parte del Consiglio d’Amministrazione nei casi tassativamente previsti dal Regolamento del Piano – troveranno applicazione le seguenti previsioni:

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

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

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

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, di apportare al Piano, modifiche o integrazioni che ritenga utili o necessarie per 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).

²⁰ 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.

Piano di Performance Shares 2020-2025

Tale piano 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.

Le attribuzioni gratuite delle azioni relative al Terzo Ciclo, verranno effettuate nell'anno 2025 (relativamente al triennio FY2023-FY2025). L'effettiva attribuzione delle azioni per ciascuno dei tre cicli previsti è 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 disponibile sul sito corporate della Società (www.unieurospa.com) all'interno della Sezione "Corporate Governance / Assemblee degli Azionisti / Assemblea degli Azionisti dicembre 2020".

* * *

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.

* * *

Retention Bonus

Con l'obiettivo di rafforzare la creazione di valore con l'efficace presidio dell'integrazione nell'ecosistema Unieuro della neo-acquisita Covercare e sostenere la messa in sicurezza della copertura dei ruoli con responsabilità strategica nel contesto di business e di mercato particolarmente dinamico, la Politica in materia di remunerazione per il FY 2024-2025 prevede la definizione per le figure di Direttore Generale e di CFO di un retention bonus per il periodo FY 2024-2025 e FY 2025-2026. L'erogazione del premio è condizionata alla permanenza del rapporto di lavoro dei due Dirigenti Strategici al termine dell'esercizio fiscale FY 2025-2026.

Il retention bonus sarà erogato in forma monetaria (solo in caso di permanenza del rapporto di lavoro al 28 febbraio 2026 purché il beneficiario non sia dimissionario) entro il 15° giorno successivo a tale data e sarà pari, per ciascun esercizio compreso nel Piano di Retention, al 25% della remunerazione annua lorda per il Direttore Generale ed al 28% della remunerazione annua lorda per il CFO, soggetti alle clausole di *good leaver* e *bad leaver* più sopra descritti.

* * *

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

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022 ha deliberato un compenso annuo lordo per l'incarico pari a euro 186.000, 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) Vicepresidente

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

Ad oggi non è stato nominato un Vicepresidente.

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. Si precisa che, tenuto conto dell'onerosità dell'impegno di volta in volta richiesto e delle connesse responsabilità, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi potrà prevedere degli emolumenti che dovessero essere deliberati in loro favore dai competenti organi sociali di società controllate e/o partecipate da Unieuro per la partecipazione di questi ultimi ai consigli di amministrazione delle medesime suddette società.

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 che, in data 12 luglio 2023, il Consiglio di Amministrazione – tenuto conto delle rilevanti deliberazioni assunte dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022 e del 22 giugno 2023 – ha attribuito all'Amministratore Delegato un emolumento fisso annuo pari a (i) Euro 50.000 in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e (ii) Euro 300.000 quale compenso per le Deleghe conferitegli e comprensivo dell'importo lordo annuo pari Euro 40.000,00 a titolo di quota anticipata del patto di non concorrenza, oltre al rimborso delle spese, agli eventuali benefit e alle polizze assicurative.

Con riferimento a Maria Bruna Olivieri, si precisa che:

- (i) 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, la stessa ha rinunciato al compenso deliberato anche in suo favore dall'Assemblea in relazione alla carica di Amministratore di Unieuro S.p.A.;
- (ii) a seguito dell'acquisizione del gruppo Covercare da parte di Unieuro avvenuta in data 4 dicembre 2023, l'Assemblea dei soci di Covercare ha nominato Maria Bruna Olivieri quale Presidente del proprio consiglio di amministrazione attribuendole, subordinatamente all'approvazione della presente Politica, un compenso annuo lordo pari a Euro 30.000.

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

Fermo quanto sopra previsto in merito alla partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate e/o partecipate di Unieuro, 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 gli Amministratori Esecutivi Giancarlo Nicosanti Monterastelli e Maria Bruna Olivieri partecipino al piano di incentivazione a breve termine. In data 10 maggio 2024, l'Amministratore Delegato, in qualità di Amministratore Esecutivo, è stato individuato quale Beneficiario del 2° ciclo del Piano di Performance Share 2023-2028.

Con riferimento a Maria Bruna Olivieri si rimanda alla sezione della Politica riferita al Direttore Generale

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 50.000 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 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 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 sopra 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).

Si precisa che, tenuto conto dell'onerosità dell'impegno di volta in volta richiesto e delle connesse responsabilità, la remunerazione del Direttore Generale potrà prevedere anche degli emolumenti deliberati in suo favore dai competenti organi sociali di società controllate e/o partecipate da Unieuro per la partecipazione di quest'ultimo ai consigli di amministrazione delle medesime suddette società.

Si precisa che a seguito dell'acquisizione del gruppo Covercare da parte di Unieuro avvenuta in data 4 dicembre 2023, l'Assemblea dei soci di Covercare ha nominato il Direttore Generale di Unieuro quale Presidente del proprio consiglio di amministrazione. attribuendole, subordinatamente all'approvazione della presente Politica, un compenso annuo lordo pari a Euro 30.000.

Si precisa che, tenuto conto dell'onerosità dell'impegno di volta in volta richiesto e delle connesse responsabilità, la remunerazione del Direttore Generale potrà prevedere anche degli emolumenti deliberati in suo favore dai competenti organi sociali di società controllate e/o partecipate da Unieuro per la partecipazione di quest'ultimo ai consigli di amministrazione delle medesime suddette società.

Parte variabile

La remunerazione del Direttore Generale prevede le seguenti componenti variabili:

- (i) 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).
- (ii) Una componente variabile di medio-lungo termine in quanto, a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 22 giugno 2023, in data 10 maggio 2024, il Direttore Generale è stato individuato quale Beneficiario del 2° ciclo del Piano di Performance Share 2023-2028.

Con l'obiettivo di rafforzare la retention e la fidelizzazione di risorse chiave per la crescita e lo sviluppo della Società, nonché di supportare eventuali evoluzioni di mercato, il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2024, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine e fermi restando i presidi in materia di operazioni con Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha riconosciuto un Retention Bonus monetario a 24 mesi alla figura del Direttore Generale, subordinatamente all'approvazione della presente Politica di Remunerazione.

Il retention bonus sarà erogato in forma monetaria e in permanenza del rapporto di lavoro al 28 febbraio 2026, sempreché il beneficiario non sia dimissionario, entro il 15° giorno successivo a tale data ed è pari, per ciascun esercizio compreso nel Piano di Retention, al 25% della remunerazione annua lorda del Direttore Generale.

È opportuno sottolineare come la componente variabile costituisca una parte rilevante all'interno del *pay mix* al fine di riconoscere e valorizzare i risultati raggiunti in modo sostenibile nel tempo, allineando i comportamenti del *management* alla strategia aziendale, creando valore per gli *stakeholder*.

Benefici non monetari

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

e) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione, l'Emittente ha individuato 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 Unieuro; si tratta dei dirigenti che attualmente ricoprono le posizioni di: (i) Direttore Generale (ii) *Chief Financial Officer*.

Si precisa che, tenuto conto dell'onerosità dell'impegno di volta in volta richiesto e delle connesse responsabilità, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche potrà prevedere anche degli emolumenti deliberati in loro favore dai competenti organi sociali di società controllate e/o partecipate da Unieuro per la partecipazione di questi ultimi ai consigli di amministrazione delle medesime suddette società.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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).

A seguito dell'acquisizione del gruppo Covercare da parte di Unieuro avvenuta in data 4 dicembre 2023, l'Assemblea dei soci di Covercare ha nominato il Direttore Generale ed il Chief Financial Officer di Unieuro quali membri del proprio consiglio di amministrazione, rispettivamente, nel ruolo di Presidente e di Amministratore Esecutivo di Covercare, attribuendo a ciascuno di loro, subordinatamente all'approvazione della presente Politica, un compenso annuo lordo di Euro 30.000.

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 22 giugno 2023, in data 10 maggio 2024, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati individuati quali Beneficiari del 2° ciclo del Piano di Performance Share 2023-2028.

Con l'obiettivo di rafforzare la retention e la fidelizzazione di risorse chiave per la crescita e lo sviluppo della Società, nonché di supportare eventuali evoluzioni di mercato, il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2024, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine e fermi restando i presidi in materia di operazioni con Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha riconosciuto un Retention Bonus monetario di 24 mesi alle figure del Direttore Generale e del CFO, subordinatamente all'approvazione della presente Politica di Remunerazione.

Il retention bonus sarà erogato in forma monetaria e in permanenza del rapporto di lavoro al 28 febbraio 2026, purchè il beneficiario non sia dimissionario, entro il 15° giorno successivo a tale data ed è pari, per ciascun esercizio compreso nel Piano di Retention, al 25% della remunerazione annua lorda per il Direttore Generale ed al 28% della remunerazione annua lorda per il CFO.

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 sono state attribuite entro il 30° giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che ha approvato la Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023 con riferimento al 1° ciclo del piano, e verranno attribuite non oltre il 30° giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approverà la Relazione finanziaria 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.

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 risultare inferiore – in correlazione a ciascun anno di durata del patto di non concorrenza – ad una percentuale compresa tra il 25%-30% della RAL riconosciuta al Dirigente con Responsabilità Strategiche all'epoca della risoluzione, la Società provvederà a corrispondere al Dirigente con Responsabilità Strategiche, a titolo di conguaglio, la differenza fra il corrispettivo effettivamente pagato in costanza di rapporto e la predetta percentuale. 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 2023-2024 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 2023-2024 si evidenzia quanto segue:

- al Consiglio di Amministrazione in carica a decorrere dal 21 giugno 2022²¹, 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 esecutivo²², (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.
- In data 22 giugno 2023 l’Assemblea degli Azionisti ha approvato all’unanimità la proposta di aumentare l’emolumento complessivo lordo annuo del Consiglio di Amministrazione di euro 350.000,00, oltre ad iva ed oneri previdenziali, portandolo quindi ad un ammontare complessivo lordo di Euro 1.060.000,00. La delibera dell’Assemblea è stata assunta al fine di destinare totalmente l’aumento alla remunerazione di Giancarlo Nicosanti Monterastelli quale

²¹ Gli importi riportati non sono comprensivi di oneri previdenziali ed IVA, ove applicabili.

²² Ad esclusione di Benedetto Levi e Giuseppe Nisticò che hanno rinunciato alla retribuzione fissa annua lorda.

Consigliere e Amministratore Delegato che fino ad ora aveva rinunciato al compenso attribuito dall'Assemblea, percependo unicamente la retribuzione come *Chief Strategy Officer*, tenuto conto del pensionamento del suddetto Monterastelli a partire dal 1° giugno 2023. Pertanto, in data 12 luglio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un importo lordo annuale pari a euro 350.000,00 (trecentocinquantamila/00) a Giancarlo Nicosanti Monterastelli in qualità di Amministratore Delegato, comprensivo dell'eventuale quota anticipata su base annuale di patti di non concorrenza, oltre al rimborso delle spese, agli eventuali benefit e alle polizze assicurative.

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

Si precisa che il Direttore Generale, in forza delle pattuizioni inerenti al rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente ha rinunciato al compenso deliberato in suo favore in relazione alla carica di consigliere di amministrazione. In virtù di tali intese e in particolare della riferibilità della remunerazione erogata al Direttore Generale alla posizione dirigenziale, l'ammontare della retribuzione corrisposta a suo favore nell'Esercizio 2023-2024 è incluso tra i compensi erogati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e indicata nel dettaglio nelle allegate tabelle.

Remunerazione variabile

I membri del Consiglio di Amministrazione, 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° 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 loro partecipazione ai piani di incentivazione sono esplicitati nella sezione relativa ai compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si segnala che, essendo giunto a scadenza in data 28 febbraio 2023 il periodo di *vesting* del 1° ciclo del Piano di Performance Shares 2020-2025 e a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 22 giugno 2023 della relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023, il Consiglio di Amministrazione in data 12 luglio 2023, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, ha attribuito 64.950 azioni a Giancarlo Nicosanti Monterastelli. L'effettiva consegna delle azioni è avvenuta nel mese di agosto 2023 unitamente all'erogazione del cash bonus 288.378 nelle modalità stabilite dal Documento Informativo del "Piano Performance Share 2020 – 2025". Per le attribuzioni rese al Direttore Generale si rimanda al paragrafo dedicato.

Si segnala che, essendo giunto a scadenza in data 29 febbraio 2024 il periodo di *vesting* del Secondo 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 29 febbraio 2024, ha individuato: i) 14.064 azioni attribuibili a Giancarlo Nicosanti Monterastelli (Amministratore Delegato); ii) 8.790 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 29 febbraio 2024. Oltre alla consegna delle azioni sarà erogato il cash bonus nelle modalità stabilite dal Documento Informativo del "Piano Performance Share 2020 – 2025".

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 Sindacale²³ 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 30.000²⁴.

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

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

²³ Il precedente Collegio Sindacale era composto da Giuseppina Manzo in qualità di Presidente, Maurizio Voza e Federica Mantini in qualità di sindaci effettivi.

²⁴ Gli importi riportati non sono comprensivi di oneri previdenziali ed IVA, ove applicabili.

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 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 come confermato in data 9 maggio 2023.

Si segnala che, essendo giunto a scadenza in data 28 febbraio 2023 il periodo di *vesting* del 1° ciclo del Piano di Performance Shares 2020-2025 e a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 22 giugno 2023 della relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023, il Consiglio di Amministrazione in data 12 luglio 2023, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, ha attribuito 25.980 azioni a Maria Bruna Olivieri. L'effettiva consegna delle azioni è avvenuta nel mese di agosto unitamente all'erogazione del cash bonus 115.351,20 Euro nelle modalità stabilite dal Documento Informativo del "Piano Performance Share 2020 – 2025".

Si segnala che, essendo giunto a scadenza in data 29 febbraio 2024 il periodo di *vesting* del Secondo 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 29 febbraio 2024, ha individuato 8.790 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 29 febbraio 2024. Oltre alla consegna delle azioni sarà erogato il cash bonus nelle modalità stabilite dal Documento Informativo del "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*.

d. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel corso dell'esercizio 2023-2024, l'Emittente ha individuato due 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 Unieuro²⁵; si tratta dei dirigenti che attualmente ricoprono le posizioni di:

- 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.

²⁵ 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 1° giugno 2023. Pertanto, formalmente la carica è stata rimossa dall'organigramma della Società.

Remunerazione Fissa

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

Nel corso dell'esercizio chiuso al 29 febbraio 2024, ai 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Maria Bruna Olivieri che ricopre il ruolo di Direttore Generale e Marco Deotto che ricopre il ruolo di Chief Financial Officer) sono stati corrisposti complessivi Euro 586.016,70 a titolo di quota della remunerazione fissa.

Remunerazione variabile

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato all'MBO e sono stati indicati come beneficiari del 1° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2023-2028 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 9 maggio 2023.

In particolare, sono stati erogati complessivamente a titolo di remunerazione variabile lorda (relativa allo schema MBO relativo all'esercizio al 29 febbraio 2023, erogata nell'esercizio al 28 febbraio 2024) Euro 353.437,5.

Si segnala che l'attuale Chief Financial Officer non è inserito tra i beneficiari del 1° e 2° ciclo del Piano di Performance Shares 2020-2025, in quanto assunto successivamente. Per quanto riguarda il Direttore Generale, si rimanda alla specifica sezione.

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 all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di cui 250.887 all'Amministratore Delegato (che ha ricoperto la carica di Chief Strategy Officer e, pertanto, di Dirigente con Responsabilità Strategica sino al 1 giugno 2023), 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

Come previsto dal Documento Informativo del Piano di Performance Shares 2020-2025, tutti i diritti del 1°, 2° e 3° ciclo del Piano sono stati assegnati.

Relativamente al 2° ciclo del Piano, viene evidenziato come il periodo di *vesting* si sia concluso in data 29 febbraio 2024. Il Consiglio di Amministrazione, in data 10 maggio 2024, 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 2° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025 e gli effetti derivanti dalla curva di *performance*, con riferimento all'incentivazione degli Amministratori Esecutivi/ Dirigenti con Responsabilità Strategiche²⁶.

	Obiettivi di <i>performance</i>	Risultati del Secondo Ciclo	Livello di raggiungimento
Amministratore Delegato e Direttore Generale	EBIT Adjusted consolidato (peso 50%)	141,7€M	0% ²⁷
	Free Cash Flow Adjusted consolidato (peso 25%)	83,1€M	0% ²⁷
	Indice ESG (peso 25%)	1,2	+17,4% rispetto al valore target (over- performance)

Si rimanda alle sezioni della Relazione relative ai singoli soggetti in merito ad ulteriori informazioni sull'applicazione dei piani di incentivazione.

Remunerazione variabile di breve termine MBO

In particolare, i compensi effettivamente corrisposti all'Amministratore Delegato nell'esercizio FY 2023-2024 (dal 1° marzo 2023 al 29 febbraio 2024) relativi alla componente variabile di breve termine del FY 2022-2023 (dal 1° marzo 2022 al 28 febbraio 2023) sono stati pari a Euro 284.375 avendo il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2023, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, accertato il raggiungimento delle specifiche condizioni di *performance*²⁸.

Con riferimento invece al FY 2023-2024, si riporta lo schema concernente gli obiettivi di *performance* legati alla remunerazione variabile di breve termine e gli effetti derivanti dalla curva di *performance*,

²⁶ 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 Amministratore Delegato / Dirigente con Responsabilità Strategiche. L'attuale *Chief Financial Officer* non risultava Beneficiario del 2° ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020-2025.

²⁷ Non raggiunta la soglia minima di performance (threshold) fissata all'80% del target.

²⁸ In particolare, è spettato ai suddetti Beneficiari un compenso variabile pari al 102,8% dell'importo contrattualmente stabilito.

con riferimento agli MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. I risultati consuntivi sono stati considerati al netto degli impatti economico e finanziari derivanti dalla operazione straordinaria di acquisizione di Covercare S.p.A., come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2024.

	Obiettivi di performance ²⁹	Risultati Esercizio 2022-2023	Livello di raggiungimento (valore target = 100%)
Amministratore Delegato e altri Dirigenti con responsabilità Strategica	EBITDA (peso 70%)	65,7 M€	91,1% <i>(under- performance)</i>
	NFP (peso 20%)	113,9 M€	96% <i>(under- performance)</i>
	NPS (peso 10%)	53,1	99% <i>(under- performance)</i>

Per l'indicazione puntuale della remunerazione variabile a favore di ciascun Beneficiario si fa riferimento alle tabelle allegate.

Benefici non monetari

Con riferimento ai benefici non monetari si segnala che a tutti gli Amministratori Esecutivi/ 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 2023-2024 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 Giancarlo Nicosanti Monterastelli in ragione del proprio pensionamento e, pertanto, alla cessazione del suo rapporto di lavoro subordinato come *Chief Strategy Officer*, a far data da 1° giugno 2023. A tal proposito, si informa che non è stata attribuita a Nicosanti alcuna indennità o altri benefici ulteriori rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale applicabile.

²⁹ La definizione di EBITDA è contenuta nella relazione finanziaria annuale.

La definizione di Net Financial Position (NFP) è contenuta nella relazione finanziaria annuale. Il Net Promoter Score (NPS) misura l'esperienza dei clienti e prevede la crescita del business, può variare da -100 (se ogni cliente è un Detractor) a 100 (se ogni cliente è un Promotore).

In 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.

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 dei quale il Dirigente con Responsabilità Strategiche si impegna, dopo la cessazione del rapporto di lavoro 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, il Direttore Generale, Maria Bruna Olivieri.

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 2023

Non sono state applicate deroghe alla politica di remunerazione relativa all'Esercizio 2022-2023.

Applicazione di meccanismi di correzione ex post

Nel corso dell'Esercizio 2023-2024, 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 cinque 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 ³⁰	FY 2024	FY 2023	FY 2022 ³¹	FY 2021 ³²	FY 2020
<i>Consiglio di Amministrazione³³</i>					
Stefano Meloni – Presidente	130.500,00	186.166,67	160.000,00	160.000,00	33.261,49
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ³⁴ – Amministratore Delegato	1.148.654,17 ³⁵	659.561,34	718.569,26	1.188.510,72 ³⁶	740.445,92
Maria Bruna Olivieri ³⁷ – Direttore Generale	677.430,32 ³⁸	564.133,38	872.641,98 ³⁹	-	-
Michele Bugliesi – Consigliere ⁴⁰	-	18.958,34	61.718,75	47.250,00	1.257,18
Catia Cesari – Consigliere ⁴¹	-	24.791,67	79.677,08	57.750,00	37.625,00
Pietro Caliceti – Consigliere	60.000,00	82.458,34	73.135,42	63.750,00	38.285,92
Paola Elisabetta Galbiati – Consigliere	60.000,00	98.333,34	75.260,42	57.250,00	1.257,18

³⁰ Comprensiva di compensi fissi, partecipazione ai comitati, *bonus* ed altri incentivi, senza la cassa previdenza e senza rimborsi spesa.

³¹ Compenso proporzionato ai mesi effettivamente trascorsi nella carica.

³² Compenso proporzionato ai mesi effettivamente trascorsi nella carica.

³³ 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.

³⁴ Fino al FY 2023, 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.; a partire dal FY 2024, a fronte della cessazione del rapporto dirigenziale a partire dal 1° giugno 2023, la remunerazione corrisposta equivale al compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 12 luglio 2023

³⁵ Di cui 512.078,04 a titolo di remunerazione fissa (comprensiva anche delle ferie non godute liquidate per il termine del rapporto di lavoro, 298.375,00 riferiti a MBO FY23, 288.375,00 cash bonus LTIP 2020 –25 e 45.980,65 Trattamento di Fine Rapporto.

³⁶ La remunerazione complessiva è comprensiva anche del cash bonus LTIP 2018 -2025 pari a Euro 307.000.

³⁷ 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..

³⁸ Di cui 306.324,12 a titolo di remunerazione fissa, 255.750,00 riferiti a MBO FY23, 115.351,20 e cash bonus LTIP 2020 –2025.

³⁹ 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

⁴⁰ Il Consigliere ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

⁴¹ Il Consigliere ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

Marino Marin – Consigliere ⁴²	-	30.625,00	98.802,08	83.750,00	85.625,00
Monica Luisa Micaela Montironi – Consigliere ⁴³	-	22.458,34	73.135,42	63.750,00	44.625,00
Alessandra Stabilini – Consigliere	67.750,00	87.333,34	48.177,08	43.750,00	30.625,00
Alessandra Bucci – Consigliere ⁴⁴	76.500,00	57.750,00	-	-	-
Laura Cavatorta – Consigliere ⁴⁵	79.500,00	60.000,00	-	-	-
Daniele Pelli – Consigliere ⁴⁶	68.000,00	52.500,00	-	-	-
Benedetto Levi ⁴⁷ – Consigliere	-	-	-	-	-
Giuseppe Nisticò ⁴⁸ – Consigliere	-	-	-	-	-
<i>Collegio Sindacale</i> ⁴⁹					
Giuseppina Manzo – Presidente del Collegio Sindacale	33.450,00	46.875,00	39.458,33	26.000,00	18.164,38

⁴² Il Consigliere ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

⁴³ Il Consigliere ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

⁴⁴ Il Consigliere è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

⁴⁵ Il Consigliere è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

⁴⁶ Il Consigliere è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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.

⁴⁹ 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.

Maurizio Voza – Sindaco effettivo ⁵⁰	-	8.750,00	26.208,33	17.000	19.712,33
Federica Mantini – Sindaco effettivo ⁵¹	-	8.750,00	26.208,33	17.000	11.876,61
Paolo Costantini – Sindaco Effettivo ⁵²	14.500,00	22.500,00	-	-	-
Stefano Antonini – Sindaco Effettivo ⁵³	21.900,00	22.500,00	-	-	-
Risultati della Società⁵⁴	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2020
EBITDA	65,7	67,7	101,3	111,0	82,1
NFP	113,9	124,4	135,7	154,8	29,6
NPS	53,1	51,9	48,5	45,8	46,3
Remunerazione media FTE⁵⁵	FY 2024	FY 2023	FY 2022	FY 2021	FY 2020
	27.670,96	26.974,51	26.684,22	26.618,34	26.455,92

⁵⁰ Il Sindaco ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

⁵¹ Il Sindaco ha concluso il proprio mandato con l'assemblea del 21 giugno 2022.

⁵² Il Sindaco è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

⁵³ Il Sindaco è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.

⁵⁴ 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).

⁵⁵ E' stata considerata la retribuzione fissa annua lorda contrattuale rapportata agli Full Time Equivalent ("FTE ") e non la remunerazione spettante all'Amministratore Delegato. Si precisa che la popolazione aziendale media per il FY21 è pari a 4.485 FTE di cui 4.160 operano sui punti vendita con mansioni di addetti alle vendite mentre 325 sono dipendenti presso la sede centrale. 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. Nel FY 24 la popolazione aziendale media è pari a 4.614 FTE di cui 4.214 operano sui punti vendita con mansioni di addetti alle vendite mentre 400 sono dipendenti presso la sede centrale. Precisiamo che dal FY23 è stata presa in considerazione la retribuzione fissa annua da prospetto contabile e non più la retribuzione fissa annua lorda contrattuale.

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

L'Assemblea Ordinaria degli azionisti tenutasi in data 22 giugno 2023 ha deliberato in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio chiuso al 29 febbraio 2023 con n. 5.994.357 voti favorevoli, rappresentativi del 100,00% dei presenti.

Seconda Parte

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 29 febbraio 2024 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate da o collegate con, l'Emittente.

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE⁵⁶

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	01/03/2023 28/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	186.000,00 ⁵⁷	-	-	-	-	-	186.000	-	-
Pietro Caliceti	Consigliere indipendente	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	50.000,00 ⁵⁸	-	-	-	-	-	80.000,00	-	-
	Presidente COPC	01/03/2023 29/02/2024			15.000,00 ⁵⁹	-	-	-	-			
	Membro CRN	01/03/2023 29/02/2024			15.000,00 ⁶⁰	-	-	-	-			
Alessandra Stabilini		01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	50.000,00 ⁶¹	-	-	-	-	-	97.000,00	-	-
	Presidente CCR	01/03/2023 29/02/2024			20.000,00 ⁶²	-	-	-	-			

⁵⁶ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. I valori sono espressi in Euro.

⁵⁷ Deliberato dall' Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 130.500,00 nel FY24 e Euro 46.500,00 nel FY25 .

⁵⁸ Deliberato dall' Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 37.500,00 nel FY24 e Euro 12.500,00 nel FY25.

⁵⁹ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Di cui erogati Euro 11.250,00 nel FY24 e Euro 3.750,00 nel FY25.

⁶⁰ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Di cui erogati Euro 11.250,00 nel FY24 e Euro 3.750,00 nel FY25.

⁶¹ Deliberato dall' Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 32.500,00 nel FY24 e Euro 12.500,00 nel FY25. .

⁶² Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Di cui erogati Euro 15.000,00 nel FY24 e Euro 5.000,00.

	Membro CRN	01/03/2023 29/02/2024			15.000,00 ⁶³							
	Membro COPC	01/03/2023 29/02/2024			12.000,00 ⁶⁴							
Paola Elisabetta Galbiati	Consigliere indipendente	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	50.000,00 ⁶⁵	-	-	-	-	-	100.000,00	-	-
	Presidente CRN	21/06/2022 28/02/2023			20.000,00 ⁶⁶							
	Membro CCR	21/06/2022 28/02/2023			15.000,00 ⁶⁷							
	Membro CSOST	21/06/2022 28/02/2023			15.000,00 ⁶⁸							
Benedetto Levi	Consigliere non esecutivo	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	- ⁶⁹	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro CCR	01/03/2023 29/02/2024			- ⁷⁰	-	-	-	-	-	-	-

⁶³ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Di cui erogati Euro 11.250,00 nel FY24 e Euro 3.750,00 nel FY25.

⁶⁴ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Di cui erogati Euro 9.000,00 nel FY24 e Euro 3.000,00 nel FY25.

⁶⁵ Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 22.500,00 nel FY24 e Euro 12.500,00 nel FY25.

⁶⁶ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Di cui erogati Euro 15.000,00 nel FY24 e Euro 5.000,00 nel FY25.

⁶⁷ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Di cui erogati Euro 11.250,00 nel FY24 e Euro 3.750,00 nel FY25.

⁶⁸ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Di cui erogati Euro 11.250,00 nel FY24 e Euro 3.750,00 nel FY25.

⁶⁹ 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..

⁷⁰ 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..

Giuseppe Nisticò	Consigliere non esecutivo	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	- ⁷¹	-	-	-	-	-	-	-	-
Alessandra Bucci	Consigliere indipendente	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	50.000,00 ⁷²	-	-	-	-	-	77.000,00	-	-
	Membro COPC	01/03/2023 29/02/2024			12.000,00 ⁷³	-	-	-	-	-	-	
	Membro CSOST	01/03/2023 29/02/2024			15.000,00 ⁷⁴	-	-	-	-	-	-	
Laura Cavatorta	Consigliere indipendente	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	50.000,00 ⁷⁵	-	-	-	-	-	80.000,00	-	-
	Membro CCR	01/03/2023 29/02/2024			15.000,00 ⁷⁶	-	-	-	-	-	-	
	Membro CSOST	01/03/2023 29/02/2024			15.000,00 ⁷⁷	-	-	-	-	-	-	
Daniele Pelli	Consigliere indipendente	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	50.000,00 ⁷⁸	-	-	-	-	-	70.000,00	-	-
	Presidente CSOST	01/03/2023 29/02/2024			20.000,00 ⁷⁹	-	-	-	-	-	-	
Giuseppina Manzo	Presidente Collegio Sindacale	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	45.000,00 ⁸⁰	-	-	-	-	-	45.000,00	-	-

⁷¹ 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..

⁷² Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 49.500,00 nel FY24.

⁷³ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Interamente erogato nel FY24

⁷⁴ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Interamente erogato nel FY24

⁷⁵ Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 49.500 nel FY24.

⁷⁶ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Interamente erogato nel FY24

⁷⁷ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Interamente erogato nel FY24.

⁷⁸ Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 48.000,00 nel FY24.

⁷⁹ Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022. Interamente erogato nel FY24

⁸⁰ Deliberato dall'Assemblea del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 33.450,00 nel FY24 e Euro 11.250,00 nel FY25.

Paolo Costantini	Sindaco Effettivo	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	30.000,00 ⁸¹	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Stefano Antonini	Sindaco Effettivo	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025	30.000,00 ⁸²	-	-	-	-	-	30.000,00	-	-
Giancarlo Nicosanti Monterastelli ⁸³	Amministratore Delegato – Amministratore Esecutivo	01/03/2023 28/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 2025 ⁸⁴	512.078,04 ⁸⁵	-	572.753,00 ⁸⁶	-	3.842,48	-	1.088,673,52	-	45.980,65 ⁸⁷
Maria Bruna Olivieri ⁸⁸	Direttore Generale – Amministratore Esecutivo	01/03/2023 29/02/2024	Ass. Appr. Bilancio 202	301.428,70	-	359.101,20 ⁸⁹	-	4.900,42	-	665.430,32	-	-
Marco Deotto	Chief Financial Officer	01/03/2023 29/02/2024	-	284.588,00 ⁹⁰	-	109.688 ⁹¹	-	3.388,26	-	397.664,26	-	-

⁸¹ Deliberato dall' Assemblée del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 14.500,00 nel FY24 e Euro 15.000,00 nel FY25.

⁸² Deliberato dall' Assemblée del 21 giugno 2022. Di cui erogati Euro 21.900,00 nel FY24 e Euro 7.500,00 nel FY25.

⁸³ Si precisa che a Nicosanti Monterastelli in virtù del ruolo di CEO e, da maggio 2021 di Chief Strategy Officer e in forza delle pattuizioni inerenti il rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente e in particolare della convenuta natura omnicomprensiva della remunerazione annua lorda al medesimo riconosciuta di qualsivoglia compenso relativo anche a incarichi aggiuntivi e cariche sociali, ha rinunciato al compenso deliberato in suo favore in connessione della carica di Amministratore Esecutivo ricoperta nel corso dell'esercizio 2023.

⁸⁴ Limitatamente alla carica di Amministratore Esecutivo.

⁸⁵ Di cui Euro 139.244,59 relative alla liquidazione delle ferie non godute al momento del termine del rapporto di lavoro. Si precisa che l'importo residuo pari ad Euro 372.833,45 include la remunerazione fissa pari ad Euro 350.000,00 più l'importo dei ratei di tredicesima e quattordicesima maturati e liquidati a seguito della cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale in qualità di Chief Strategy Officer.

⁸⁶ Euro 284.375,00 riferiti a MBO FY24 non ancora erogati, in attesa di approvazione del Bilancio di Esercizio ed Euro 288.378,00 erogati ai sensi del Long Term Incentive Plan 2020-2025 a titolo di bonus monetario di importo pari ai dividendi che il Dirigente avrebbe percepito dalla data di approvazione del suddetto piano fino al compimento del periodo di maturazione con l'esercizio dei diritti sociali spettanti alle azioni ottenute nell'anno in questione con l'esercizio dei diritti di sottoscrizione. Si precisa che nell'esercizio 2024 sono stati inoltre erogati Euro 293.375,00 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2023.

⁸⁷ Trattamento di fine rapporto

⁸⁸ 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 omnicomprensiva della remunerazione annua lorda al medesimo riconosciuta di qualsivoglia compenso relativo anche a incarichi aggiuntivi e cariche sociali, ha rinunciato al compenso deliberato in suo favore in connessione della carica di Amministratore Esecutivo ricoperta nel corso dell'esercizio 2023.

⁸⁹ Euro 243.750,00 riferiti a MBO FY24 non ancora erogati in attesa di approvazione del Bilancio di Esercizio ed Euro 115.351,20 erogati ai sensi del Long Term Incentive Plan 2020-2025 a titolo di bonus monetario di importo pari ai dividendi che il Dirigente avrebbe percepito dalla data di approvazione del suddetto piano fino al compimento del periodo di maturazione con l'esercizio dei diritti sociali spettanti alle azioni ottenute nell'anno in questione con l'esercizio dei diritti di sottoscrizione. Si precisa inoltre che nell'esercizio 2024 sono stati inoltre erogati Euro 255.750,00 a titolo MBO di competenza dell'esercizio 2023; .

⁹⁰ Di cui Euro 30.000,00 a titolo di Una Tantum Patto di Non Concorrenza.

⁹¹ Euro 109.688,00 riferiti a MBO FY24 non ancora erogati, in attesa di approvazione del Bilancio di Esercizio.

TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE⁹²

Nome e cognome	Carica	Piano ⁹³	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 ⁹⁴	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni ⁹⁵	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio				N. opzioni
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

⁹² Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. I valori sono espressi in Euro.

⁹³ 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.

⁹⁴ 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.

⁹⁵ Prezzo di mercato al 29 giugno 2017 per il Long Term Incentive Plan 2018-2025.

⁹⁶ Valore della riserva al 29 febbraio 2024 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 strategiche⁹⁷

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato	1° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025		Dal 01/03/2020 al 28/02/2023	-	-	-	-	-	-	64.950 ⁹⁹	935.930	
Maria Bruna Olivieri	COCO	1° Ciclo Piano del Performance share 2020-2025		Dal 01/03/2020 al 28/02/2023	-	-	-	-	-	-	25.980 ¹⁰⁰	374.372	
Totale assegnato ai Dirigenti con		1° Ciclo Piano del Performance share		Dal 01/03/2020 al	-	-	-	-	-	-	90.930	1.310.302	

⁹⁷ 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.

⁹⁸ Valore della riserva al 29 febbraio 2024 per pagamenti basati su azioni comprensivo della probabilità di raggiungimento degli obiettivi e di uscita dei beneficiari del Piano.

⁹⁹ Attribuite 64.950 azioni a fronte di 50.000 diritti assegnate

¹⁰⁰ Attribuite 25.980 azioni a fronte di 20.000 diritti assegnati

Responsabilità Strategica		2020-2025		28/02/2023									
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato	2° Ciclo Piano del Performance share 2020-2025	48.000	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024						14.064			350.053
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	2° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	30.000	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024						8.790			218.783
Totale assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica		2° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025	78.000	Dal 01/03/2021 al 29/02/2024						22.854			568.836
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato	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				47.391
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				29.081
Totale assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica		3° Ciclo Piano del Performance shares 2020-2025			71.000		Dal 01/03/2022 al 28/02/2025						76.471
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato	1° Ciclo Piano del Performance share 2023-2028			40.000	10,83	Dal 01/03/2023 al 28/02/2026	14/07/2022	12,32				92.597
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	1° Ciclo Piano del Performance share 2023-2028			27.000	10,83	Dal 01/03/2023 al 28/02/2026	14/07/2022	12,32				62.503
Marco Deotto	Chief Financial	1° Ciclo Piano del Performance share			13.000	10,83	Dal 01/03/2023	23/12/2022	12,01				30.094

	Officer	2023-2028					al 28/02/2026						
Totale assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica		1° Ciclo Piano del Performance share 2023-2028			80.000		Dal 01/03/2023 al 28/02/202			-		-	185.193

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.¹⁰¹

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti				Altri bonus
			Erogabile ¹⁰² / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili / Erogati ¹⁰³	Ancora differiti	
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato	MBO	284.375,00	-	-	-	298.375,00	-	-
		Cash Bonus LTIP 2020-2025	288.378,00	-	-	-	-	-	-
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	MBO	243.750,00	-	-	-	255.750,00	-	-
		Cash Bonus LTIP 2020-2025	115.351,20	-	-	-	-	-	-
Marco Deotto	Chief Financial Officer	MBO	109.688,00	-	-	-	-	-	-
Totale			1.041.542,20	-	-	-	554.125,00	-	-

¹⁰¹ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. I valori sono espressi in Euro.

¹⁰² Importi riferiti a MBO FY24.

¹⁰³ Importi riferiti a MBO FY23.

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 2023	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute ¹⁰⁴	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 29 febbraio 2024 ¹⁰⁵
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato e	Unieuro S.p.A.	296.977	-	27.825	334.102
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale	Unieuro S.p.A.	-	-	11.166	14.814
Stefano Meloni ¹⁰⁶	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Unieuro S.p.A.	100.000	-	-	100.000

¹⁰⁴ In questa colonna può essere ricompresa anche la vendita di azioni sottoscritte ai sensi dei piani di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

¹⁰⁵ In questa colonna può essere ricompreso anche il possesso di azioni sottoscritte ai sensi dei piani di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

¹⁰⁶ 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 2023	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute ¹⁰⁷	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio al 29 febbraio 2024 ¹⁰⁸
1	Unieuro S.p.A.	0	2.200	-	2.200

¹⁰⁷ In questa colonna può essere ricompresa anche la vendita di azioni sottoscritte ai sensi dei piani di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

¹⁰⁸ In questa colonna può essere ricompreso anche il possesso di azioni sottoscritte ai sensi dei piani di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

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 ¹⁰⁹

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 ¹¹⁰	Numero opzioni	Data di assegnazione ¹¹¹	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al) ¹¹²
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
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

¹⁰⁹ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. Sono quindi descritti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche alla data di redazione del presente documento.

¹¹⁰ Diritti di Sottoscrizione di azioni Unieuro.

¹¹¹ La lettera di assegnazione è stata consegnata in data 23/10/2017 con effetto retroattivo al 29/06/2017.

¹¹² Si precisi che i diritti non ancora esercitati alla data del 29 febbraio 2024 sono pari a nr 150.887

Long Term Incentive Plan 2020-2025

QUADRO 1, SEZIONE 1 – Strumenti finanziari diversi dalle stock option¹¹³

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 (2020-2025)¹¹⁴								
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato	17/12/2020	azioni	50.000	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
2° ciclo (2020-2025)								
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato	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
3° ciclo (2020-2025)								
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato	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

¹¹³ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. Sono quindi descritti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche alla data di redazione del presente documento.

¹¹⁴ Le azioni del 1° Ciclo del Piano LTI (2020-2025) sono state attribuite ai beneficiari nel corso del FY24.

Long Term Incentive Plan 2023-2028

QUADRO 1, SEZIONE 1 – Strumenti finanziari diversi dalle stock option¹¹⁵

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 (2023-2028)								
Giancarlo Nicosanti Monterastelli	Amministratore Delegato		azioni	40.000	14/07/2022		12,32	Dal 01/03/2023 al 28/02/2026
Maria Bruna Olivieri	Direttore Generale		azioni	27.000	14/07/2022		12,32	Dal 01/03/2023 al 28/02/2026
Marco Deotto	Chief Financial Officer		azioni	13.000	23/12/2022		12,01	Dal 01/03/2023 al 28/02/2026



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

¹¹⁵ Tutti i compensi sono corrisposti dalla Società che redige il bilancio. Sono quindi descritti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche alla data di redazione del presente documento.