

UNIDATA S.P.A.



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unidata S.p.A. in data 31 marzo 2026)

(Predisposta ai sensi degli artt. 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti)

INDICE

INDICE	2
PREMESSA.....	4
SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione	6
1. MODELLO DI GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE	6
2. FINALITÀ, OBIETTIVI, DESTINATARI E DURATA DELLA POLITICA	8
3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	10
4. TRATTAMENTO PREVISTO PER CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	21
5. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE.....	22
6. LA POLITICA RELATIVA ALLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI E DEGLI AMMINISTRATORI MUNITI DI PARTICOLARI CARICHE	22
7. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA	23
8. DEROGHE.....	23
9. CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL COMPENSO DELL’ORGANO DI CONTROLLO	24
SEZIONE II – Compensi corrisposti	25
PARTE A	25
1. COMPENSI CORRISPOSTI.....	25
2. INDENNITA’ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL’ESERCIZIO	28
3. DEROGHE ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI APPLICATE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	28
4. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE <i>EX POST</i> DELLA COMPONENTE VARIABLE.....	28
5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO	28
6. INFORMAZIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ CON CUI LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL’ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL’ESERCIZIO 2024	30
PARTE B	30

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	31
TABELLA 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	37
SCHEMA N. 7-TER – Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	41
TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	43

PREMESSA

La presente relazione (la “**Relazione**”) sulla politica in materia di remunerazione (la “**Politica**”) per l’esercizio 2026 (Sezione I) e sui compensi corrisposti (ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell’esercizio 2025 (Sezione II) (la “**Relazione**”), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unidata S.p.A. (“**Unidata**” o la “**Società**”) in data 31 marzo 2026 ed è redatta ai sensi dell’art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998, come successivamente modificato e integrato (“**TUF**”) e in conformità all’art. 84-*quater* del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), agli schemi 7-*bis* e 7-*ter* di cui all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti e al Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”)

La Politica è stata altresì definita in conformità al Codice Etico del gruppo facente capo a Unidata (il “**Gruppo**”), promuovendo l’adozione di comportamenti ad esso conformi e coerenti con le esigenze di una *performance* sostenibile.

La Politica è diretta a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente corretti per i rischi ad essi associati, nonché tener conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell’impresa (secondo il principio di proporzionalità) e si basa su principi chiari e sostenibili, prevedendo componenti variabili della retribuzione collegate al raggiungimento di risultati di medio e di lungo termine. In tutte le ipotesi in cui è previsto il riconoscimento di componenti variabili della remunerazione, viene assicurato il bilanciamento tra le stesse e le componenti fisse nonché le ulteriori condizioni, i limiti, le tempistiche e le modalità di pagamento di cui alla presente Politica.

Il Comitato Nomine, Remunerazioni e Sostenibilità riveste un ruolo di particolare rilievo nel processo decisionale che porta alla definizione della Politica delle figure apicali del Gruppo, le quali hanno la responsabilità ultima dei processi che possono incidere sull’evoluzione o sulle prospettive future delle stesse e sulla gestione dei rischi legali e reputazionali.

La Politica, da ultimo, si conforma alle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Corporate Governance.

In particolare, la presente Relazione è suddivisa in due sezioni:

- (i) nella **Sezione I**, denominata “*Politica in materia di remunerazione*”, sono illustrate: a) la Politica: (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società; (ii) dei direttori generali della Società (iii) dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società; e (iv) fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale della Società; nonché b) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica medesima;

(ii) nella **Sezione II**, denominata “*Compensi Corrisposti*”: a) viene fornita – nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche – una adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro; e b) vengono illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione

La Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine, Remunerazione e Sostenibilità (ai fini della presente Relazione, il “Comitato Remunerazioni”), in data 31 marzo 2026 e viene aggiornata su base annuale.

1. MODELLO DI GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Iter di approvazione della Politica

La Politica è: (i) approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Remunerazioni; e (ii) presentata – in occasione dell’approvazione del bilancio – all’Assemblea degli Azionisti, il cui voto risulta vincolante ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF.

Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sono: l’Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni e il Collegio Sindacale.

Assemblea degli Azionisti

L’Assemblea degli Azionisti:

- nomina e revoca i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale e il relativo Presidente e, eventualmente, il Vice Presidente;
- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 2402 del Codice Civile;
- delibera sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante, in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF;
- delibera sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante ai sensi dell’art.123-ter, comma 6, del TUF;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell’art. 114-bis del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni;

- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, in coerenza con la Politica adottata dalla Società, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Remunerazioni, nonché stabilisce, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- su proposta del Comitato Remunerazioni, elabora la Politica ed approva la relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti;
- in coerenza con la Politica predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- definisce e aggiorna, con cadenza annuale, la Politica, approvando altresì le deroghe alla medesima, al verificarsi di circostanze eccezionali, in ogni caso secondo quanto previsto dal Paragrafo 8 che segue;
- è incaricato dell'attuazione degli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, insieme con - o con l'ausilio del - Comitato Remunerazioni, su delega dell'Assemblea degli Azionisti;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Società, in termini di assunzione dei rischi, strategie, assetto di governo societario e controlli interni.

Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni, composto da tre amministratori indipendenti (Alessandra Bucci, che ricopre altresì la carica di Presidente, Stefania Argentieri Piuma e Barbara Ricciardi), svolge funzioni, di natura istruttoria, propositiva e consultiva e, in particolare:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica e nella valutazione periodica circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica medesima, al fine di verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- formula proposte e/o pareri al Consiglio di Amministrazione 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, provvedendo a monitorare la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valuta, periodicamente, l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e del top *management*;

- esamina preventivamente la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea degli Azionisti.

Il Comitato Remunerazioni ha accesso, nello svolgimento delle proprie funzioni, alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi a spese della Società di consulenti esterni, nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La partecipazione alle riunioni del Comitato Remunerazioni da parte di soggetti terzi avviene di norma su invito del Presidente del Comitato Remunerazioni stesso con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

Infine, ai sensi della Raccomandazione n. 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore (e, più in generale, nessun eventuale beneficiario) prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate delle proposte relative alla propria remunerazione o in merito all'assegnazione di eventuali *benefits*.

Direzione HR

La funzione HR del Gruppo provvede allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato e fornisce le analisi necessarie all'elaborazione delle politiche di remunerazione e all'allineamento delle stesse agli *standard* qualitativi più elevati, in tal modo supportando l'attività del Comitato Remunerazioni nella definizione della Politica.

Esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica gli organi della Società non si sono avvalsi di alcun esperto indipendente.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

2. FINALITÀ, OBIETTIVI, DESTINATARI E DURATA DELLA POLITICA

Finalità e obiettivi

La Politica si pone come principale obiettivo il perseguimento di un approccio responsabile, orientato a competenza, *performance* e sostenibilità. Coerentemente, la Politica adottata attribuisce un peso rilevante ai *target* di *performance* legati all'impatto delle attività aziendali sull'ambiente, sulla *governance* e sugli aspetti sociali oltre che sul conseguimento di significativi risultati di natura economico-finanziaria.

La Politica è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di attrarre, disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

La Politica, infatti, si pone il duplice obiettivo di motivare il *management* esistente a conseguire, in modo sostenibile ed in un'ottica di medio-lungo termine, obiettivi di *performance* operativi che siano coerenti con la cultura ed i valori della Società e di attrarre e trattenere, in un mercato del lavoro altamente competitivo, le persone di maggior talento o comunque in grado di contribuire in modo più rilevante al raggiungimento dei *target* di *business* aziendali.

La Politica si ispira ai seguenti principi:

- bilanciamento: la Politica è costruita in modo tale da ricercare la migliore integrazione tra le diverse componenti della remunerazione e, in particolare, tra componente fissa e variabile, quest'ultima articolata in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- sostenibilità: gli obiettivi di *performance* cui è legata l'erogazione dei sistemi premiali sono allineati ai *driver* di sostenibilità perseguiti dalla Società. Tali sistemi si esplicano su archi temporali pluriennali, coerentemente con il profilo di rischio della Società e con l'obiettivo di accrescere il valore nel tempo sia per gli *shareholder* che per gli *stakeholder* del Gruppo;
- trasparenza: la Società si è dotata di un sistema di *governance* in grado di offrire un'informativa sulla remunerazione del *management* improntata alla chiarezza;
- competitività: la Politica definisce livelli retributivi competitivi rispetto alle prassi e tendenze di mercato, allo scopo di favorire la fidelizzazione e la tutela delle risorse chiave del Gruppo incentivandone la permanenza all'interno dello stesso;
- compliance: la Società aderisce alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e si ispira alle *best practices* nazionali e internazionali, in materia di remunerazione.

Unitamente a quanto sopra, la Politica tiene altresì in considerazione i compensi e le condizioni di lavoro dei dipendenti. In particolare, Unidata adotta talune misure volte ad una maggiore elasticità nello svolgimento della prestazione lavorativa e al miglioramento del c.d. "*work-life balance*". In particolare, sono stati stipulati accordi di secondo livello per favorire modalità di lavoro agile.

Inoltre, la Politica si serve di strumenti e logiche volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a medio-lungo termine e della sostenibilità della stessa. Strategie di *retention* che prevedono assegnazione di *stock grant*, sono state applicate anche a seconde linee considerate *key people*.

Nel rispetto dei summenzionati principi posti a base della Politica e per il perseguimento delle finalità dalla stessa previste, la Società prevede di mantenere e di confermare i sistemi di incentivazione variabile di medio-lungo periodo previsti e dedicati agli Amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche e/o altri *key people* del Gruppo, correlando parte della remunerazione dei medesimi al raggiungimento di obiettivi predeterminati.

Destinatari

La Politica si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione, sia esecutivi che non esecutivi e indipendenti, ai membri del Collegio Sindacale, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente.

Durata

La Politica è riferita ad un arco temporale annuale.

Modifiche alla Politica intervenute rispetto alla politica da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti

La presente Politica relativa all'esercizio 2026 si pone in sostanziale continuità con la precedente politica relativa all'esercizio 2025, approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 8 maggio 2025.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica si compone dei seguenti elementi:

- componente fissa;
- componente variabile di breve termine (MBO);
- componente variabile di medio-lungo termine;
- *benefits*.

La Società ha ritenuto opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- (i) Amministratori, e in particolare:
 - a) amministratori non esecutivi;
 - b) amministratori esecutivi;
- (ii) Collegio Sindacale
- (iii) Dirigenti con responsabilità strategiche.

(i) Amministratori

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

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2024 e rimane in carica fino alla data dell'Assemblea chiamata all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026. L'Assemblea degli Azionisti, in tale data ha altresì deliberato di determinare il compenso fisso annuo lordo complessivo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione in Euro 400.000,00,

comprensivo dei compensi riconosciuti ai membri dei comitati interni nominati dal Consiglio, restando inteso che gli ulteriori compensi fissi e variabili a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentiti il Comitato Remunerazione ed il Collegio Sindacale, nel rispetto dei criteri determinati dalla Politica di Remunerazione adottata dalla Società.

Al riguardo, si precisa che il bilanciamento tra componente fissa e variabile della remunerazione sul totale del pacchetto retributivo è stabilito avuto riguardo agli obiettivi strategici della Società, tenuto conto delle caratteristiche della stessa, prevedendo comunque, a tendere, che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

Il Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2024 ha deliberato di ripartire il predetto compenso attribuendo a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione della Società un compenso annuo lordo di Euro 27.000,00, deliberando di attribuire al Presidente e Amministratore Delegato e al Vice Presidente, quali amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo del codice civile un compenso fisso annuo - *pro rata temporis* - pari ad Euro 45.000,00.

Inoltre, in data 13 maggio 2024, il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno i comitati endoconsiliari richiesti ai sensi della normativa, anche regolamentare, vigente e ha deliberato di retribuire i componenti di ciascun comitato come segue:

- Euro 8.000,00 lordi annui per ciascun presidente di ciascun comitato endoconsiliare e
- Euro 4.000,00 lordi annui per ciascun membro di ciascun comitato endoconsiliare.

In aggiunta a quanto sopra, nel corso dell'inizio del 2026, il Comitato Nomine, Remunerazione e Sostenibilità della Società ha svolto approfondimenti e riflessioni per valutare la congruità della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione Renato Brunetti, in virtù anche delle deleghe conferitegli dall'attuale Consiglio di Amministrazione, alla luce tra l'altro del fatto che i livelli di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società negli ultimi anni siano rimasti sostanzialmente invariati anche tenuto conto della recente evoluzione della Società, in particolare in conseguenza dell'acquisizione di TWT, che ha comportato un ampliamento significativo del perimetro del Gruppo ed un conseguente allargamento delle responsabilità del Presidente. A supporto degli approfondimenti e riflessioni effettuate, il Comitato Nomine, Remunerazione e Sostenibilità della Società si è anche avvalso di un'analisi di confronto retributivo rispetto ad un *panel* di società selezionate per capitalizzazione e settore simile ad Unidata, la quale ha evidenziato un posizionamento inferiore alla mediana con riferimento sia alla componente fissa che alla remunerazione totale annua, inclusiva cioè della componente variabile di breve e medio-lungo termine.

In considerazione di questi fattori, il Consiglio di Amministrazione di Unidata, su proposta del Comitato Nomine, Remunerazioni e Sostenibilità, ha approvato un incremento della retribuzione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione che verrà applicato solo successivamente e subordinatamente all'approvazione della presente Politica da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione approvata dal Consiglio risulta pertanto così strutturata:

- **Remunerazione fissa:** pari ad Euro 150.000,00, con un incremento pari a Euro 78.000,00 rispetto alla remunerazione attuale;
- **Remunerazione variabile a breve termine (i.e. MBO):** partecipazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione al piano MBO della Società. In tale contesto, il valore *target* della retribuzione variabile di breve termine prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà ammontare sino ad un massimo del 30% a *target* della relativa retribuzione fissa. Per maggiori informazioni si rinvia al paragrafo 3.2.1.1.

(ii) Collegio Sindacale

L'ammontare del compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale su base annua è determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2402 c.c.

Alla data della presente Relazione, il compenso complessivo del Collegio Sindacale è pari a complessivi Euro 94.000,00 annui lordi, così suddiviso: Euro 40.000,00 lordi annui per il Presidente ed Euro 27.000,00 lordi annui per ciascun sindaco effettivo.

Si segnala che l'Assemblea degli azionisti convocata per l'11 maggio 2026 provvederà alla nomina del nuovo Collegio Sindacale per un mandato triennale e alla determinazione del compenso annuo lordo complessivo nonché della remunerazione del Presidente e di ciascun componente.

(iii) Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata, nel rispetto delle politiche di remunerazione adottate dalla Società, coerentemente alle mansioni loro assegnate ed è composta da una componente fissa annuale come retribuzione da lavoro dipendente e una componente variabile.

3.1 Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è correlata, principalmente, a: (a) la specializzazione professionale, (b) il ruolo organizzativo ricoperto, (c) le responsabilità assunte e (d) alla pratica di mercato per posizioni professionali comparabili.

Con particolare riferimento alla determinazione della remunerazione fissa degli amministratori investiti di particolari cariche, si precisa altresì che il Consiglio di Amministrazione tiene conto (a) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (b) delle funzioni e del ruolo concretamente svolte e ricoperto dai singoli amministratori esecutivi all'interno della Società, assicurando in tal modo che la remunerazione sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e con gli obiettivi di medio-lungo termine della Società, non essendo stata invece formalizzata alcuna politica di gestione del rischio.

Si precisa che la corretta combinazione tra la componente fissa e variabile terrà conto dell'applicazione di un sistema di incentivazione di breve periodo (MBO) come meglio indicato al successivo paragrafo 3.2.2.

3.2 Componente variabile

La remunerazione variabile si articola in una componente di breve termine (tipicamente annuale – Sistema MBO) ed una componente di medio – lungo termine, riservata unicamente ad una popolazione di *manager* chiave.

3.2.1 Incentivo a breve termine

La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel budget della Società.

Il piano di incentivazione a breve termine (MBO) è basato su:

- un parametro di *performance* economico-finanziario oggettivo e misurabile, individuato in un obiettivo *target* di EBITDA *Adjusted* consolidato relativo all'esercizio 2026 corrispondente al valore di *budget* (l'“**Obiettivo EBITDA Adjusted**”), il cui conseguimento sarà valutato sulla base dell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo effettivamente realizzato al 31 dicembre 2026;
- parametri di *performance* collegati ad obiettivi ambientali e sociali individuati nella Relazione di Impatto pubblicata dalla Società sul proprio sito internet (gli “**Obiettivi ESG**”);
- per alcune tipologie di beneficiari (l'attuale amministratore esecutivo Giampaolo Rossini e l'attuale amministratore non esecutivo Paolo Bianchi, in virtù dei rispettivi rapporti lavorativi con la Società nonché il dirigente con responsabilità strategiche Roberto Giacometti), parametri oggettivi di natura progettuale, strategica o individuale, relativi al ruolo svolto da tali beneficiari nel Gruppo; i predetti obiettivi saranno individuati in termini sia quantitativi che qualitativi rispetto al ruolo dagli stessi rivestiti.

La consuntivazione dell'MBO tiene conto dei risultati effettivamente conseguiti, attraverso un meccanismo che, da una parte, premia l'*over performance* e, dall'altra parte, prevede che il *Payout* MBO (come *infra* definito) si riduca gradualmente sino ad azzerarsi, in caso di mancato raggiungimento di una soglia minima prestabilita con riferimento all'Obiettivo EBITDA Adjusted e agli Obiettivi ESG.

La percentuale di componente variabile di breve termine è determinata tenendo conto del ruolo svolto dal beneficiario all'interno del Gruppo delle relative competenze tecniche, manageriali e professionali, dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate, nonché della base delle prassi di mercato.

La remunerazione teorica relativa all'MBO potrà arrivare a *target* sino ad un massimo del 30% della retribuzione fissa, in funzione sia delle complessità e responsabilità del ruolo, sia della *seniority* del beneficiario.

Tra i destinatari del piano di incentivazione a breve termine (MBO), sono compresi, tra gli altri, il Presidente del Consiglio Amministrazione Renato Brunetti, l'attuale amministratore esecutivo Giampaolo Rossini e l'attuale amministratore non esecutivo Paolo Bianchi, in virtù dei rispettivi rapporti lavorativi con la Società nonché il dirigente con responsabilità strategiche Roberto Giacometti.

3.2.1.1 Remunerazione variabile a breve termine del Presidente del Consiglio di Amministrazione

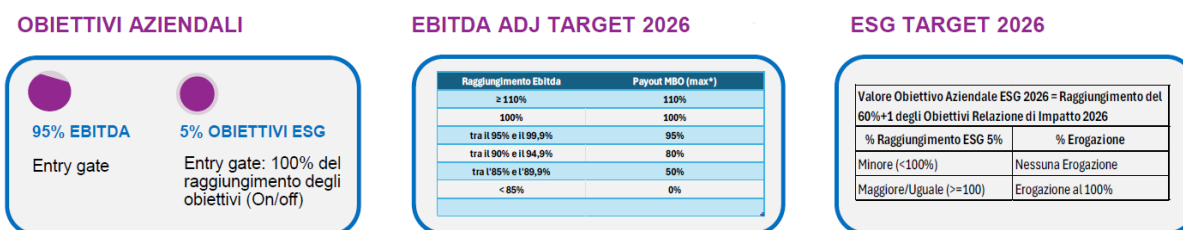
Il *pay out* della remunerazione variabile del Presidente del Consiglio di Amministrazione Renato Brunetti, nella sua qualità anche di Amministratore Delegato della Società, è determinato come segue:

- (i) per quanto concerne l'Obiettivo EBITDA *Adjusted* (che ha un peso del 95% sull'MBO) è articolato come segue:
 - (a) in caso di mancato raggiungimento della soglia minima di *performance*, pari all'85% dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted*, non si avrà accesso al *payout* MBO per il medesimo obiettivo e non sarà quindi riconosciuto alcun compenso variabile commisurato all'Obiettivo EBITDA *Adjusted*;
 - (b) in caso di raggiungimento di una percentuale dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* compresa tra l'85% e l'89,9% si avrà accesso al 50% del *payout* MBO relativo all'Obiettivo EBITDA *Adjusted*;
 - (c) in caso di raggiungimento di una percentuale dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* compresa tra il 90% e il 94,9% si avrà accesso all'80% del *payout* MBO relativo all'Obiettivo EBITDA *Adjusted*;
 - (d) in caso di raggiungimento di una percentuale dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* compresa tra il 95% e il 99,9% si avrà accesso al 95% del *payout* MBO relativo all'Obiettivo EBITDA *Adjusted*;
 - (e) in caso di raggiungimento della percentuale dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* pari al 100%, si avrà accesso al 100% del *payout* MBO relativo all'Obiettivo EBITDA *Adjusted*;
 - (f) in caso di raggiungimento o superamento di una percentuale dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* pari al 110%, si avrà accesso al 110% del *payout* MBO relativo all'Obiettivo EBITDA *Adjusted* (*cd. overperformance*).
- (ii) per quanto concerne gli Obiettivi ESG come indicati nella Relazione di Impatto pubblicata dalla Società (obiettivi che hanno un peso del 5% sull'MBO) sono articolati come segue:
 - (a) in caso di mancato raggiungimento della soglia minima di *performance*, pari al 60% degli Obiettivi ESG, non si avrà accesso al *payout* MBO per il medesimo

obiettivo e non sarà quindi riconosciuto alcun compenso variabile commisurato agli Obiettivi ESG;

- (b) in caso di raggiungimento o superamento di una percentuale gli Obiettivi ESG pari al 60%, si avrà accesso al 100% del *payout* MBO relativo agli Obiettivi ESG.

Tanto premesso, si riporta di seguito uno schema riassuntivo della remunerazione MBO applicabile al Presidente del Consiglio di Amministrazione.



Si precisa in ogni caso che, il conseguimento dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* sarà valutato sulla base dell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo effettivamente realizzato al 31 dicembre 2026.

La remunerazione variabile relativa all'MBO del Presidente del Consiglio di Amministrazione potrà arrivare sino ad un massimo del 30% a *target* dell'emolumento ad esso spettante in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società.

3.2.1.2 Remunerazione variabile a breve termine dell'Amministratore esecutivo Giampaolo Rossini, dell'Amministratore non esecutivo Paolo Bianchi e del Dirigente con Responsabilità strategiche Roberto Giacometti.

Il *pay out* della remunerazione variabile degli Amministratori Paolo Bianchi e Giampaolo Rossini, per il 2026, nelle loro qualità di dipendenti Unidata (il dott. Bianchi in qualità di Area Quadro, e il dott. Rossini in qualità di Dirigente) e la remunerazione variabile di Roberto Giacometti, in qualità di Dirigente con responsabilità strategiche, è determinato come segue:

- (i) per quanto concerne l'Obiettivo EBITDA *Adjusted* (che ha un peso del 95% sull'MBO) è articolato come segue:
- (a) in caso di mancato raggiungimento della soglia minima di *performance*, pari all'85% dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted*, non si avrà accesso al *payout* MBO per il medesimo obiettivo e non sarà quindi riconosciuto alcun compenso variabile commisurato all'Obiettivo EBITDA *Adjusted*;
- (b) in caso di raggiungimento di una percentuale dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* compresa tra l'85% e l'89,9% si avrà accesso al 50% del *payout* MBO relativo all'Obiettivo EBITDA *Adjusted*;

- (c) in caso di raggiungimento di una percentuale dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* compresa tra il 90% e il 94,9% si avrà accesso all'80% del *payout* MBO relativo all'Obiettivo EBITDA *Adjusted*;
 - (d) in caso di raggiungimento di una percentuale dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* compresa tra il 95% e il 99,9% si avrà accesso al 95% del *payout* MBO relativo all'Obiettivo EBITDA *Adjusted*;
 - (e) in caso di raggiungimento della percentuale dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* pari al 100%, si avrà accesso al 100% del *payout* MBO relativo all'Obiettivo EBITDA *Adjusted*;
 - (f) in caso di raggiungimento o superamento di una percentuale dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* pari al 110%, si avrà accesso al 110% del *payout* MBO relativo all'Obiettivo EBITDA *Adjusted* (*cd. overperformance*).
- (ii) per quanto concerne gli Obiettivi ESG come indicati nella Relazione di Impatto pubblicata dalla Società (obiettivi che hanno un peso del 5% sull'MBO) sono articolati come segue:
- (a) in caso di mancato raggiungimento della soglia minima di *performance*, pari al 60% degli Obiettivi ESG, non si avrà accesso al *payout* MBO per il medesimo obiettivo e non sarà quindi riconosciuto alcun compenso variabile commisurato agli Obiettivi ESG;
 - (b) in caso di raggiungimento o superamento di una percentuale gli Obiettivi ESG pari al 60%, si avrà accesso al 100% del *payout* MBO relativo agli Obiettivi ESG.

Una volta verificato il raggiungimento dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* e degli Obiettivi ESG, e determinato l'effettivo *payout* dell'MBO da corrispondere sulla base delle regole sopra descritte, l'effettiva corresponsione di tale MBO potrà intervenire solo ed esclusivamente se risulteranno essere stati conseguiti anche gli obiettivi individuali assegnati ai beneficiari come riportati più avanti (gli "Obiettivi Individuali").

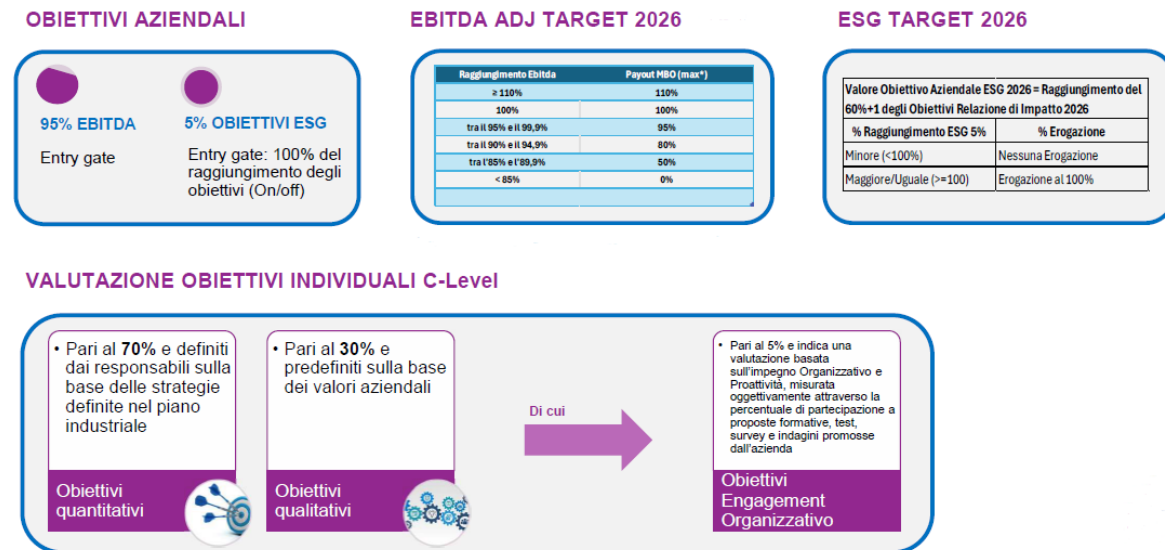
In caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi Individuali, in favore del beneficiario non sarà riconosciuto alcun compenso variabile a titolo di MBO nonostante il raggiungimento dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* e degli Obiettivi ESG.

In caso di raggiungimento degli Obiettivi Individuali, in favore del beneficiario sarà riconosciuto il compenso variabile a titolo di MBO come determinato in base al livello di raggiungimento dell'Obiettivo EBITDA *Adjusted* e degli Obiettivi ESG (il "Payout MBO"), applicando altresì le seguenti regole di consuntivazione riferibili agli Obiettivi Individuali:

- (a) una percentuale pari al 70% del Payout MBO sarà riconosciuta in caso di raggiungimento degli obiettivi di natura quantitativa, come definiti dai responsabili della Società sulla base delle strategie definite nel Piano Industriale, e

- (b) una percentuale pari al 30% del Payout MBO sarà riconosciuta in caso di raggiungimento degli obiettivi di natura qualitativa, predefiniti sulla base dei valori aziendali. In caso di superamento di tutte le soglie di *performance* relative ai predetti obiettivi di natura qualitativa, ai beneficiari sarà riconosciuta una percentuale complessiva pari al massimo al 35% del Payout MBO, riconoscendo una percentuale pari al 5% a titolo di cd. *overperformance*.
- (c) Inoltre, si segnala che, nel caso in cui i beneficiari dovessero superare le soglie ad essi spettanti relativi agli obiettivi di natura qualitativa, sarà riconosciuto agli stessi una percentuale aggiuntiva del Payout MBO pari al 5%.

Tanto premesso, si riporta di seguito uno schema riassuntivo della remunerazione MBO applicabile agli Amministratori Paolo Bianchi e Giampaolo Rossini, nelle loro qualità di dipendenti Unidata nonché all'Ing. Roberto Giacometti, in qualità di dirigente con responsabilità strategiche.



Si precisa in ogni caso che, la consuntivazione dell'obiettivo economico/finanziario avverrà mediante confronto con l'EBITDA *Adjusted* di Gruppo effettivamente realizzato alla data del 31 dicembre 2026.

La remunerazione variabile relativa all'MBO degli Amministratori Paolo Bianchi e Giampaolo Rossini, nelle loro qualità di dipendenti Unidata nonché dell'Ing. Roberto Giacometti, in qualità di dirigente con responsabilità strategiche potrà arrivare sino ad un massimo del 25% a *target* della retribuzione fissa ad essi spettanti in qualità di dipendenti.

3.2.2. Incentivo a medio-lungo termine

La componente variabile all'interno dei pacchetti retributivi offerti in Unidata agli amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche, ai dirigenti con responsabilità strategiche e/o altri soggetti apicali del Gruppo, si compone di incentivi di medio-lungo termine. A seguito del completamento dei tre cicli di *vesting* del piano di incentivazione di lungo termine relativi al periodo 2023-2025, è stato definito un nuovo piano di incentivazione di lungo termine (*long-term incentive* - LTI) per il ciclo 2026-2028 (il "**Piano**"), avente una durata complessiva triennale, sino al 31 dicembre 2028, che prevede, da un lato, (a) obiettivi annuali di natura finanziaria ed ESG, il cui raggiungimento consentirà a ciascun beneficiario, per ogni esercizio, di ottenere per ciascun anno fino al 25% delle azioni allo stesso attribuite e, (b) un obiettivo triennale correlato all'andamento del titolo, il cui raggiungimento consentirà a ciascun beneficiario del Piano di ottenere fino al 25% delle azioni allo stesso attribuite.

Per maggiori informazioni relative al Piano, si rinvia al documento informativo ex art. 114 - bis del TUF messo a disposizione dalla Società sul proprio sito internet (www.unidata.it / assemblea degli azionisti 11 maggio 2026).

Finalità del Piano

Il Piano è diretto a:

- collegare la remunerazione complessiva e, in particolare, il sistema di incentivi per il *management*, alla *performance* della Società e alla creazione di valore per il Gruppo, perseguendo il successo in modo sostenibile;
- orientare le principali risorse aziendali verso strategie finalizzate al perseguimento di risultati a lungo termine;
- sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a promuovere la fidelizzazione delle risorse aziendali chiave e a incoraggiarle a rimanere nella Società o nel Gruppo;
- sviluppare ulteriormente le politiche di attrazione verso risorse di talento, rafforzando l'attrattiva e la competitività del pacchetto retributivo offerto dalla Società, per continuare a sviluppare le competenze distintive della Società e del Gruppo.

Il Piano ottempera altresì i principi e criteri contenuti all'articolo 5 del Codice di Corporate Governance ed è disegnato in conformità con le migliori prassi e tendenze di mercato.

Il Piano in oggetto è stato pertanto identificato come lo strumento più adatto ad incentivare i dirigenti apicali a perseguire obiettivi di creazione di valore.

Caratteristiche del Piano

Il Piano prevede l'attribuzione gratuita dei diritti che conferiscono ai beneficiari il diritto a ricevere azioni ordinarie della Società a titolo gratuito, sulla base del rapporto di esercizio, al raggiungimento di determinati obiettivi, di natura finanziaria e ESG.

Ciascun diritto attribuito ai beneficiari darà diritto di ricevere gratuitamente n. 1 azione ordinaria Unidata alle condizioni previste dal regolamento del Piano medesimo e al termine del *vesting period* pari a 1 anno relativamente all'ipotesi di raggiungimento di ciascun Obiettivo Annuale e

di ciascun Obiettivo Annuale ESG, nonché pari a 3 anni relativamente all'ipotesi di raggiungimento dell'Obiettivo Triennale, come *infra* specificato.

Il Piano si compone di tre cicli e, al termine di ciascun ciclo, al verificarsi di determinate condizioni, il Consiglio di Amministrazione procederà alla consuntivazione del raggiungimento degli obiettivi. In particolare:

- al termine del primo ciclo del Piano – avente durata dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 – il Consiglio di Amministrazione procederà alla consuntivazione dell'Obiettivo Annuale (come *infra* definito) per l'esercizio 2026 e dell'Obiettivo Annuale ESG (come *infra* definito) per il medesimo esercizio e, in caso di raggiungimento della *performance target*, ciascun beneficiario potrà esercitare i diritti, pari al complessivo 25% del totale dei diritti allo stesso attribuiti (*i.e.* 20% dei diritti relativi all'Obiettivo Annuale e 5% dei diritti relativi all'Obiettivo Annuale ESG), e avrà diritto all'assegnazione delle Azioni spettanti sulla base del rapporto di esercizio;
- al termine del secondo ciclo del Piano –avente durata dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2027 – il Consiglio di Amministrazione procederà alla consuntivazione dell'Obiettivo Annuale (come *infra* definito) per l'esercizio 2027 e dell'Obiettivo Annuale ESG (come *infra* definito) per il medesimo esercizio e, in caso di raggiungimento della *performance target*, ciascun beneficiario potrà esercitare i diritti, pari al complessivo 25% del totale dei diritti allo stesso attribuiti (*i.e.* 20% dei diritti relativi all'Obiettivo Annuale e 5% dei Diritti relativi all'Obiettivo Annuale ESG), e avrà diritto all'assegnazione delle azioni spettanti sulla base del rapporto di esercizio;
- al termine del terzo ciclo del Piano – avente durata dal 1° gennaio 2028 al 31 dicembre 2028 – il Consiglio di Amministrazione procederà (a) alla consuntivazione dell'Obiettivo Annuale (come *infra* definito) per l'esercizio 2028 e dell'Obiettivo Annuale ESG (come *infra* definito) per il medesimo esercizio e, in caso di raggiungimento della *performance target*, ciascun beneficiario potrà esercitare i diritti, pari al complessivo 25% del totale dei diritti allo stesso attribuiti (*i.e.*, 20% dei diritti relativi all'Obiettivo Annuale e 5% dei Diritti relativi all'Obiettivo Annuale ESG), e avrà diritto all'assegnazione delle azioni spettanti sulla base del rapporto di esercizio; e (b) alla consuntivazione del raggiungimento dell'Obiettivo Triennale (come *infra* definito) e, in caso di raggiungimento della *performance target*, ciascun Beneficiario potrà esercitare i diritti pari al 25% del totale dei diritti allo stesso attribuiti e avrà diritto all'assegnazione delle azioni spettanti sulla base del rapporto di esercizio.

Ai fini del Piano, gli obiettivi sono articolati come segue:

- raggiungimento di un livello di EBITDA annuo di Gruppo calcolato in base a quanto previsto dal piano industriale della Società per ciascun ciclo del piano (l'“**Obiettivo Annuale**”). Al raggiungimento di ciascun Obiettivo Annuale, ciascun beneficiario potrà esercitare un numero di diritti pari al 20% del totale assegnato. Più in particolare, relativamente a ciascun esercizio di durata del Piano (2026, 2027 e 2028):

- in caso di mancato raggiungimento della *performance* soglia, pari al 90% dell’Obiettivo Annuale, i diritti assegnati decadranno;
 - in caso di raggiungimento di una percentuale dell’Obiettivo Annuale compreso tra il 90% e il 100%, il numero dei diritti esercitabili – pari al 20% del totale assegnato – potrà essere esercitato proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell’Obiettivo Annuale;
 - in caso di raggiungimento di una percentuale dell’Obiettivo Annuale compresa tra il 100% e il 120% il numero dei diritti esercitabili – pari al 20% del totale assegnato – potrà essere esercitato proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell’Obiettivo Annuale;
 - in caso di raggiungimento di una percentuale dell’Obiettivo Annuale superiore al 120% (centoventi per cento), il numero di diritti esercitabili – pari al 20% del totale assegnato – non potrà comunque superare il 120% del numero dei diritti esercitabili;
 - raggiungimento dell’obiettivo ESG annuo di Gruppo, per ciascun ciclo del Piano (l’**“Obiettivo Annuale ESG”**). Al raggiungimento di ciascun Obiettivo Annuale ESG, ciascun beneficiario potrà esercitare un numero di diritti pari al 5% del totale assegnato;
- al termine del terzo anno di Piano (i) permanenza del Rapporto del Beneficiario con la Società o con la Società Controllata rilevante nonché mantenimento, in relazione al ruolo ricoperto, della condizione di Beneficiario all’interno della Società, della Società Controllata rilevante o del Gruppo, e (ii) raggiungimento, in almeno due dei tre *vesting period* di Piano, dell’Obiettivo Annuale e dell’Obiettivo ESG con conseguente maturazione ed esercizio dei Diritti (l’**“Obiettivo Triennale”**). In caso di raggiungimento dell’Obiettivo Triennale rilevato alla data di verifica, ciascun beneficiario potrà esercitare un numero di diritti pari al residuo 25% del totale dei diritti assegnati secondo un criterio di interpolazione lineare.

Ai fini dell’esercizio dei diritti e, conseguentemente, dell’assegnazione delle azioni, gli obiettivi verranno consuntivati in modo indipendente tra loro. In merito al raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuati nel Piano, in caso di mancato raggiungimento della *performance* soglia in relazione ad un determinato obiettivo, i diritti riferibili a tale obiettivo decadranno e il beneficiario non avrà diritto a vedersi assegnare le relative azioni.

Resta fermo che il Consiglio di Amministrazione della Società, qualora ritenga a proprio discrezionale ed insindacabile giudizio che ricorrano particolari circostanze e sentito il parere del Comitato Remunerazioni, potrà consentire comunque l’esercizio, totale o parziale, dei diritti assegnati anche in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi.

Claw-back e malus

Il Piano prevede clausole c.d. di “*claw-back*” ai sensi delle quali, in particolare, la Società si riserva la facoltà unilaterale di ottenere la revoca, anche parziale, dei diritti non ancora esercitati, ovvero la restituzione delle azioni assegnate a seguito dell’esercizio dei diritti, al netto di ogni e qualsiasi tassazione subita dal beneficiario, ovvero ove le azioni fossero già state vendute, la restituzione del guadagno netto ottenuto.

Holding Period

I beneficiari avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per un periodo di 24 mesi successivo a ciascuna data di assegnazione delle azioni (l'"**Holding Period**"), un numero di azioni almeno pari al 50% delle azioni di volta in volta assegnate a seguito dell'esercizio dei diritti, al netto delle eventuali cessioni effettuate per far fronte agli obblighi fiscali (cd. *sell to cover*).

Per maggiori informazioni in merito al Piano, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo investors.unidata.it, sezione *Governance / Assemblea degli Azionisti*.

3.2.3. Bonus una tantum

Il Consiglio di Amministrazione si riserva inoltre la facoltà di definire *entry bonus / welcome bonus / retention bonus / bonus una tantum* finalizzati all'*attraction* o alla *retention* di risorse con competenze ritenute critiche e chiave per il successo dell'azienda e per il conseguimento degli obiettivi strategici di lungo periodo, fermo restando che l'attribuzione di erogazioni *una tantum* avviene nell'ambito di processi decisionali adeguatamente tracciati e documentati, al fine di assicurare un'applicazione oggettiva e trasparente, improntata al merito.

3.3 Benefici non monetari

Nei confronti degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche può essere prevista l'attribuzione di benefici non monetari *standard* rispetto alla carica e al ruolo ricoperti (e.g., telefono cellulare, auto, computer).

4. TRATTAMENTO PREVISTO PER CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Alla data della relazione, non sono previsti l'attribuzione o il riconoscimento di compensi particolari o di altri benefici agli Amministratori ed agli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche che risultino cessati dalla carica o per i quali sia intervenuta la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Costituisce, altresì, una *policy* della Società non stipulare con gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche eventuali accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici attinenti alla possibile risoluzione anticipata del rapporto, sia essa ad iniziativa della Società o del singolo.

In caso di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia, entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi in uso.

Relativamente alla gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti con i propri amministratori, anche le altre società del Gruppo si uniformano a tali criteri.

Con riferimento al Piano, in caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente e/o di amministrazione in essere tra il singolo beneficiario e Unidata o una delle società del Gruppo (il "**Rapporto**") prima della data di assegnazione o comunque prima della consegna delle azioni per

ciascun ciclo del Piano e fatta salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i beneficiari, si prevede che:

- in caso di cessazione del rapporto a seguito di una ipotesi di *bad leaver*:
 - ove l'evento si verifichi dopo l'assegnazione delle azioni, il beneficiario manterrà la titolarità delle azioni nella sua disponibilità, fermo restando il rispetto dell' *Holding Period*;
 - ove l'evento si verifichi dopo l'esercizio dei diritti, il beneficiario perderà il diritto di ricevere le azioni;
 - ove l'evento si verifichi prima del decorso del *vesting period*, il beneficiario perderà il diritto di esercitare i diritti che si estingueranno automaticamente;
- in caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi *good leaver*:
 - ove l'evento si verifichi dopo l'assegnazione delle azioni, il beneficiario manterrà la titolarità delle azioni nella sua disponibilità, fermo restando il rispetto dell' *Holding Period*;
 - ove l'evento si verifichi dopo l'esercizio dei diritti, il beneficiario manterrà il diritto di ricevere le azioni, fermo restando il rispetto dell' *Holding Period*;
 - ove l'evento si verifichi prima del decorso del *vesting period*, il beneficiario manterrà il diritto di esercitare i diritti fino alla data di cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro (secondo un criterio *pro-rata temporis*).

In caso di trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, sempre in qualità di beneficiario, è previsto che lo stesso conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli ai sensi del Piano.

5. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Dato preventivamente atto che non sussistono coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, si evidenzia che è in essere una polizza di assicurazione per la responsabilità civile verso terzi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni (cosiddetta "*Directors & Officers Liability*"), valida per la Società e le sue controllate.

6. LA POLITICA RELATIVA ALLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI E DEGLI AMMINISTRATORI MUNITI DI PARTICOLARI CARICHE

Amministratori Indipendenti

La remunerazione degli amministratori indipendenti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo ed è rappresentata da una componente fissa deliberata dall'Assemblea degli Azionisti, nonché da una componente fissa deliberata dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai comitati endo-consiliari e, in particolare, alla data della presente relazione:

- per il Comitato Controllo e Rischi è previsto un compenso complessivo lordo annuo fisso di Euro 16.000 da ripartirsi quanto ad Euro 8.000 al Presidente ed Euro 4.000 per ciascuno degli altri membri;
- per il Comitato Nomine, Remunerazione e Sostenibilità è previsto un compenso complessivo lordo annuo fisso di Euro 16.000 da ripartirsi quanto ad Euro 8.000 al Presidente ed Euro 4.000 per ciascuno degli altri membri;
- per il Comitato per la *Corporate Governance* e Operazioni con Parti Correlate, è previsto un compenso complessivo lordo annuo fisso di Euro 16.000 da ripartirsi quanto ad Euro 8.000 al Presidente ed Euro 4.000 per ciascuno degli altri membri.

Amministratori muniti di particolari cariche

Per la disciplina della politica retributiva seguita per gli Amministratori muniti di particolari cariche si rimanda a quanto già indicato al precedente paragrafo 2.

7. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione è stata definita dalla Società senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento. La determinazione dei livelli di remunerazione e del *pay-mix* avviene in coerenza con i principi e le finalità della Politica e in considerazione di *benchmark* di mercato.

8. DEROGHE

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF e dell'art. 84-*quater*, comma 2-*bis*, lett. c) del Regolamento Emittenti, è prevista la possibilità di derogare in via temporanea alla Politica descritta nella presente Sezione I della Relazione al verificarsi di circostanze eccezionali per tali intendendosi quelle situazioni in cui la deroga alla Politica medesima si rende 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, ad esempio (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che possano incidere in modo significativo sui risultati del Gruppo; (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management.

Gli elementi della Politica per i quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare per periodi temporalmente definiti possono riguardare:

- le componenti fisse e variabili (di medio–lungo termine) della retribuzione;
- gli eventuali *bonus* (compresi quelli all’ingresso), i benefici non monetari, i piani di incentivazione, le coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, o gli emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione, la corresponsione e/o l’entità di trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- la remunerazione degli amministratori indipendenti, degli amministratori che partecipano ai comitati e di quelli che svolgono particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).

Con riguardo alle procedure in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga alla Politica deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e l’eventuale ausilio di terze parti indipendenti, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate e dalla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

Le eventuali deroghe approvate alla Politica di Remunerazione, verranno rese note attraverso la successiva relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevederle.

9. CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL COMPENSO DELL’ORGANO DI CONTROLLO

L’ammontare del compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale su base annua è determinato dall’Assemblea degli Azionisti ai sensi dell’art. 2402 c.c.

Per completezza, si ricorda che l’Assemblea degli azionisti convocata per l’11 maggio 2026, provvederà alla nomina del nuovo Collegio Sindacale per un mandato triennale e alla determinazione del compenso annuo lordo complessivo nonché della remunerazione del Presidente e di ciascun componente.

SEZIONE II – Compensi corrisposti

PARTE A

Di seguito vengono indicati i compensi a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

I compensi corrisposti sono coerenti con la politica della Società in materia di remunerazioni approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 20 marzo 2025 e dall'Assemblea degli Azionisti in data 8 maggio 2025.

1. COMPENSI CORRISPOSTI

Amministratori

Componente fissa

In data 10 maggio 2024, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di determinare in complessivi Euro 400.000,00 la remunerazione complessiva annua lorda, per ciascun anno di carica, per il Consiglio di Amministrazione, dando mandato al Consiglio di Amministrazione medesimo in relazione alla suddivisione di tale emolumento tra i consiglieri.

In data 13 maggio 2024 il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato di suddividere il summenzionato emolumento come segue:

- Euro 72.000 per il Presidente Renato Brunetti;
- Euro 72.000 per il Vicepresidente Marcello Vispi;
- Euro 27.000 per il consigliere Giampaolo Rossini;
- Euro 27.000 per il consigliere Paolo Bianchi;
- Euro 27.000 per il consigliere Maurizio Tucci;
- Euro 27.000 per il consigliere indipendente Barbara Ricciardi;
- Euro 27.000 per il consigliere indipendente Alessandra Bucci;
- Euro 27.000 per il consigliere indipendente Stefania Argentieri Piuma;
- Euro 27.000 per il consigliere indipendente Luca Annibaletti.

Conformemente a quanto precede, con riferimento all'esercizio 2025, ai componenti del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del proprio mandato, il seguente compenso annuo lordo:

- Euro 72.000 per il Presidente Renato Brunetti;

- Euro 72.000 per il Vicepresidente Marcello Vispi
- Euro 27.000 per il consigliere Giampaolo Rossini;
- Euro 27.000 il consigliere Paolo Bianchi;
- Euro 27.000 per il consigliere Maurizio Tucci;
- Euro 27.000 per il consigliere indipendente Barbara Ricciardi;
- Euro 27.000 per il consigliere indipendente Alessandra Bucci;
- Euro 27.000 per il consigliere indipendente Stefania Argentieri Piuma;
- Euro 27.000 per il consigliere indipendente Luca Annibaletti.

Inoltre, in data 13 maggio 2024, il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno i comitati endoconsiliari richiesti ai sensi della normativa, anche regolamentare, vigente e ha deliberato di retribuire i componenti di ciascun comitato come segue:

- Euro 8.000,00 lordi annui per ciascun presidente di ciascun comitato endoconsiliare e
- Euro 4.000,00 lordi annui per ciascun membro di ciascun comitato endoconsiliare.

Per quanto concerne la partecipazione ai comitati endoconsiliari nel corso dell'esercizio 2025, sono stati corrisposti i seguenti compensi lordi:

- Euro 8.000 per il consigliere indipendente Luca Annibaletti;
- Euro 12.000 per il consigliere indipendente Barbara Ricciardi;
- Euro 16.000 per il consigliere indipendente Alessandra Bucci;
- Euro 12.000 per il consigliere indipendente Stefania Argentieri Piuma.

Componente variabile

Si ricorda che in data 24 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il piano di incentivazione su base azionaria 2023-2025 (il "**Piano 2023-2025**"), avente una durata complessiva triennale, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

In data 12 settembre 2023, il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, individuato quali beneficiari del Piano 2023-2025 gli amministratori esecutivi quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione Renato Brunetti, il Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione Marcello Vispi, l'amministratore esecutivo Giampaolo Rossini, nonché l'amministratore non esecutivo Paolo Bianchi.

Alla data dell'approvazione della presente Relazione, ai predetti beneficiari risultano attribuiti i seguenti diritti:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione Renato Brunetti: n. 11.000 diritti;
- Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione Marcello Vispi: n. 8.500 diritti;

- Amministratore esecutivo Giampaolo Rossini: n. 1.250 diritti.
- Amministratore non esecutivo Paolo Bianchi: n. 1.250 diritti;

In data 31 marzo 2026, in sede di approvazione del bilancio consolidato chiuso al 31 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto (i) alla consuntivazione del raggiungimento dell'Obiettivo Annuale e dell'Obiettivo Annuale ESG per il terzo ciclo di Piano 2023–2025 (avente durata dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025), rilevando come in considerazione del raggiungimento della performance soglia dell'Obiettivo Annuale e dell'Obiettivo Annuale ESG, i beneficiari abbiano maturato il diritto ad esercitare il numero di diritti connessi all'Obiettivo Annuale e all'Obiettivo Annuale ESG, (ii) nonché alla consuntivazione del raggiungimento dell'Obiettivo Triennale.

Per maggiori informazioni in merito al Piano 2023–2025, si rimanda alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativa all'esercizio 2024 approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unidata in data 20 marzo 2025 pubblicata sul sito internet della Società all'indirizzo investors.unidata.it, sezione *Governance / Assemblea degli Azionisti*.

Inoltre, per maggiori informazioni circa le modalità con cui la componente variabile della remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società, si rimanda alla Sezione I, Paragrafo 3 "*Componenti della remunerazione*", nonché alla Tabella 3A che segue.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla consuntivazione del raggiungimento dell'obiettivo *target* relativo all'EBITDA correlato all'MBO, rilevando come, in considerazione del raggiungimento suindicato obiettivo economico/finanziario, consuntivato mediante confronto con l'EBITDA *Adjusted* consolidato al 31 dicembre 2025, i beneficiari abbiano avuto accesso ai propri obiettivi *target* di MBO, che sono stati successivamente verificati dalle competenti strutture della Società con riferimento a ciascun beneficiario dell'MBO.

Benefici non monetari

In linea con le prassi di mercato, in favore degli amministratori sono stati previsti alcuni *benefit* tra i quali forme di copertura assicurativa assistenziale nonché più in generale benefici non monetari standard (es. telefono cellulare, computer).

Collegio Sindacale

In data 10 maggio 2024, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di determinare in complessivi euro 94.000,00 la remunerazione complessiva annua lorda, per ciascun anno di carica, per il Collegio Sindacale, così suddiviso: Euro 40.000,00 lordi annui per il Presidente ed Euro 27.000,00 lordi annui per ciascun sindaco effettivo.

Conformemente a quanto precede, con riferimento all'esercizio 2025, ai componenti del Collegio Sindacale è stato corrisposto il seguente compenso annuo lordo:

- Euro 40.000 per il Presidente Pierluigi Scibetta;

- Euro 27.000 per il sindaco effettivo Antonia Coppola;
- Euro 27.000 per il sindaco effettivo Luigi Rizzi;

I sindaci supplenti non hanno percepito compensi.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Roberto Giacometti quale dirigente con responsabilità strategiche nonché Dirigente Preposto della Società percepisce un compenso fisso annuale lordo pari ad Euro 176.300,00; un compenso variabile (MBO) pari ad un massimo del 23 % della RAL.

In aggiunta a quanto sopra, tra i beneficiari del Piano 2023-2025, il Consiglio di Amministrazione ha individuato anche l'Ing. Giacometti quale Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società.

Alla data dell'approvazione della presente Relazione, sono stati attribuiti al predetto Dirigente Strategico n. 7.750 diritti

2. INDENNITA' E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

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

3. DEROGHE ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI APPLICATE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono intervenute deroghe alla politica di remunerazione.

4. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione dei soggetti destinatari del Piano 2023-2025.

5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Consiglio di Amministrazione	2025	2024
Renato Brunetti	72.000	69.111

Marcello Vispi	72.000	69.111
Paolo Bianchi	27.000	24.472
Giampaolo Rossini	27000	24.472
Maurizio Tucci	27.000	17.250
Barbara Ricciardi	27.000+12.000	24.472
Alessandra Bucci	27.000+16.000	24.472
Stefania Argentieri Piuma	27.000+12.000	24.472
Luca Annibaletti	27.000+8.000	17.250
Collegio Sindacale	2025	2024
Pierluigi Scibetta	40.000	32.841
Antonia Coppola	27.000	20.915
Luigi Rizzi	27.000	20.915

Sintesi dei risultati della Società

	2025	2024	Variazione %
Ricavi totali	109.502.887	101.306.872	+8,1%
Margine lordo (Ebitda)	29.371.677	27.007.848	-1,1%
Risultato operativo (Ebit)	14.650.300	15.934.874	-8,1%
Risultato dell'esercizio	6.992.990	8.554.061	-18,2%

Variazione retribuzione media dei dipendenti rispetto all'esercizio precedente

	2025	2024
Variazione	51.689 €	39.430 €

6. INFORMAZIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ CON CUI LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ESERCIZIO 2024

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti dell'8 maggio 2025, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2024 che è stata approvata con il voto favorevole del 91,053% dei soci presenti in Assemblea.

PARTE B

Di seguito vengono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società in favore degli organi di amministrazione e di controllo, nonché, in forma aggregata, dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, 3A e 3B sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e no.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti all'esercizio 2025, individuati secondo un criterio di competenza, spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7–bis, del Regolamento Emittenti.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai 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 (*)	Partecipazione agli utili					
Consiglio di Amministrazione												
Renato Brunetti	Presidente e amministratore esecutivo	01.01.25–31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2026	245.750 €						245.750 €		
Di cui compensi della Società				72.000 €						72.000 €		
Di cui compensi di società controllate e collegate				173.750 €						173.750 €		
Marcello Vispi	Vice-Presidente e amministratore esecutivo	01.01.25–31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2026	187.000 €						187.000 €		
Di cui compensi della Società				72.000 €						72.000 €		

Di cui compensi di società controllate e collegate				115.000 €						115.000 €		
Giampaolo Rossini	Amministratore esecutivo	01.01.25-31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2026	27.000 €		20.640 €(*)			RAL da dip: 120.000 €	167.640 €		
Di cui compensi della Società				27.000 €		20.640 €(*)			RAL da dip 120.000 €	167.640 €		
Di cui compensi di società controllate e collegate												
Paolo Bianchi	Amministratore non esecutivo	01.01.25-31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2026	27.000 €		7.000+2.000 (*)			RAL da dip 48.707 €	84.707 €		
Di cui compensi della Società				27.000 €		7.000+2.000 €(*)			RAL da dip 48.707 €	84.707 €		
Di cui compensi di società controllate e collegate												
Maurizio Tucci	Amministratore non esecutivo	01.01.25-31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2026	27.000 €						27.000 €		
Di cui compensi della Società				27.000 €						27.000 €		
Di cui compensi di società controllate e collegate												
Di cui compensi di società controllate e collegate												
Luca Annibaletti	Amministratore indipendente	01.01.25-31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2026	27.000 €	8.000 €					35.000 €		

Di cui compensi della Società				27.000 €	8.000 €					35.000 €		
Di cui compensi di società controllate e collegate												
Barbara Ricciardi	Amministratore indipendente	01.01.25-31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2026	27.000 €	12.000 €					39.000 €		
Di cui compensi della Società				27.000 €	12.000 €					39.000 €		
Di cui compensi di società controllate e collegate												
Alessandra Bucci	Amministratore indipendente	01.01.25-31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2026	27.000 €	16.000 €					43.000 €		
Di cui compensi della Società				27.000 €	16.000 €					43.000 €		
Di cui compensi di società controllate e collegate												
Stefania Argentieri Piuma	Amministratore indipendente	01.01.25-31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2026	27.000 €	12.000 €					39.000 €		
Di cui compensi della Società				27.000 €	12.000 €					39.000 €		
Di cui compensi di società controllate e collegate												
(l) Compensi nella società che redige il bilancio				333.000 €	48.000 €	29.640 €			168.707 €	579.347 €		

(II) Compensi da controllate e collegate				288.750 €	-					288.750 €		
(III) Totale				621.750 €	48.000 €	29.640 €			168.707 €	868.097 €		
Collegio Sindacale												
Pierluigi Scibetta (*)	Presidente	01.01.25-31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 40.000	-	-	-	-	-	Euro 40.000	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 40.000	-	-	-	-	-	Euro 40.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Antonia Coppola (*)	Sindaco effettivo	01.01.25-31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 27.000	-	-	-	-	-	Euro 27.000	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 27.000	-	-	-	-	-	Euro 27.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Luigi Rizzi (*)	Sindaco effettivo	01.01.25-31.12.25	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 27.000	-	-	-	-	-	Euro 27.000		
Di cui compensi della Società				Euro 27.000	-	-	-	-	-	Euro 27.000		

Di cui compensi di società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Euro 94.000	-	-	-	-	-	Euro 94.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale	Euro 94.000	-	-	-	-	-	Euro 94.000	-	-

Dirigenti con responsabilità strategiche

Roberto Giacometti	Dirigente Strategico	01.01.25- 31.12.25	-			32.640 €			RAL da dip: 175.250 €	207.890 €		
Di cui compensi della Società						32.640 €			RAL da dip: 175.250 €	207.890 €		
Di cui compensi di società controllate e collegate												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	32.640 €			175.250 €	207.890 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	32.640 €			175.250 €	207.890 €	-	-

(*) Tale importo rappresenta l'MBO assegnato in caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi definiti. Conseguentemente, è da intendersi come massimale erogabile.

TABELLA 2 – *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono previsti per i componenti dell'organo di amministrazione e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock-option* e, pertanto, non viene esposta la relativa tabella.

TABELLA 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

		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 attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell’esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano 2023–2025	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di 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 strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione e (30.12.2025)	Fair value
Renato Brunetti	Presidente	<i>Piano di Incentivazione su base azionaria 2023–2025</i>	2.000 diritti corrispondenti a n. 2.000 azioni Unidata	Annuale (2023, 2024, 2025) e Triennale (2023–2025)	2500 Diritti corrispondenti a n. 2500 Azioni Unidata	-	2023 – 2024–2025	23/05/2025	€ 3,02	-	11.000 Diritti corrispondenti a n. 11.000 Azioni Unidata	€ 2,89	-
Marcello Vispi	Vice – Presidente	<i>Piano di Incentivazione su base azionaria 2023–2025</i>	2.000 diritti corrispondenti a n. 2.000 azioni Unidata	Annuale (2023, 2024, 2025) e Triennale (2023–2025)	2.500 Diritti corrispondenti a n. 2.500 Azioni Unidata	-	2023 – 2024–2025	23/05/2025	€ 3,02	-	8.500 Diritti corrispondenti a n. 8.500 Azioni Unidata	€ 2,89	-

Giampaolo Rossini	Amministratore	<i>Piano di Incentivazione su base azionaria 2023-2025</i>	n. 1.000 diritti corrispondenti a n. 1.000 azioni Unidata	Annuale (2023, 2024, 2025) e Triennale (2023-2025)	1.250 Diritti corrispondenti a n. 1.250 Azioni Unidata	-	2023 - 2024-2025	23/05/2025	€ 3,02	-	5.500 Diritti corrispondenti a n. 5.500 Azioni Unidata	€ 2,89	-
Paolo Bianchi	Amministratore	<i>Piano di Incentivazione su base azionaria 2023-2025</i>	n. 1.000 diritti corrispondenti a n. 1.000 azioni Unidata	Annuale (2023, 2024, 2025) e Triennale (2023-2025)	1.250 Diritti corrispondenti a n. 1.250 Azioni Unidata	-	2023 - 2024-2025	23/05/2025	€ 3,02	-	5.500 Diritti corrispondenti a n. 5.500 Azioni Unidata	€ 2,89	-
n. 1 Dirigente strategico	CFO	<i>Piano di Incentivazione su base azionaria 2023-2025</i>	n. 1.000 diritti corrispondenti a n. 1.000 azioni Unidata	Annuale (2023, 2024, 2025) e Triennale (2023-2025)	1.250 Diritti corrispondenti a n. 1.250 Azioni Unidata	-	2023 - 2024-2025	23/05/2025	€ 3,02	-	5.500 Diritti corrispondenti a n. 5.500 Azioni Unidata	€ 2,89	-
(I) Compensi in Unidata		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
		Piano C (data relativa delibera)											

(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)											
	Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale		7.000 diritti corrispondenti a n. 7.000 azioni Unidata		8.750 diritti corrispondenti a n. 8.750 Azioni Unidata						36.000 Diritti corrispondenti a n. 36.000 Azioni Unidata		

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

Non sono previsti piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e, pertanto non viene esposta la relativa tabella.

SCHEMA N. 7-TER – Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Renato Brunetti	Presidente amministratore esecutivo	Unidata	612.000	–	–	638.450
Giampaolo Rossini	Amministratore esecutivo	Unidata	430.867	–	–	367.117
Marcello Vispi	Amministratore esecutivo	Unidata	602.000	–	–	635.800
Paolo Bianchi	Amministratore non esecutivo	Unidata	1.500	–	–	1.500

Maurizio Tucci	Amministratore non esecutivo	Unidata	-	-	-	-
Barbara Ricciardi	Amministratore indipendente	-	-	-	-	-
Alessandra Bucci	Amministratore indipendente	-	-	-	-	-
Stefania Argentieri Piuma	Amministratore indipendente	-	-	-	-	-
Luca Annibaletti	Amministratore indipendente	-	-	-	-	-
Pierluigi Scibetta	Presidente	-	-	-	-	-
Antonia Coppola	Sindaco effettivo	-	-	-	-	-

Luigi Rizzi	Sindaco effettivo	-	-	-	-	-
-------------	-------------------	---	---	---	---	---

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Unidata	2250	-	-	7.750