



*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 ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO  
D'AMMINISTRAZIONE SULLA PROPOSTA DI CUI AL  
PUNTO N. 6 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA  
ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DI UNIEURO S.P.A.  
CONVOCATA PER IL GIORNO 21 GIUGNO 2022 IN UNICA  
CONVOCAZIONE**



6. Proposta di approvazione di un piano basato su azioni Unieuro denominato “Piano di *Performance Shares* 2023-2028” ai sensi dell’art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

la presente Relazione è stata redatta ai sensi degli artt. 114-*bis* e 125-*ter*, comma 1, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 84-*ter* del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”).

La presente relazione (la “**Relazione**”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unieuro S.p.A. (“**Unieuro**” o “**Società**” o “**Emittente**”) nella seduta dell’11 maggio 2022 e viene messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge e regolamentari, presso la sede sociale, sul sito *corporate* della Società nella Sezione “*Unieurospa.com / Corporate Governance / Assemblee degli Azionisti / Assemblea dicembre 2022*”, nonché con le altre modalità previste dalla normativa vigente.

\* \* \* \* \*

Con riferimento al sesto punto all’ordine del giorno di parte ordinaria dell’Assemblea, il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi e per gli effetti dell’articolo 114-*bis* del TUF, un piano di incentivazione denominato “Piano di *Performance Shares* 2023 - 2028” (“**Piano**”) riservato a amministratori esecutivi della Società e/o dirigenti con responsabilità strategiche e/o dipendenti delle altre società appartenenti al gruppo alla stessa facente capo (le “**Società Controllate**” e, la Società con queste ultime complessivamente considerate, il “**Gruppo**”) avente ad oggetto l’assegnazione gratuita di diritti condizionati e non trasferibili a ricevere, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, azioni Unieuro (“**Azioni**”) a titolo gratuito nella misura che sarà determinata in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei predetti obiettivi di *performance* e subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni di maturazione, nonché un premio in denaro parametrato sui dividendi in denaro eventualmente distribuiti e pagati dalla Società per ciascuno dei tre cicli del Piano.

Le Azioni a servizio del Piano deriveranno da: (i) un apposito aumento di capitale gratuito, da eseguirsi anche in più volte, ai sensi dell’articolo 2349 del Codice Civile, per un importo massimo di Euro 180.000,00, da imputarsi interamente a capitale, mediante emissione di massime n. 900.000 Azioni per cui sarà conferita apposita delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’articolo 2443 del Codice Civile (“**Aumento di Capitale**”) e (ii) Azioni proprie rivenienti da acquisti effettuati ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter* del Codice Civile.

A tal proposito, si precisa che la proposta relativa all’Aumento di Capitale nonché la proposta di autorizzazione all’acquisto e alla disposizione di Azioni proprie saranno



sottoposte all'esame e all'approvazione dell'Assemblea della Società, rispettivamente, quale unico punto all'ordine del giorno della parte straordinaria e settimo punto all'ordine del giorno della parte ordinaria. Tali proposte sono illustrate da apposite relazioni redatte, rispettivamente, ai sensi dell'articolo 72 e 73 del Regolamento Emittenti, nonché in conformità all'Allegato 3A dello stesso.

Il Piano, in relazione ai suoi destinatari, come individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti appartenenti alle categorie a cui il medesimo è riservato, (i "**Beneficiari**"), costituisce un'operazione con parti correlate a cui non si applicano le specifiche procedure previste dalla delibera Consob n. 17221 del 12.3.2010 (Regolamento operazioni con parti correlate), in virtù dell'esenzione prevista dal Regolamento interno sulla gestione delle Operazioni con Parti Correlate adottato da Unieuro con riferimento ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'assemblea ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF e alle relative operazioni esecutive.

Per maggiori informazioni su termini e condizioni dell'Aumento di Capitale nonché sull'autorizzazione all'acquisto e disposizione di Azioni proprie si rinvia alle sopra indicate relazioni illustrative, che saranno messe a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, nonché a quanto sinteticamente illustrato di seguito.

Il documento informativo relativo al Piano, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e in conformità dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti ("**Documento Informativo**"), sarà messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e sarà consultabile sul sito *corporate* della Società nella Sezione "*Unieurospa.com / Corporate Governance / Assemblee degli Azionisti / Assemblea dicembre 2022*", nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "EMARKET STORAGE" ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)), unitamente alla presente relazione.

## A. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano si inserisce nel novero degli strumenti utilizzati dalla Società per integrare la componente fissa del pacchetto retributivo delle risorse strategiche attraverso componenti variabili connesse al mantenimento del rapporto di lavoro, in linea con le *best practice* di mercato e si propone in continuità rispetto al precedente piano di incentivazione di medio-lungo termine approvato dall'Assemblea del 17 dicembre 2020.

A tale fine, la Società, in linea con le migliori prassi di mercato nazionali e internazionali, ritiene che i piani di compensi basati su azioni costituiscano un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave e per i dipendenti, per mantenere elevate e migliorare le *performance* e contribuire ad aumentare la crescita e il successo sostenibile della Società stessa.

Pertanto, il Piano prevede i seguenti obiettivi:



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

Nel predisporre il Piano, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine di Unieuro hanno condotto una attività di *benchmarking*, avvalendosi di un consulente esterno di primario *standing*, sulle *best practice* vigenti in Italia e all'estero in materia di remunerazione del *management* nel lungo termine. Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine ritengono che il Piano rifletta le migliori prassi internazionali favorendo la fidelizzazione e incentivando la permanenza dei destinatari all'interno del Gruppo.

Si segnala, tra l'altro, che l'adozione di piani di remunerazione basati su Azioni è in linea con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. con riguardo alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La proposta relativa all'adozione del Piano è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

#### **B. Destinatari del Piano: componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, delle controllanti o controllate, che beneficiano del piano e categorie di dipendenti o di collaboratori della Società e delle società controllanti o controllate, che beneficiano del Piano**

Il Piano è destinato ad amministratori esecutivi ai sensi del Codice di *Corporate Governance* nonché amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione della Società, a dirigenti con responsabilità strategiche, per tali intendendosi dirigenti della Società che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società nonché a dipendenti della Società o di società del Gruppo che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione.

L'individuazione nominativa dei Beneficiari, ivi inclusi i componenti del Consiglio di Amministrazione, la determinazione del numero di diritti assegnati a ciascuno di detti



Beneficiari e corrispondente al c.d. numero base di Azioni per cui si veda al successivo Paragrafo C. (fermo restando che il numero effettivo di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario dipenderà dal grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*) nonché qualsiasi ulteriore decisione inerente ai Beneficiari, sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione di volta in volta degli amministratori eventualmente interessati, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine e del Collegio Sindacale qualora richiesto ai sensi dell'art. 2389 c.c., avuto riguardo alla rilevanza della posizione ricoperta dal Beneficiario nell'ambito della Società e/o del Gruppo e tenuto conto della funzione dal medesimo svolta nel processo di creazione di valore.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 11 maggio 2022, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine e del Collegio Sindacale ove richiesto che, in caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, saranno inclusi tra i Beneficiari del 1° ciclo del Piano l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il *Chief Financial Officer* che saranno in carica alla data di assegnazione.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari e le altre informazioni previste dal Paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite al momento dell'assegnazione dei diritti secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti e in ogni caso con le modalità e nei termini indicati dalle disposizioni tempo per tempo vigenti.

I destinatari del 1° ciclo del Piano saranno al massimo 60 soggetti, non ancora identificati nominativamente fatta eccezione per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il *Chief Financial Officer* che saranno in carica alla data di assegnazione, e saranno compresi i soggetti che abbiano un rapporto di lavoro con la Società e/o le società del Gruppo e che rientrino in una delle seguenti categorie:

- dirigenti della Società e/o delle società del Gruppo;
- dipendenti di primo livello impiegatizio (o superiore) presso la Società e/o le società del Gruppo.

L'individuazione dei Beneficiari che siano dipendenti della Società e/o delle società del Gruppo, la determinazione del numero di Diritti assegnati corrispondenti al numero base di Azioni nonché qualsiasi ulteriore decisione inerente ai Beneficiari saranno effettuate, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, dal Consiglio di Amministrazione che potrà eventualmente delegare in tal senso il Presidente o l'Amministratore Delegato, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione ricoperta dal Beneficiario nell'ambito delle Società e/o del Gruppo e tenuto conto della funzione dagli stessi svolta nel processo di creazione di valore.

Il Comitato Remunerazione e Nomine svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano, ai sensi del Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A..



### C. Caratteristiche del Piano: oggetto, modalità di attuazione, durata del Piano ed esercizio dei Diritti

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei Beneficiari di diritti condizionati e non trasferibili a ricevere Azioni ordinarie di Unieuro (“**Diritti**”) a titolo gratuito nella misura che sarà determinata in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei predetti obiettivi di *performance* e subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni di maturazione, nonché un premio in denaro parametrato sui dividendi in denaro eventualmente distribuiti e pagati dalla Società per ciascuno dei tre cicli del Piano.

Le attribuzioni gratuite di tali Azioni verranno effettuate negli anni 2026 (1° ciclo), 2027 (2° ciclo) e 2028 (3° ciclo).

L'effettiva attribuzione delle Azioni per ciascuno dei tre cicli previsti verrà deliberata del Consiglio di Amministrazione che determinerà il numero effettivo di Azioni da assegnare in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* e al verificarsi delle condizioni di maturazione previste dal Piano.

Si propone che a servizio dell'intero Piano siano destinate in massime n. 900.000 Azioni ordinarie, prive di indicazione espressa del valore nominale, aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione che potranno rivenire dall'Aumento di Capitale e/o dall'assegnazione di Azioni proprie (già in circolazione e nel portafoglio della Società medesima o successivamente acquistate).

Si precisa che le Azioni attribuite al Beneficiario (a seguito della maturazione dei Diritti) avranno godimento pari a quello delle Azioni ordinarie della Società alla data dell'emissione e saranno pertanto munite delle cedole in corso a detta data.

Il Piano ha un orizzonte temporale quinquennale, dal 2023 al 2028 e prevede tre cicli, ciascuno dei quali sarà composto (i) dall'assegnazione ai Beneficiari dei Diritti; (ii) dal cd. periodo di *vesting*; (iii) dall'eventuale attribuzione delle Azioni e (iv) dal periodo di *lock-up*, ove applicabile.

In particolare, il 1° Ciclo ha durata triennale (i.e. assegnazione ai Beneficiari dei Diritti del 1° ciclo, periodo di *vesting* relativo agli esercizi sociali 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026 ed eventuale attribuzione da effettuarsi successivamente all'approvazione della Relazione finanziaria annuale con riferimento all'esercizio sociale chiuso al 28 febbraio 2026) oltre al periodo di *lock-up* ove applicabile, il 2° ciclo ha durata triennale (i.e. assegnazione ai Beneficiari dei Diritti del 2° ciclo, periodo di *vesting* relativo agli esercizi sociali 2024/2025, 2025/2026 e 2026/2027 ed eventuale attribuzione da effettuarsi successivamente all'approvazione della Relazione finanziaria annuale con riferimento all'esercizio sociale chiuso al 28 febbraio 2027) oltre al periodo di *lock-up* ove applicabile e il 3° ciclo ha durata triennale (i.e. assegnazione ai Beneficiari dei Diritti del 3° ciclo, periodo di *vesting* relativo agli esercizi sociali 2025/2026 2026/2027 e 2027/2028 ed eventuale attribuzione da effettuarsi successivamente all'approvazione



della Relazione finanziaria annuale con riferimento all'esercizio sociale chiuso al 29 febbraio 2028) oltre al periodo di *lock-up*, ove applicabile.

A titolo meramente esemplificativo si propone il seguente esempio grafico che rappresenta i tre cicli del Piano aventi ciascuno durata triennale:

	FY 2023 – 2024 (01/03/23 – 29/02/24)	FY 2024 – 2025 (01/03/24 – 28/02/25)	FY 2025 – 2026 (01/03/25 – 28/02/26)	FY 2026 – 2027 (01/03/26 – 28/02/27)	FY 2027 – 2028 (01/03/27 – 29/02/28)	FY 2028 – 2029 (01/03/28 – 28/02/29)	FY 2029 – 2030 (01/03/29 – 28/02/30)
1° Ciclo	Periodo di Vesting			Periodo di Lock - up <sup>1</sup>			
2° Ciclo		Periodo di Vesting		Periodo di Lock - up <sup>1</sup>			
3° Ciclo			Periodo di Vesting			Periodo di Lock - up <sup>1</sup>	

L'attribuzione gratuita delle Azioni per ciascuno dei tre cicli del Piano è condizionata al conseguimento di specifici obiettivi di *performance*, previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione al termine del periodo di *vesting* dell'avveramento delle seguenti condizioni di maturazione (“**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);
- 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.

Gli obiettivi di *performance* applicabili a ciascun ciclo di Piano vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine prima dell'assegnazione dei Diritti. Con riferimento al 1° ciclo del Piano gli obiettivi di *performance* sono rappresentati da EBIT Adjusted, Free Cash Flow Adjusted ed un Indice ESG come infra definiti.

Per maggiori informazioni sul punto si rinvia al Documento Informativo.

Si precisa comunque che alla data di assegnazione, il Consiglio di Amministrazione determinerà il numero di Diritti da corrispondere a ciascun Beneficiario, sentito il parere

<sup>1</sup> Il periodo di lock-up avrà efficacia per 24 mesi a partire dalla data di consegna delle Azioni.



del Comitato Remunerazione e Nomine, valutando l'importanza e la valenza strategica di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di valore per la Società e/o per il Gruppo e tenendo in conto la singola rilevanza del ruolo ricoperto, oltre che valutando l'importanza del Beneficiario in termini di fidelizzazione.

L'entità dell'incentivo azionario massimo assegnato a ciascun Beneficiario è differenziata in relazione al livello di responsabilità/criticità del ruolo ricoperto.

Si precisa che per il 1° ciclo del Piano gli obiettivi di *performance* sono collegati ai seguenti parametri:

- **l'indicatore EBIT Adjusted**

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

L'obiettivo di *performance* basato sull'Indicatore EBIT Adjusted ha un peso percentuale sul totale delle Azioni oggetto di attribuzione pari al 50% e coincide con l'EBIT rettificato cumulato di Unieuro relativo agli esercizi del 1° ciclo. Il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* viene misurato secondo la metodologia descritta nel Documento Informativo.

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

Indica il flusso di cassa consolidato generato/assorbito dall'attività operativa e dall'attività di investimento comprensivo degli oneri finanziari pre-adozione IFRS 16. Il Free Cash Flow Adjusted consolidato è rettificato dei flussi operativi e di investimento non ricorrenti, ed è comprensivo delle rettifiche per oneri (proventi) non ricorrenti, della loro componente non monetaria e del relativo impatto fiscale.

L'obiettivo di *performance* basato sull'indicatore Free Cash Flow Adjusted ha un peso percentuale sul totale delle Azioni oggetto di attribuzione pari al 25% e coincide con il Free Cash Flow rettificato cumulato di Unieuro relativo agli esercizi del 1° ciclo. Il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* viene misurato secondo la metodologia descritta nel Documento Informativo.

- **l'indicatore ESG**

È l'indicatore di *performance* ESG basato su KPI ("Key Performance Indicators") riconducibili a 4 specifici progetti: 1° KPI: numero dai contatti (audience) raggiunti dalle iniziative #Cuoriconnessi contro il cyberbullismo; 2° KPI: acquisti di energia con certificazione attestante la provenienza da fonti rinnovabili; 3° KPI: livello dell'employee Net Promoter Score (eNPS), come strumento di misurazione del livello di soddisfazione delle risorse umane; 4° KPI: dipendenti del Gruppo coinvolti in un percorso formativo specifico sulla sostenibilità.



L'indicatore ESG ha un peso percentuale sul totale delle Azioni oggetto di attribuzione pari al 25% e sarà misurato secondo la metodologia descritta nel Documento Informativo.

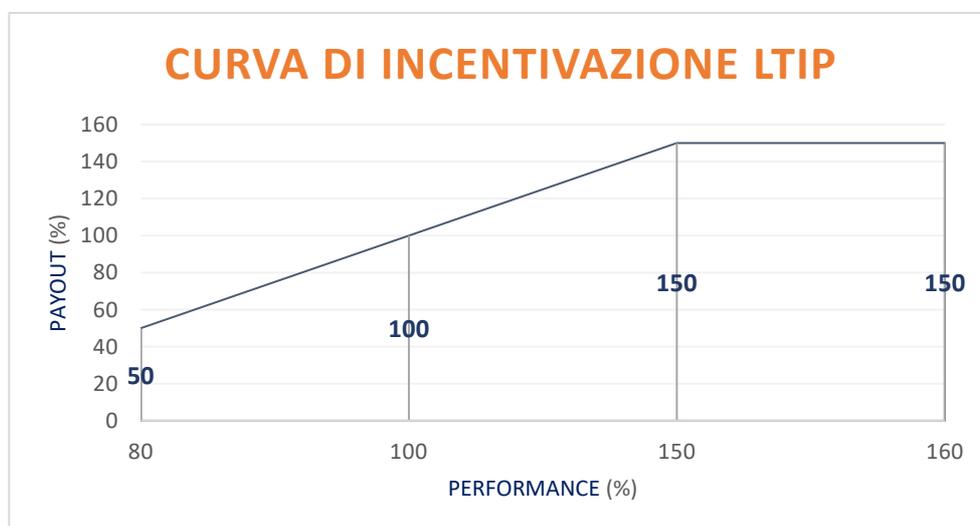
Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* del Piano è verificato al compimento di ciascun periodo di *vesting* ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine.

La *performance* complessiva è calcolata sommando i risultati annuali dei singoli parametri nel periodo di *vesting* di riferimento.

Per ciascuno degli obiettivi di *performance* è prevista una curva di incentivazione che collega il numero delle Azioni attribuibili in funzione del livello di raggiungimento/superamento dell'obiettivo di *performance*:

- una soglia minima di *performance* (*threshold*) fissata all'80% della soglia di *performance* (*target*) al di sotto della quale nessuna Azione sarà attribuita ed al raggiungimento della quale sarà attribuito un numero di Azioni pari al 50% delle Azioni attribuibili al raggiungimento della soglia *target*;
- una soglia di *performance* (*target*) al raggiungimento della quale sarà attribuito un numero base di Azioni;
- una soglia massima di *performance* (*cap*) fissata al 150% della soglia di *performance* (*target*) al raggiungimento o superamento della quale sarà attribuito il numero massimo di Azioni pari al 150% delle Azioni attribuibili al raggiungimento della soglia *target*.

Il conseguimento degli obiettivi di *performance* comporta la maturazione dei Diritti (per ciascun obiettivo di *performance* pesato) nei rapporti indicati nel grafico e nella tabella sottostante:





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.

#### Premio in Denaro

I Diritti 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 del Piano fino alla data di attribuzione, ai sensi delle disposizioni del Documento Informativo. Tale premio sarà pagabile subordinatamente alla consegna delle Azioni relativa a ciascun ciclo del Piano, purché siano realizzate tutte le condizioni di maturazione.

#### D. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceverà alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

#### E. Modalità per la determinazione dei prezzi o dei criteri per la determinazione dei prezzi per la sottoscrizione o per l'acquisto delle azioni

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'attribuzione gratuita di Azioni al raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

#### F. Vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni ovvero sui diritti di opzione attribuiti, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa Società o a terzi

I Diritti sono personali e non sono trasferibili né disponibili *inter vivos* e non possono essere costituiti in pegno né in garanzia.

I Diritti assegnati a ciascun Beneficiario, non potranno essere oggetto di negoziazione, trasferimento o disposizione in alcun modo e non potranno essere oggetto di atti di esecuzione o di provvedimenti cautelari da parte di terzi, pena la decadenza dagli stessi.

Per atto di trasferimento si intende ogni e qualunque negozio con il quale si ottenga, direttamente o indirettamente, l'effetto di cedere a terzi i Diritti assegnati, inclusi gli atti a titolo gratuito, le permuta e i conferimenti.

Resta inteso che qualsiasi atto di vendita, cessione, assoggettamento a vincoli o trasferimento effettuato in violazione di quanto sopra non produrrà effetti nei confronti



della Società e, in ogni caso, comporterà la decadenza del Beneficiario dai Diritti assegnati.

Una volta consegnate, le Azioni potranno essere liberamente negoziate.

I Beneficiari che siano anche componenti del Consiglio di Amministrazione e/o dirigenti con responsabilità strategiche assumeranno, con riferimento a ciascuno dei cicli di cui siano Beneficiari, un impegno di *lock-up* alla data di consegna delle Azioni che si sostanzia nell'obbligo di detenere continuativamente un numero di Azioni pari al 100% delle Azioni ai medesimi attribuite ai sensi del Piano (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.

Il Piano prevede una clausola di cd. Claw back, ai sensi della quale qualora - entro il termine di 3 (tre) anni dalla data di consegna - risulti che gli obiettivi di *performance* siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione:

- sulla base di dati e/o informazioni che risultino, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali, "manifestamente errati", per tali intendendosi un errore materiale o di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un obiettivo che, in assenza di tale errore, non sarebbe stato raggiunto o sarebbe stato raggiunto in misura diversa;
- da una alterazione dolosa o gravemente colposa da parte dello stesso Beneficiario dei dati utilizzati per il conseguimento di un obiettivo;
- da atti e/o comportamenti posti in essere da parte del Beneficiario in violazione di norme di legge, regolamentari o aziendali che abbiano quale effetto il raggiungimento di un obiettivo;

il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di agire per ottenere:

- la restituzione delle Azioni attribuite ai sensi del Piano ed eventualmente del premio in denaro erogato, dedotto un numero di Azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi alla consegna delle Azioni;
- di annullare il premio in denaro maturato ma non ancora erogato;
- di ottenere, qualora le Azioni attribuite ai sensi del Piano fossero già state vendute, cedute o comunque trasferite, la restituzione del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali conseguenti alla consegna delle Azioni eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le eventuali competenze di fine rapporto del Beneficiario.

È inoltre prevista una clausola di c.d. Malus la quale consente di ridurre o non consegnare le Azioni derivanti dai Diritti assegnati al Beneficiario nonché il premio in denaro nel caso



in cui, tra la data di attribuzione e la data di consegna delle Azioni e del premio in denaro, si riveli che il Diritto è stato assegnato o le Azioni sono state attribuite:

- sulla base di dati e/o informazioni che risultino, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali, “manifestamente errati”, per tali intendendosi un errore materiale o di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un obiettivo che, in assenza di tale errore, non sarebbe stato raggiunto o sarebbe stato raggiunto in misura diversa;
- da una alterazione dolosa o gravemente colposa da parte dello stesso Beneficiario dei dati utilizzati per il conseguimento di un obiettivo; ovvero
- da atti e/o comportamenti posti in essere da parte dello stesso Beneficiario in violazione di norme di legge, regolamentari o aziendali che abbiano quale effetto il raggiungimento di un obiettivo.

\* \* \*

In considerazione di quanto sopra premesso, il Consiglio di Amministrazione sottopone alla Vostra approvazione la seguente proposta di delibera:

*“L’Assemblea degli Azionisti di Unieuro S.p.A., riunitasi in sede ordinaria:*

- *esaminata la Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione predisposta ai sensi degli artt. 114-bis e 125-ter del D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998;*
- *esaminato il documento informativo predisposto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/99;*

*delibera*

1. *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, l’adozione del piano di incentivazione e fidelizzazione denominato “Piano di Performance Share 2023 - 2028” (il “Piano”) avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione e maturazione) indicate nella relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e nel relativo documento informativo;*
2. *di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario od opportuno per dare esecuzione al Piano (anche utilizzando quali azioni a servizio dell’esercizio dei Diritti le azioni proprie eventualmente in portafoglio della Società), in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per predisporre, adottare il regolamento di attuazione del Piano, nonché modificarlo e/o integrarlo, individuare i beneficiari, provvedere alle relative assegnazioni e determinare il quantitativo di diritti da assegnare a ciascuno di essi, determinare nel dettaglio gli obiettivi di performance cui subordinare di volta in volta l’assegnazione delle azioni ordinarie, procedere alle assegnazioni*



*dei diritti e alle attribuzioni delle azioni ai beneficiari (stabilendo se utilizzare a tal fine le azioni di nuova emissione rivenienti dal relativo aumento di capitale a servizio ovvero le azioni proprie di tempo in tempo nel portafoglio della Società), esercitare tutte le funzioni attribuite al Consiglio di Amministrazione ai sensi del Piano nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione del Piano al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato pro-tempore in carica, in via disgiunta fra loro, con facoltà di sub-delega a terzi e anche per mezzo di speciali procuratori all'uopo nominati, fermo restando che ogni decisione eventualmente relativa e/o attinente all'eventuale assegnazione dei diritti e attribuzione delle azioni all'Amministratore Delegato pro-tempore in carica quale beneficiario (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei suoi confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione;*

- 3. di conferire al Consiglio di Amministrazione e, per esso, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato pro-tempore in carica, in via disgiunta fra loro, con facoltà di sub-delega a terzi e anche per mezzo di speciali procuratori all'uopo nominati, ogni potere, con facoltà di subdelega, per espletare gli adempimenti legislativi e regolamentari conseguenti alle adottate deliberazioni."*

\* \* \*

Forlì, 11 maggio 2022

PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
STEFANO MELONI