



*Unieuro S.P.A. - Sede Legale in Forlì, Via Giovanni Schiaparelli, 31  
Capitale Sociale Euro 4.000.000 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. 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA  
ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DI UNIEURO S.P.A.,  
CONVOCATA PER IL GIORNO 17 DICEMBRE 2020 IN  
UNICA CONVOCAZIONE**

## 2. Proposta di approvazione di un piano di assegnazione gratuita di diritti a ricevere azioni ordinarie di Unieuro S.p.A. denominato “Piano di Performance Shares 2020-2025” riservato a dipendenti e/o amministratori di Unieuro S.p.A. e/o delle altre società appartenenti al gruppo alla stessa facente capo; 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 (“Relazione”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unieuro S.p.A. (“Unieuro” o “Società” o “Emittente”) nella seduta del 27 ottobre 2020 e viene messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge e regolamentari, presso la sede sociale, sul sito internet della Società nella Sezione “*Unieurospa.com / Corporate Governance / Assemblee degli Azionisti / Assemblea dicembre 2020*”, nonché con le altre modalità previste dalla normativa vigente.

\* \* \* \* \*

Con riferimento al secondo 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 Share 2020 - 2025” (“Piano”) riservato a dipendenti e/o amministratori della Società e/o 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 Unieuro che danno diritto, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di performance, all’attribuzione di azioni Unieuro (“**Azioni**”) a titolo gratuito il cui numero sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei predetti obiettivi di performance e subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni di maturazione.

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 la cui esecuzione sarà conferita apposita delega al Consiglio di Amministrazione ex art. 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 terzo 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.

Si precisa, infine, che – ai sensi dell'art. 13, comma 3, lett. (a) del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e in conformità con l'art. 2.2 (i) della procedura per le operazioni con parti correlate della Società – non troverà applicazione, con riferimento all'approvazione e all'attuazione del Piano, la procedura per le operazioni con parti correlate, in quanto lo stesso costituisce un piano di compensi basato su strumenti finanziari che sarà eventualmente approvato ai sensi dell'art. 114-bis del TUF dall'Assemblea dei Soci convocata per il giorno 17 dicembre 2020.

Il Piano, inoltre, costituisce parte della componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle c.d. “figure manageriali” del Gruppo, ai sensi della politica sulla remunerazione per il 2020 che sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2020, nonché soggetta al voto vincolante della predetta Assemblea.

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 internet della Società nella Sezione “Unieurospa.com / Corporate Governance / Assemblee degli Azionisti / Assemblea dicembre 2020”, 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 figure ritenute chiave attraverso componenti variabili legati al raggiungimento di taluni obiettivi di performance, secondo l'impostazione delle migliori prassi di mercato.

Si precisa come, in occasione dell'approvazione della Politica di Remunerazione di Unieuro, adottata dall'Assemblea degli Azionisti della Società del 12 giugno 2020, era già stato rappresentato agli Azionisti come, con riferimento al perseguimento degli interessi di lungo termine, considerata la situazione emergenziale dovuta alla diffusione dell'epidemia da Sars-Cov-2 o Covid-19 e gli impatti della stessa, il Consiglio di Amministrazione avesse ritenuto opportuno rinviare la definizione di un piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari, in ossequio ai principi di responsabilità e sostenibilità che ispirano le scelte dell'Emittente.

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale e internazionale, ritiene, infatti, 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 delle Società stessa e del Gruppo.

Pertanto, il Piano, a giudizio di Unieuro, si propone i seguenti obiettivi:

- 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;
- fidelizzare i beneficiari del Piano e incentivarne la permanenza presso la Società sviluppando politiche di *retention*;
- allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti, nella prospettiva di sviluppare la crescita del valore della Società; e
- 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 approfondita attività di benchmarking, avvalendosi anche di consulenti esterni, 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, quindi, 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 dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina 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 e/o dirigenti con responsabilità strategiche e/o dipendenti della Società o di società del Gruppo (“Beneficiari”).

L'individuazione dei Beneficiari, la determinazione del numero di diritti (come infra definiti) assegnati a ciascuno di detti Beneficiari, e qualsiasi ulteriore decisione inerente ai medesimi, saranno effettuate dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione di volta in volta degli Amministratori eventualmente inclusi fra i Beneficiari, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione coperta nell'ambito delle Società e/o del Gruppo e tenuto conto della funzione svolta nel processo di creazione di valore.

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 45 soggetti, compresi gli Amministratori Esecutivi di Unieuro, non ancora individuati nominativamente, intesi come personale che abbia un rapporto di lavoro con la Società e/o le società del Gruppo e rientri in una delle seguenti categorie:

- a) personale avente la qualifica di dirigente presso la Società e/o le società del Gruppo;
- b) personale avente la qualifica di dipendente di livello quadro (o superiore) presso la Società e/o le società del Gruppo.

L'individuazione dei Beneficiari che siano dipendenti della Società o del Gruppo e la determinazione del numero di Diritti assegnati a ciascuno di detti Beneficiari saranno effettuati dal Consiglio di Amministrazione che potrà eventualmente delegare in tal senso l'Amministratore Delegato, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione coperta nell'ambito delle Società in relazione alla valorizzazione della Società stessa.

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

Si segnala che il Piano è il medesimo per tutti i Beneficiari, differenziandosi a seconda del Beneficiario solo per i seguenti aspetti:

- un impegno di Lock-up cui saranno sottoposte le Azioni attribuite a ciascun Beneficiario (per maggiori informazioni si rinvia al paragrafo 4.6 del Documento Informativo).
- l'applicazione delle clausole di Claw back e Malus (per maggiori informazioni si rinvia al paragrafo 4.10 del Documento Informativo).

### **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 a ricevere Azioni ordinarie di Unieuro ("Diritti") in funzione, inter alia, del raggiungimento di determinati obiettivi di performance e di specifiche condizioni di maturazione. Tali obiettivi di performance riflettono le variabili più importanti legate alla creazione di valore per il Gruppo.

Le attribuzioni gratuite di tali Azioni verranno effettuate negli anni 2023 (1° ciclo), 2024 (2° ciclo) e 2025 (3° ciclo).

L'effettiva attribuzione delle Azioni per ciascuno dei tre cicli previsti verrà effettuata come risultante dalla relativa delibera del Consiglio di Amministrazione, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e, in generale, alla permanenza delle condizioni di maturazione.

Si propone di determinare il numero complessivo massimo di Azioni Unieuro a servizio dell'intero Piano in massime n. 900.000 rivenienti dall'Aumento di Capitale e/o

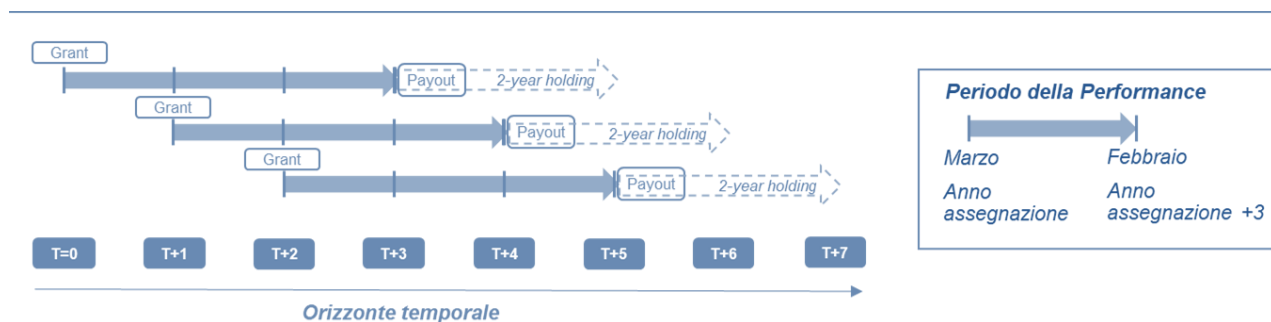
dall'assegnazione di Azioni proprie (già in circolazione e nel portafoglio della Società medesima o successivamente acquistate).

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 2020 al 2025 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, si precisa che il 1° ciclo ha durata triennale (i.e. assegnazione ai Beneficiari dei Diritti del 1° ciclo, periodo di vesting relativo agli esercizi sociali 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 ed eventuale attribuzione da effettuarsi successivamente all'approvazione della Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023) 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 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024 ed eventuale attribuzione da effettuarsi successivamente all'approvazione della Relazione finanziaria annuale al 29 febbraio 2024) 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 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025 ed eventuale attribuzione da effettuarsi successivamente all'approvazione della Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2025) 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:



L'attribuzione gratuita delle Azioni per ciascuno dei predetti 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 e, comunque, non oltre il 30° (trentesimo) giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2023 con riferimento al 1° ciclo del Piano, al 29 febbraio 2024 con riferimento al 2° ciclo del Piano e al 28 febbraio 2025 con riferimento al 3° ciclo del Piano - dell'avveramento delle seguenti condizioni di maturazione ("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, al quale si rinvia);

- che siano stati raggiunti gli 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 e Free Cash Flow Adjusted, 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 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:

#### **(i) l'indicatore EBIT Adjusted**

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

L'Indicatore EBIT Adjusted ha un peso percentuale sul totale delle Azioni oggetto di attribuzione pari al 60%. Coincide con l'EBIT rettificato aggregato di Unieuro relativo agli esercizi del ciclo. Il raggiungimento dell'obiettivo di performance viene misurato con riferimento al target in termini di EBIT Adjusted definito nei budget previsionali come di volta in volta modificati e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

#### **(ii) l'indicatore Free Cash Flow Adjusted**

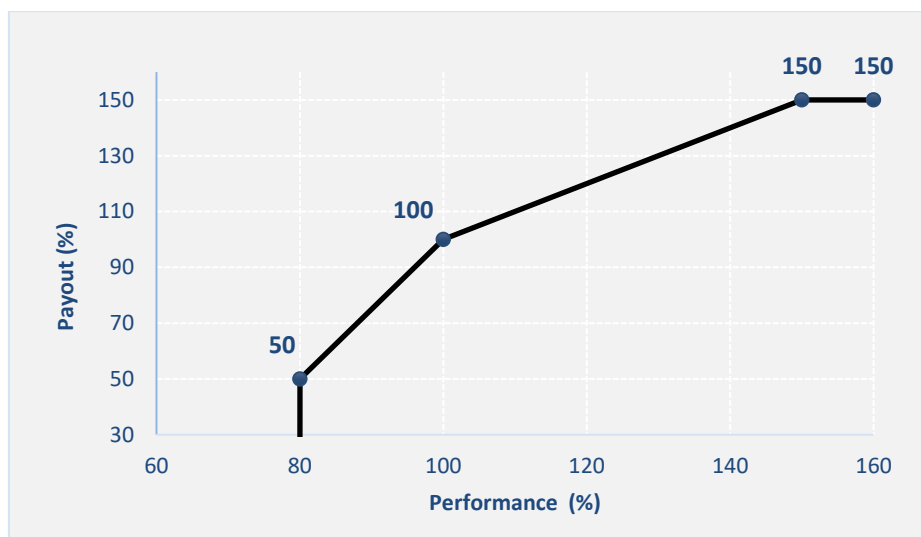
Indica il flusso di cassa consolidato generato/assorbito dall'attività operativa e dall'attività di investimento comprensivo degli oneri finanziari pre-adozione IFRS 16. Il Consolidated Adjusted Free Cash Flow è rettificato dei flussi operativi e di investimento non ricorrenti,

ed è comprensivo delle rettifiche per oneri (proventi) non ricorrenti, della loro componente non monetaria e del relativo impatto fiscale.

L'indicatore Free Cash Flow ha un peso percentuale sul totale delle Azioni oggetto di attribuzione pari al 40%. Coincide con il Free Cash Flow rettificato aggregato di Unieuro relativo agli esercizi del ciclo. Il raggiungimento dell'obiettivo di performance viene misurato con riferimento al target in termini di Free Cash Flow definito nei budget previsionali come di volta in volta modificati e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il raggiungimento degli obiettivi di performance del Piano è verificato al compimento di ciascun triennio di maturazione 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. 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:



In particolare:

% Obiettivo di Performance a consuntivo rispetto Obiettivo di Performance preventivato	Diritti maturati
threshold 80%	peso dell'obiettivo% x 50% x NBA (*)
target 100%	peso dell'obiettivo % x 100 x NBA (*)
cap 150% o +150%	peso dell'obiettivo % x 150 x NBA (*)

(\*)Numero Base di Azioni o NBA: indica, per ciascun Beneficiario, il numero di Azioni ottenibile al raggiungimento del 100% degli obiettivi di performance.



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 suddetti 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. Tale premio sarà pagabile congiuntamente, e subordinatamente, alla consegna 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 a ricevere le Azioni sono personali e non sono trasferibili né disponibili inter vivos e non possono essere costituiti in pegno né in garanzia.

I Diritti, fino alla data di consegna delle Azioni potranno essere esercitati unicamente dai Beneficiari, ovvero, in caso di incapacità o morte, dai rappresentanti legali degli stessi o dai loro aventi causa nella successione mortis causa, in quanto offerti dalla Società intuitu personae ai singoli Beneficiari.

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.

Si precisa che 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 permutate 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, e comporterà la decadenza del Beneficiario dai Diritti assegnati.

Una volta consegnate, le Azioni potranno invece essere liberamente negoziate. <sup>[1]</sup>Si precisa tuttavia che i Beneficiari che siano anche componenti del Consiglio di Amministrazione e/o dirigenti con responsabilità strategiche assumeranno un impegno di

lock-up in corrispondenza alla data di consegna delle Azioni che si sostanzia nell'obbligo di detenere continuativamente un numero di Azioni pari al 100% delle Azioni assegnate (dedotto eventualmente 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 stesse.

\* \* \* \* \*

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 2020 – 2025” (“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), 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, 27 ottobre 2020

*Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
(Stefano Meloni)*