



*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*

## **DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL "PIANO PERFORMANCE SHARE 2023 - 2028"**

*(ai sensi dell'articolo 114-bis del D.Lgs. 58/98 e dell'articolo 84-bis, comma 1, del  
Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e  
successive modifiche)*

## PREMESSA

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti ha ad oggetto la proposta di adozione di un piano di incentivazione denominato "Piano *Performance Shares* 2023 - 2028", avente ad oggetto l'assegnazione gratuita ad Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o dipendenti della Società o di società del Gruppo di (i) diritti, condizionati e non trasferibili a ricevere azioni Unieuro a titolo gratuito nella misura che sarà determinata in base al livello di raggiungimento e/o superamento di determinati obiettivi di *performance* e subordinatamente al verificarsi delle condizioni di maturazione previste nel piano nonché (ii) un premio in denaro parametrato sui dividendi in denaro eventualmente distribuiti e pagati dalla Società per ciascuno dei tre cicli del Piano, come meglio precisato nel seguito, che sarà pagato al Beneficiario subordinatamente alla consegna delle azioni relativa a ciascun ciclo del Piano purché siano realizzate tutte le relative condizioni di maturazione. Le azioni della Società hanno la qualifica di STAR e sono negoziate sul segmento Euronext STAR Milan. Ai sensi del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. al fine di ottenere e mantenere la qualifica di STAR per le proprie azioni, gli emittenti con azioni negoziate sul segmento Euronext STAR Milan come Unieuro adottano politiche per la remunerazione degli amministratori esecutivi e del *top management* che definiscano obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo.

In conformità a tali previsioni, da ultimo in data 17 dicembre 2020 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il piano di assegnazione gratuita di diritti a ricevere azioni ordinarie di Unieuro, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, denominato "*Piano di Performance Shares 2020-2025*" e riservato a dipendenti e/o Amministratori Esecutivi di Unieuro e/o delle altre società appartenenti al Gruppo.

Il suddetto piano è strutturato in tre cicli a decorrere dal 1° marzo 2020 e pertanto il Periodo di *Vesting* del terzo ed ultimo ciclo dello stesso è iniziato il 1° marzo 2022 con eventuale maturazione dei diritti e assegnazione delle azioni nel corso del 2025.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di sottoporre all'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio al 28 febbraio 2022 la proposta di adozione del nuovo Piano "Performance Shares 2023 - 2028" che, laddove approvato, prevedrebbe l'assegnazione dei diritti del primo ciclo a partire dal 1° marzo 2023, senza soluzione di continuità rispetto al piano precedente.

Al fine di confermare la corretta predisposizione del Piano e l'allineamento dei principi nello stesso contenuti rispetto alle indicazioni del mercato, dei *proxy advisor* e delle *best practice*, la Società si è avvalsa del supporto di una società di consulenza di primario standing.

Il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 maggio 2022. Ogni riferimento al Piano contenuto nel presente

Documento Informativo deve intendersi riferito al Piano oggetto della proposta di approvazione assembleare.

Come meglio specificato nel presente Documento Informativo, taluni aspetti relativi all'attuazione del Piano, saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei poteri che saranno ad esso conferiti dalla predetta Assemblea degli Azionisti.

Le informazioni conseguenti alle deliberazioni che, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti e in conformità ai criteri generali indicati nella stessa, il Consiglio di Amministrazione adotterà in attuazione del Piano, saranno fornite, laddove necessario, con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Il Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito corporate della Società nella Sezione "*Unieurospa.com / Corporate Governance / Assemblee degli Azionisti / Assemblea 2022*", nonché con le altre modalità e secondo i termini previsti dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3 del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, fra l'altro, ad Amministratori con deleghe e a Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

Per il significato dei termini con la lettera maiuscola si rinvia alle definizioni di cui infra.

## INDICE

PREMESSA .....	2
DEFINIZIONI .....	7
1. SOGGETTI DESTINATARI.....	12
1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.....	12
1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.....	13
1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi: .....	13
a) <i>direttori generali dell'emittente strumenti finanziari</i> .....	13
b) <i>altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari</i> 14	
c) <i>persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni</i> .....	14
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti. ....	14
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO.....	15
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano.....	15
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari. ....	15
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.....	18
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.....	18
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano.....	19
2.6 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.....	19
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI FINANZIARI.....	20

3.1	Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano.....	20
3.2	Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza. ....	20
3.3	Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.....	21
3.4	Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani.....	22
3.5	Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati. ....	22
3.6	Ai fini di quanto richiesto dall'articolo 84-bis, comma 1, RE, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione	23
3.7	Ai fini di quanto richiesto dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a), RE la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.....	23
3.8	Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati. ....	24
3.9	Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 114, comma 1 TUF.....	24
4.	CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI FINANZIARI ATTRIBUITI.....	25
4.1	Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani. ....	25
4.2	Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.....	25
4.3	Termine del Piano. ....	27
4.4	Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle categorie indicate.....	27
4.5	Modalità e clausole di attuazione dei piani, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.....	27
4.6	Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.....	31
4.7	Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.	33
4.8	Descrizione degli effetti determinanti dalla cessazione del rapporto di lavoro. ....	33
4.9	Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani. ....	34
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357	

e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.....	34
4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni, che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'articolo 2358, comma 3, del codice civile. ....	34
4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo in relazione a ciascun strumento finanziario. ....	34
4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.....	35
4.14 Limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.....	35
4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.....	35
4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna Opzione. ....	35
4.17 Scadenza delle opzioni.....	35
4.18 Modalità (americano/europeo) tempistica (per esempio, periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out).....	36
4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle 26 modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.).....	36
4.20 Motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (fair market value). ....	36
4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari. ....	36
4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore. ....	36
4.23 Aggiustamenti in caso di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti. ....	36
4.24 Tabella.....	38

## DEFINIZIONI

I termini di seguito elencati avranno il seguente significato nel Documento Informativo:

<b>Amministratori Esecutivi</b>	Indica gli Amministratori della Società qualificati come esecutivi ai sensi del Codice di <i>Corporate Governance</i> nonché gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione della Società.
<b>Attribuzione</b>	Indica l'attribuzione in forma gratuita, a ciascun Beneficiario delle Azioni come risultante dalla relativa delibera del Consiglio di Amministrazione, in base al grado di raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> e, in generale, alla permanenza delle Condizioni di Maturazione.
<b>Assemblea</b>	Indica l'Assemblea degli Azionisti della Società.
<b>Assegnazione</b>	Indica l'assegnazione, in forma gratuita, a ciascun Beneficiario del numero di Diritti come risultante dalla relativa delibera del Consiglio di Amministrazione ottenuto il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, per ciascun Ciclo del Piano.
<b>Azioni</b>	Indicano le azioni di Unieuro S.p.A., ammesse a negoziazione sull' Euronext Star Milano, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., codice ISIN IT0005239881.
<b>Bad Leaver</b>	Beneficiario che abbia cessato il proprio Rapporto con la Società e/o il Gruppo per le cause precisate al paragrafo 4.8 lett. b) del presente Documento Informativo.
<b>Beneficiari</b>	Indica i destinatari del Piano, come individuati dal Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei Cicli del Piano ai sensi dei paragrafi 1.1 e 1.2 del presente Documento Informativo.
<b>Ciclo del Piano o Ciclo</b>	Indica, singolarmente, un ciclo del Piano composto da: (i) Assegnazione ai Beneficiari dei Diritti Unieuro; (ii) Periodo di <i>Vesting</i> ; (iii) eventuale Attribuzione delle Azioni da effettuarsi alla Data di Attribuzione e (iv) Periodo di <i>Lock-up</i> , ove applicabile.
<b>Claw back e Malus</b>	Indicano i meccanismi contrattuali che prevedono la possibile perdita e/o restituzione, anche parziale, sia dei proventi derivanti dalla vendita di Azioni divenute disponibili sia delle Azioni, anche se oggetto di <i>Lock-up</i> , nonché del Premio in Denaro.

Codice di <i>Corporate Governance</i>	Indica il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> di Borsa Italiana S.p.A..
Comitato Remunerazione e Nomine	Indica il Comitato Remunerazione e Nomine di Unieuro S.p.A.
Condizioni di Maturazione	Indicano le condizioni alle quali i Diritti Unieuro maturano ed in particolare consistono nel: (i) raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> ; nonché (ii) perdurare del Rapporto come meglio indicato nel successivo paragrafo 4.5 del presente Documento Informativo.
Consegna	Indica la consegna delle Azioni a ciascuno dei Beneficiari di un Ciclo del Piano a seguito dell'Attribuzione deliberata dal Consiglio di Amministrazione al termine del relativo Periodo di <i>Vesting</i> . La Consegna delle Azioni eventualmente attribuite avverrà negli anni 2026 (1° Ciclo), 2027 (2° Ciclo) e 2028 (3° Ciclo).
Consiglio di Amministrazione	Indica il Consiglio di Amministrazione di Unieuro S.p.A..
Consolidated Adjusted EBIT (in seguito anche "EBIT Adjusted")	Indica l'EBIT (ossia il risultato aziendale prima delle imposte e degli oneri finanziari) 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 <i>business</i> per i servizi di assistenza in gestione diretta. Il Consolidated Adjusted EBIT è uno degli indicatori degli Obiettivi di <i>Performance</i> del 1° Ciclo del Piano.
Consolidated Adjusted Free Cash Flow (in seguito anche "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. Il Consolidated Adjusted Free Cash Flow è uno degli indicatori degli Obiettivi di <i>Performance</i> del 1° Ciclo del Piano.
Data di Assegnazione dei Diritti	Indica, con riferimento a ciascun Beneficiario e a ciascun Ciclo del Piano, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'individuazione di tale Beneficiario e l'Assegnazione allo stesso dei Diritti Unieuro.



<b>Data di Attribuzione delle Azioni</b>	Indica, con riferimento a ciascun Beneficiario e a ciascun Ciclo del Piano, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente a oggetto l'Attribuzione delle Azioni a tale Beneficiario.
<b>Data di Consegna delle Azioni</b>	Indica la data di Consegna delle Azioni ai Beneficiari.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	Indica i dirigenti della Società che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
<b>Diritto o Diritto Unieuro</b>	<p>Indica il diritto, condizionato, gratuito e non trasferibile assegnato a ciascun Beneficiario a ricevere gratuitamente Azioni, nella misura che sarà determinata in base al livello di raggiungimento e/o superamento degli Obiettivi di <i>Performance</i> al termine del relativo Periodo di <i>Vesting</i> e subordinatamente al verificarsi delle Condizioni di Maturazione alla Data di Attribuzione per ciascuno dei tre Cicli del Piano nonché il Premio in Denaro.</p> <p>In particolare, si intendono:</p> <p>Diritti del 1° Ciclo i Diritti il cui Periodo di <i>Vesting</i> decorre dal 1° marzo 2023 e termina il 28 febbraio 2026;</p> <p>Diritti del 2° Ciclo i Diritti il cui Periodo di <i>Vesting</i> decorre dal 1° marzo 2024 e termina il 28 febbraio 2027;</p> <p>Diritti del 3° Ciclo i Diritti il cui Periodo di <i>Vesting</i> decorre dal 1° marzo 2025 e termina il 29 febbraio 2028.</p>
<b>Documento Informativo</b>	Indica il presente Documento Informativo relativo al Piano redatto ai sensi dell'art. 114- <i>bis</i> del TUF e dell'art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti.
<b>Good Leaver</b>	Indica il Beneficiario che abbia cessato il proprio Rapporto con la Società e/o il Gruppo per le cause precisate al paragrafo 4.8 lett. a) del presente Documento Informativo.
<b>Gruppo</b>	Indica collettivamente la Società e le società da essa controllate, direttamente o indirettamente, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
<b>Impegno di <i>Lock-up</i></b>	Indica l'impegno a non effettuare operazioni di vendita, trasferimento, atti di disposizione o comunque operazioni che abbiano per oggetto o per effetto l'attribuzione o il trasferimento a terzi (ivi inclusa la concessione di diritti di opzione, costituzione di pegni o altri vincoli, prestito titoli), a qualunque titolo e sotto qualsiasi forma, in via diretta o indiretta, delle Azioni attribuite ai sensi del Piano (dedotto un numero di Azioni di valore corrispondente agli oneri

fiscali, previdenziali ed assistenziali connessi alla Consegna delle Azioni che invece possono essere liberamente alienate).

<b>Indicatore ESG</b>	<p>È un indicatore composito, costruito prendendo in esame aspetti rilevanti nella strategia di sostenibilità della Società e che esprime l'attenzione alla sostenibilità di Unieuro. I progetti su cui si fonda l'indicatore sono inclusi nel Piano di Sostenibilità 2022-2026 della Società e sono coerenti con i pilastri ESG indicati nel Piano Strategico aziendale 2021-2026.</p> <p>L'indicatore ESG è uno dei parametri su cui sono calcolati gli Obiettivi di <i>Performance</i> del 1° Ciclo del Piano.</p>
<b>Numero Base di Azioni o NBA</b>	<p>Indica, per ciascun Beneficiario, per ciascun Obiettivo di <i>Performance</i> il numero di Azioni ottenibile al raggiungimento del 100% del detto Obiettivo di <i>Performance</i> che sarà a sua volta pari al numero di Diritti assegnati a tale Beneficiario.</p>
<b>Obiettivi di <i>Performance</i></b>	<p>Indica gli obiettivi di ciascun Ciclo del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine alla Data di Assegnazione dei Diritti al cui raggiungimento è subordinata l'Attribuzione delle Azioni al termine del Periodo di <i>Vesting</i> nella misura prevista dal Piano.</p>
<b>Periodo di <i>Vesting</i></b>	<p>Indica il periodo di misurazione degli Obiettivi di <i>Performance</i>; con riferimento al 1° Ciclo tale periodo decorre dal 1° marzo 2023 e termina il 28 febbraio 2026, con riferimento al 2° Ciclo tale periodo decorre dal 1° marzo 2024 e termina il 28 febbraio 2027 e con riferimento al 3° Ciclo tale periodo decorre dal 1° marzo 2025 e termina il 29 febbraio 2028.</p>
<b>Periodo di <i>Lock-up</i></b>	<p>Indica la durata dell'Impegno di <i>Lock-up</i>.</p>
<b>Piano</b>	<p>Indica il Piano <i>Performance Shares</i> 2023 - 2028 che il Consiglio di Amministrazione con delibera dell'11 maggio 2022 ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 21 giugno 2022.</p>
<b>Premio in Denaro</b>	<p>Premio in denaro parametrato sui dividendi in denaro eventualmente distribuiti e pagati dalla Società, per ciascun Ciclo, dalla data di inizio del Ciclo e fino alla Data di Attribuzione, pari all'importo che il Beneficiario avrebbe ricevuto a titolo di dividendi qualora avesse già posseduto le Azioni oggetto di Attribuzione al termine del Ciclo e pagabile al Beneficiario subordinatamente alla Consegna</p>

	relativa a ciascun Ciclo del Piano purché siano realizzate tutte le Condizioni di Maturazione.
<b>Rapporto</b>	Indica il rapporto di amministrazione e/o di lavoro dipendente, in essere tra ciascun Beneficiario e la Società o le società del Gruppo.
<b>Regolamento</b>	Indica il regolamento che prevedrà i termini e le condizioni attuative del Piano la cui redazione e approvazione sarà demandata al Consiglio di Amministrazione della Società.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Indica il regolamento approvato con delibera Consob del 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche.
<b>Schema</b>	Lo schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
<b>Società</b>	Indica Unieuro S.p.A., con sede legale in Via Piero Maroncelli n. 10, Forlì.
<b>TUF</b>	Indica il decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche.

## 1. SOGGETTI DESTINATARI

### 1.1 **Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.**

Il Piano è destinato ad Amministratori Esecutivi oltre che a Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dipendenti della Società o di società del Gruppo che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione tra coloro aventi le caratteristiche indicate al Paragrafo 1.2 che segue.

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 Numero Base di Azioni (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.

I Beneficiari del Primo Ciclo potranno essere identificati in una o più volte entro il 30° (trentesimo) giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva il Piano, quelli del secondo Ciclo entro il 30° (trentesimo) giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 29 febbraio 2024 e quelli del terzo Ciclo entro il 30° (trentesimo) giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2025.

I Beneficiari potranno variare per ciascuno dei tre Cicli del Piano. La partecipazione di un Beneficiario ad un Ciclo del Piano non determina alcun obbligo da parte del Consiglio di Amministrazione di individuare lo stesso quale Beneficiario in uno dei Cicli successivi. Il Consiglio di Amministrazione avrà piena discrezionalità nel far partecipare un Beneficiario anche solo ad uno o alcuni Cicli del Piano e, qualora ritenuto opportuno, potrà individuare eventuali ulteriori Beneficiari per ciascun Ciclo anche fuori dai predetti periodi.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non abbia provveduto ad assegnare tutti i Diritti previsti dal Piano, tale Assegnazione potrà avvenire, anche con delibera successiva, in favore dei Beneficiari già individuati o di nuovi soggetti così come saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine.

Qualora tra i Beneficiari di cui al successivo punto 1.2 vi fossero soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l'identificazione nominativa, anche in relazione alla carica di Amministratore eventualmente rivestita in Società Controllate, l'indicazione nominativa dei suddetti 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.

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea. 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.

## **1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.**

Il Piano è destinato ad Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o dipendenti della Società e/o delle società del Gruppo che ricoprono ruoli a maggiore impatto sul conseguimento dei risultati di *business* di medio-lungo periodo o con rilevanza strategica ai fini del conseguimento degli obiettivi pluriennali di Unieuro, nonché ulteriori ruoli individuati in relazione alle *performance* conseguite, alle competenze possedute o in ottica di *retention/attraction* e rientrano 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,

fino ad un massimo di 60 Beneficiari per il 1° Ciclo, 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.

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 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.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non abbia provveduto ad assegnare tutti i Diritti previsti dal Piano, tale Assegnazione potrà avvenire, anche con delibera successiva, in favore dei Beneficiari o di nuovi soggetti così come saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine.

Le informazioni previste dal paragrafo 1.2 del presente Documento Informativo 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.

## **1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

### **a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari**

In data 11 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, ha indicato che, in caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, sarà Beneficiario del 1° Ciclo del Piano il Direttore Generale che sarà in carica alla Data di Assegnazione.

- b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari**

Come precisato nei paragrafi che precedono, i Beneficiari saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione in seguito all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. In ogni caso, le informazioni di cui al presente paragrafo non sono applicabili in quanto nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società ha percepito nel corso dell'esercizio sociale che si è chiuso al 28 febbraio 2022 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti, a qualsiasi titolo, ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

- c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni**

Non applicabile in quanto non vi sono persone fisiche controllanti Unieuro.

#### **1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.**

Il Piano include tra i possibili Beneficiari anche soggetti che rientrino tra coloro che la Società abbia di volta in volta identificato come Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Alla data del presente Documento Informativo la Società ha identificato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche coloro che ricoprono le posizioni di:

- *Chief Strategy Officer* (attualmente il ruolo è assegnato all'Amministratore Delegato);
- Direttore Generale;
- *Chief Financial Officer*.

Come precisato nei paragrafi che precedono, i Beneficiari saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione in seguito all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. Si rinvia alle informazioni che saranno fornite ex art. 84-bis, comma 5 lett. a) del Regolamento Emittenti.

## 2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

### 2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano.

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.

Il Piano si inserisce, infatti, 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.

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.

Le ragioni e i criteri in base ai quali la Società ha stabilito il rapporto tra l'Attribuzione delle Azioni nell'ambito del Piano, e altre componenti della retribuzione complessiva sono volte a conciliare le finalità di fidelizzazione e, dall'altro, a riconoscere agli interessati un beneficio complessivo allineato alle prassi di mercato.

Inoltre, l'adozione di piani di remunerazione basati su azioni risponde alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, il quale riconosce che tali piani rappresentano uno strumento idoneo a consentire l'allineamento degli interessi degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche delle società quotate con quelli degli Azionisti, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo. In particolare, tale periodo è stato considerato quello maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione che il Piano stesso persegue.

### 2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.



A ciascun Beneficiario sono assegnati per ciascun Ciclo un numero di Diritti, condizionati, gratuiti e non trasferibili a ricevere gratuitamente Azioni Unieuro a titolo gratuito il cui numero sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento degli Obiettivi di *Performance* individuati per tale Ciclo e subordinatamente al verificarsi delle Condizioni di Maturazione previste nel Piano nonché un Premio in Denaro come definito al paragrafo 4.2 del presente Documento che sarà pagato al Beneficiario subordinatamente, alla Consegna delle Azioni relativa a ciascun Ciclo del Piano purché siano realizzate tutte le relative Condizioni di Maturazione.

I livelli di incentivazione sono definiti, in termini di numero massimo di Azioni attribuibili, in coerenza con i seguenti principi di politica di remunerazione adottati da Unieuro, prevedendo in particolare una struttura retributiva del *management* adeguatamente bilanciata tra:

- una componente fissa, coerente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite;
- una componente variabile, definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alla performance effettivamente conseguita;
- una remunerazione variabile dei ruoli manageriali aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento in un orizzonte temporale almeno triennale.

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*.

Gli Obiettivi di *Performance* applicabili a ciascun Ciclo di Piano sono definiti dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine all'Assegnazione dei Diritti e sono espressi con riferimento al 1° Ciclo da:

- **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 di tale Obiettivo di Performance viene misurato secondo la metodologia descritta nella tabella al Paragrafo 4.5 del presente 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 ciclo. Il raggiungimento di tale Obiettivo di Performance viene misurato secondo la metodologia descritta nella tabella al Paragrafo 4.5 del presente Documento Informativo.

- **l'indicatore ESG**

Indica il livello di Sostenibilità di Unieuro coerentemente con la propria strategia ESG, formalizzata nel Piano di Sostenibilità 2022-2026 adottato dalla Società. L'integrazione delle tematiche ambientali, sociali e di *governance* nelle attività di *business* si riflette nella scelta di un 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 nella tabella al Paragrafo 4.5 del presente Documento Informativo.

Le Azioni verranno attribuite, previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione al termine di ciascun Periodo di *Vesting* dell'avveramento delle seguenti Condizioni di Maturazione:

- che, alla Data di Attribuzione delle Azioni, sia in essere il Rapporto del Beneficiario con la Società e/o con una società del Gruppo, salvi i casi di *Good Leaver*;
- 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.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla verifica delle Condizioni di Maturazione non oltre il 30° (trentesimo) giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2026 con riferimento al 1° Ciclo del Piano, al 28 febbraio 2027 con riferimento al 2° Ciclo del Piano e al 29 febbraio 2028 con riferimento al 3° Ciclo del Piano, valutando il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* sulla base delle Dichiarazioni Non Finanziarie e delle Relazioni finanziarie annuali di riferimento.

Per maggiori informazioni in merito agli Obiettivi di *Performance* si rinvia al successivo paragrafo 4.5 del presente Documento Informativo.

### **2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.**

Alla Data di Assegnazione, il Consiglio di Amministrazione determina il numero di Diritti da assegnare 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 nuovo valore per la Società e/o il Gruppo e tenendo in conto la singola rilevanza del ruolo ricoperto, oltre che valutando l'importanza del Beneficiario in termini di fidelizzazione.

Si precisa che per il 1° Ciclo del Piano è prevista l'Assegnazione, al raggiungimento del valore *target*, di 200.000 azioni complessivamente per i Beneficiari del Ciclo.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha previsto, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, in caso di approvazione del presente Piano da parte dell'Assemblea, l'assegnazione dei seguenti Diritti a ricevere Azioni Unieuro relativamente al 1° ciclo del piano di *Performance Shares* 2023-2028 ai Dirigenti con Responsabilità Strategica: (i) Amministratore Delegato: 40.000, (ii) Direttore Generale: 27.000, (iii) *Chief Financial Officer*: 17.000.

L'entità dell'incentivo azionario massimo corrispondente al raggiungimento della soglia massima di *performance* per tutti gli Obiettivi di *Performance* assegnato a ciascun Beneficiario è differenziata in relazione al livello di responsabilità/criticità del ruolo ricoperto.

Per quanto riguarda il collegamento con le Condizioni di Maturazione vedasi punto 4.5..

### **2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.**

Non applicabile, in quanto il Piano si basa esclusivamente su strumenti finanziari emessi dalla Società.

**2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano.**

Non risultano significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

**2.6 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 oggetto del presente Documento Informativo non riceve alcun sostegno 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.

### **3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI FINANZIARI**

#### **3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano.**

La proposta di approvazione del Piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti e il presente Documento Informativo sono stati oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2022, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine riunitosi in data 6 maggio 2022.

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, che si terrà in data 21 giugno 2022.

All'Assemblea degli Azionisti della Società verrà proposto, altresì, di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere occorrente per l'attuazione del Piano, ottenuto il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, da esercitare nel rispetto dei termini e delle condizioni stabiliti dall'Assemblea stessa.

In particolare, alla predetta Assemblea Ordinaria e Straordinaria sarà richiesto di conferire al Consiglio di Amministrazione, *inter alia*, i poteri per:

- identificare il numero e l'identità dei Beneficiari e definire il numero dei Diritti da assegnare a ciascuno di essi nel rispetto del numero massimo approvato dall'Assemblea, come indicato nel presente Documento Informativo e - se del caso, - modificare le Condizioni di Maturazione come precisato nel presente Documento Informativo;
- approvare il Regolamento del Piano e dei suoi eventuali aggiornamenti, identificare gli Obiettivi di *Performance* per i Cicli successivi al primo nonché i valori *target* degli stessi da presentare agli Azionisti in occasione dell'approvazione della Politica sulla Remunerazione, e compiere ogni adempimento, formalità o comunicazione che siano necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano stesso, nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'Assemblea;
- aumentare, per un periodo di cinque anni dalla data di deliberazione, a titolo gratuito, il capitale sociale della Società, anche in più volte, ai sensi dell'art. 2349 cod. civ. per massimi nominali Euro 180.000,00 da imputarsi per intero a capitale mediante emissione di massime n. 900.000 azioni ordinarie, prive di indicazione espressa del valore nominale, aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione, da attribuire ai Beneficiari del Piano ai termini e alle condizioni del Regolamento; e/o
- acquistare e disporre di azioni proprie anche a servizio del Piano.

#### **3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.**

La competenza per l'amministrazione e l'esecuzione del Piano spetterà al Consiglio di Amministrazione, il quale sarà incaricato al riguardo dall'Assemblea.

Fatte salve le prerogative proprie dell'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare tutti o parte dei propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione del Piano ad uno o più dei propri componenti, al Comitato Remunerazione e Nomine e/o alle competenti strutture aziendali di concerto con il Comitato Remunerazione e Nomine.

### **3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.**

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, di apportare al Piano, con le modalità più opportune, modifiche o integrazioni che ritenga utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità del Piano stesso, avendo riguardo agli interessi della Società e dei Beneficiari in caso di eventi quali:

- i. operazioni sul capitale della Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli Azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di Azioni;
- ii. operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda;
- iii. eventi o circostanze, anche esogene (es. COVID-19), di natura eccezionale che possano incidere o siano suscettibili di incidere sui risultati e/o sulla *performance* della Società e/o sul perimetro del Gruppo;
- iv. modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui Diritti, sulle Azioni e/o sulla Società e/o sulle società del Gruppo.

Nel contesto sopra descritto, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano stesso.

In particolare, al verificarsi di eventi straordinari che determinino il sostanziale superamento degli scenari di *performance* su cui si fonda la definizione degli Obiettivi di *Performance* previsti dal Piano, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, potrà apportare a tali Obiettivi di *Performance* i correttivi necessari a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Ai fini di quanto precede, per "eventi straordinari" si intendono: (i) mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo o altri fatti straordinari di impatto rilevante al di fuori delle leve d'azione del *management*; e/o (ii) il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario, quali ad esempio quelli derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid-19 o da eventi bellici ad alta intensità.

Le modifiche eventualmente apportate agli Obiettivi di *Performance* dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il Piano è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i Beneficiari né per la Società.

Qualora, nel corso del Periodo di *Vesting*:

- i. venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente a oggetto le Azioni; o
- ii. venisse revocata la negoziazione delle Azioni presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.;
- iii. si verificasse l'acquisizione da parte di un Azionista del controllo della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 93 TUF;

Il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di concedere ai Beneficiari di ricevere anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Piano le Azioni *pro rata temporis* e *pro rata performance*.

#### **3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani.**

Il Piano ha ad oggetto l'Assegnazione gratuita di Diritti che danno diritto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, all'Attribuzione di Azioni a titolo gratuito.

Il numero di Azioni oggetto di eventuale Attribuzione sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei suddetti Obiettivi di *Performance*.

A servizio del Piano potranno essere utilizzate azioni rinvenienti da un programma di acquisto di azioni proprie ovvero rinvenienti da un aumento di capitale ai sensi del combinato disposto degli artt. 2349 e 2443 cod. civ. per un importo di massimi Euro 180.000,00 da imputarsi per intero a capitale mediante emissione di massime n. 900.000 Azioni ordinarie, prive di indicazione espressa del valore nominale, aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione, da attribuire gratuitamente ai Beneficiari ai termini ed alle condizioni del Regolamento.

La proposta di aumento di capitale di cui sopra a servizio del Piano, unitamente alla descrizione dei termini e condizioni dello stesso, sono illustrati da apposita relazione illustrativa predisposta ai sensi dell'art. 72 e dell'Allegato 3A, del Regolamento Emittenti, messa a disposizione del pubblico mediante pubblicazione sul sito *corporate* della Società nella Sezione "*Unieurospa.com / Corporate Governance / Assemblee degli Azionisti / Assemblea 2022*" nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato e-market STORAGE nei termini fissati dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Tale proposta sarà sottoposta all'esame e all'approvazione dell'Assemblea della Società in sede Straordinaria.

#### **3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.**

La determinazione delle principali caratteristiche e delle linee guide del Piano, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, è stata svolta collegialmente dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto propositivo e consultivo del Comitato Remunerazione e Nomine secondo quanto

raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* e in linea con la migliore prassi societaria in materia.

Si segnala che tra i Beneficiari del Piano vi potranno essere Amministratori della Società. In tale eventualità, la deliberazione consigliare di Assegnazione dei Diritti verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 cod. civ. e, per quanto occorrer possa, dell'art. 2389 cod. civ..

Il Piano, in relazione ai suoi 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.

### **3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'articolo 84-bis, comma 1, RE, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione**

In data 6 maggio 2022 il Comitato Remunerazione e Nomine ha proposto al Consiglio di Amministrazione l'adozione delle linee guida del Piano.

In data 11 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato le linee guida del Piano nonché la sottoposizione delle stesse all'approvazione dell'Assemblea. In pari data il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha altresì approvato il presente Documento Informativo e la relazione illustrativa degli Amministratori sul Piano ex articolo 114-*bis* del TUF.

### **3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a), RE la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.**

I Diritti previsti per il 1° Ciclo del Piano saranno assegnati ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, previo il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

I Beneficiari del Primo Ciclo potranno essere identificati in una o più volte entro il 30° (trentesimo) giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva il Piano, quelli del secondo Ciclo entro il 30° (trentesimo) giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 29 febbraio 2024 e quelli del terzo Ciclo entro il 30° (trentesimo) giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2025

Le Azioni verranno attribuite ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, al termine del Periodo di *Vesting* subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* e, in generale, alla permanenza delle Condizioni di Maturazione.

Le date di Assegnazione e di Attribuzione verranno comunicate con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.



### **3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.**

Si segnala che in data 6 maggio 2022 ed in data 11 maggio 2022, date in cui si sono riuniti, rispettivamente, il Comitato Remunerazione e Nomine e il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta in merito alle linee guida del Piano da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, il prezzo ufficiale di chiusura di Borsa delle Azioni era, rispettivamente, pari a Euro 15,60 ed Euro 15,58.

Il prezzo delle Azioni al momento dell'Assegnazione e dell'Attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione, sarà comunicato con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

### **3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 114, comma 1 TUF.**

L'individuazione di eventuali presidi sarà demandata al Consiglio di Amministrazione in sede di definizione del Regolamento del Piano. L'esecuzione del Piano oggetto del presente Documento Informativo si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate dalla Società.

La struttura del Piano, le condizioni e le modalità di Assegnazione dei Diritti nonché di Attribuzione delle Azioni, allo stato non fanno ritenere che l'Attribuzione possa essere influenzata dall'eventuale diffusione di informazioni privilegiate ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014, fermo restando che la procedura di Assegnazione dei Diritti si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure interne adottate in materia dalla Società.

I Beneficiari sono tenuti ad osservare le disposizioni in materia di abuso di informazioni privilegiate previste dalla normativa e dalla regolamentazione applicabile, in particolare con riferimento al divieto di compiere operazioni sulle Azioni nei c.d. *closed periods* ai sensi dell'art. 19, comma 11, del citato Regolamento (UE) n. 596/2014, nonché con riferimento alle operazioni di disposizione delle Azioni eventualmente oggetto di Attribuzione successivamente alla verifica degli Obiettivi di *Performance*.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, potrà inoltre prevedere ulteriori periodi di blocco di disposizione delle Azioni con riferimento a tutti ovvero solo ad alcuni dei Beneficiari.



## 4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI FINANZIARI ATTRIBUITI

### 4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani.

Il Piano ha ad oggetto l'Assegnazione gratuita ad Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o dipendenti della Società o di società del Gruppo di Diritti a ricevere a) Azioni a titolo gratuito nella misura che sarà determinata in base al livello di raggiungimento e/o superamento di determinati Obiettivi di *Performance* e subordinatamente al verificarsi delle Condizioni di Maturazione previste nel Piano nonché b) il Premio in Denaro.

A servizio del Piano potranno essere utilizzate azioni rinvenienti da un programma di acquisto di azioni proprie ovvero rinvenienti da un aumento di capitale ai sensi del combinato disposto degli artt. 2349 e 2443 cod. civ. per un importo di massimi Euro 180.000,00 da imputarsi per intero a capitale mediante emissione di massime n. 900.000 Azioni ordinarie, prive di indicazione espressa del valore nominale, aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione, da attribuire gratuitamente ai Beneficiari ai termini ed alle condizioni del Regolamento.

Le Azioni oggetto di Attribuzione hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo ne diventerà titolare.

### 4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Piano ha un orizzonte temporale con riferimento ai Periodi di Vesting di 5 anni (2023-2028) a decorrere dal 1° marzo 2023.

In particolare, il Piano prevede tre Cicli, ciascuno composto da quattro fasi (i) l'Assegnazione ai Beneficiari dei Diritti; (ii) il Periodo di *Vesting* triennale; (iii) l'eventuale Attribuzione delle Azioni da effettuarsi alla Data di Attribuzione e (iv) il 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 riporta 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>		

La Consegna delle Azioni attribuite a ciascun Beneficiario avverrà, una volta effettuati gli adempimenti civilistici e amministrativo-contabili connessi alla messa a disposizione delle Azioni, mediante trasferimento delle Azioni sul conto titoli indicato da tale Beneficiario ovvero, con riferimento alla porzione di Azioni soggetta al Periodo di *Lock-up*, sul conto titoli vincolato intestato al Beneficiario ed acceso presso l'intermediario finanziario incaricato dalla Società quale amministratore del Piano, il giorno indicato nella relativa comunicazione di Attribuzione e comunque entro quindici giorni dalla comunicazione di Attribuzione.

### Premio in Denaro

I Diritti conferiscono, inoltre, 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 fino alla Data di Attribuzione.

Nello specifico, l'importo lordo del predetto Premio in Denaro sarà pari alla somma che il Beneficiario avrebbe ricevuto a titolo di dividendi in relazione a ciascun esercizio di competenza per ogni Ciclo dalla data di inizio del Ciclo fino alla Data di Attribuzione qualora avesse posseduto le Azioni oggetto di Attribuzione al termine del Ciclo.

Ai fini della determinazione del Premio in Denaro saranno considerate massime tre deliberazioni di distribuzione di dividendi ordinari per Ciclo e, pertanto, ciascun Beneficiario potrà ricevere per ciascun Ciclo del Piano, relativamente ai dividendi ordinari, un Premio in Denaro, comunque, non superiore alla somma di massimo di tre dividendi ordinari.

Il limite di cui sopra non si applica ad eventuali dividendi straordinari distribuiti e pagati dalla data di inizio del Ciclo fino alla data di Attribuzione laddove per dividendo straordinario si intende il dividendo che non deriva dalla distribuzione dell'utile d'esercizio, bensì da una parte delle riserve di utili/capitale della Società.

Il Premio in Denaro sarà pagabile subordinatamente, alla Consegna relativa a ciascun Ciclo del Piano purché siano realizzate tutte le Condizioni di Maturazione.

Alla Data di Consegna delle Azioni e/o al momento del pagamento del Premio in Denaro di cui sopra, l'Unieuro avrà il diritto di trattenere dalle somme a qualunque titolo dovute al Beneficiario, ivi incluse eventuali somme dovute a titolo retributivo, l'importo minimo sufficiente a soddisfare eventuali imposizioni fiscali e/o contributive dovute alla fonte. La Società potrà chiedere al Beneficiario, prima di effettuare tale consegna, di rimettere alla stessa o, ove appropriato, alle altre società del Gruppo, le somme necessarie a soddisfare tali obblighi impositivi nel caso in cui non sia possibile trattenere i relativi importi da somme a qualsiasi titolo dovute al Beneficiario.

<sup>1</sup> Il periodo di Lock-up avrà efficacia per 24 mesi a partire dalla Data di Consegna delle Azioni.

L'importo dovuto relativamente al Premio in Denaro verrà pagato dalla Società a mezzo cedolino del mese successivo rispetto alla data di Consegna, ovvero entro 30 giorni dalla data di Consegna in caso di Beneficiario non dipendente.

#### **4.3 Termine del Piano.**

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo 4.2 del presente Documento Informativo.

#### **4.4 Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle categorie indicate.**

Il numero massimo di Azioni attribuibili ai sensi del Piano per i tre Cicli complessivamente è pari a n. 900.000 Azioni da attribuire in una o più tranches in caso di raggiungimento di tutti gli Obiettivi di *Performance* al livello massimo (*cap*). Il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione dell'11 maggio 2022 ha determinato in n. 300.000 il numero massimo di Azioni a servizio del primo Ciclo del Piano (200.000 al raggiungimento del valore *target*).

Il numero di Azioni a servizio del Piano per i Cicli successivi al primo sarà soggetto ad approvazione da parte degli organi competenti secondo la normativa vigente.

Il numero puntuale dei Diritti assegnati e delle Azioni attribuite a ciascun Beneficiario verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto rispettivamente dell'Assegnazione dei Diritti e dell'Attribuzione delle Azioni.

#### **4.5 Modalità e clausole di attuazione dei piani, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.**

L'Attribuzione delle Azioni è condizionata, tra l'altro, al raggiungimento della soglia minima di *performance* di almeno un Obiettivo di *Performance*. Gli Obiettivi di *Performance* applicabili a ciascun Ciclo di Piano sono definiti dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine all'Assegnazione dei Diritti e sono espressi con riferimento al 1° Ciclo da:

- **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 nella tabella sottostante.

### • **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 ciclo. Il raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* viene misurato secondo la metodologia descritta nella tabella sottostante.

### • **l'Indicatore ESG**

E' l'indicatore di *performance* ESG basato su KPI riconducibili a 4 specifici progetti: 1° KPI: numero 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. Nel complesso indica il livello di Sostenibilità di Unieuro coerentemente con la propria strategia ESG, formalizzata nel Piano di Sostenibilità 2022-2026 adottato dalla Società e riflette l'integrazione delle tematiche ambientali, sociali e di *governance* nelle attività di *business*.

L'indicatore ESG ha un peso percentuale sul totale delle Azioni oggetto di Attribuzione pari al 25% e sarà misurato secondo la metodologia descritta nella tabella sottostante.

Metodologia di calcolo dell'indicatore ESG:

#### **Indicatore ESG**

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

#### **Progetto n. 1 – Pilastro Comunità**

- Nome del KPI: Audience #cuoriconnessi
- Descrizione del KPI: delta numero dei contatti<sup>2</sup> raggiunti dalle iniziative #cuoriconnessi contro il cyberbullismo, rispetto alla *baseline*
- Target del KPI: +0,61 milioni di contatti rispetto alla *baseline*. Dato cumulato sui tre esercizi del ciclo.

#### **Progetto n. 2 – Pilastro Innovazione Sostenibile**

- Nome del KPI: Fonti Green

<sup>2</sup> Per numero di contatti delle iniziative #cuoriconnessi si intende il cumulato delle visualizzazioni web TV, download ebook, copie distribuite libro, visite sito, # persone partecipanti a eventi online / offline, e/o ulteriori iniziative lanciate nel corso del triennio. I contatti totali diretti nel corso del FY2021/22 sono stati pari a 1,45 milioni (*baseline*). Al termine del FY 2025/26 il numero dei contatti è atteso pari a 1,71 milioni.

- Descrizione del KPI: % energia acquistata con certificazione green da parte del fornitore
- Target del KPI: acquisto del 100% dell'energia con certificazione d'origine da fonti rinnovabili in ogni esercizio del ciclo<sup>3</sup>.

### Progetto n. 3 – Pilastro Talenti

- Nome del KPI: employee NPS (o “eNPS”)
- Descrizione del KPI: eNPS<sup>4</sup> (% dipendenti *promoters* - % dipendenti *detractors*)
- Target del KPI: valore medio dell'eNPS calcolato sui tre esercizi del ciclo uguale a 0 (zero)<sup>5</sup>.

### Progetto n. 4 – Pilastro Talenti

- Nome del KPI: Formazione Sostenibilità<sup>6</sup>
- Descrizione del KPI: % di dipendenti *eligible*<sup>7</sup>, partecipanti al progetto formativo in ambito ESG, rispetto al totale della popolazione aziendale *eligible*
- Target del KPI: progetto formativo in ambito ESG svolto, in ogni esercizio del ciclo, dal 100% dei dipendenti *eligible*.

I valori raggiunti dai singoli target saranno riportati nella Dichiarazione Non Finanziaria redatta dalla Società ai sensi del D.Lgs. 254/2016

Il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* del Piano è verificato al compimento di ciascun Periodo di *Vesting*, salvo quanto indicato nel paragrafo relativo al *Good Leaver* ed al *Bad Leaver* 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.

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*; (b) una soglia di *performance (target)* al raggiungimento della quale sarà attribuito il Numero Base di Azioni; e (c) una soglia massima di *performance (cap)*, fissata

<sup>3</sup> *Baseline* FY 2021/22 pari al 58%

<sup>4</sup> Ai dipendenti Unieuro sarà posta la domanda: Con quale probabilità consiglieresti ad un amico o un parente di venire a lavorare per la tua organizzazione? E sarà loro chiesto di ponderare la risposta attribuendo un punteggio da 0 a 10 ove 0 equivale al giudizio più negativo sulla Società e 10 equivale al giudizio più positivo. Saranno qualificati “Promoters” coloro che avranno attribuito punteggi di 9 o 10, “Detractors” coloro che avranno assegnato punteggi da 0 a 6 (entrambi inclusi) e “Passives” coloro che avranno attribuito punteggi di 7 o 8 (questi ultimi, vengono considerati neutrali e quindi sono esclusi dal calcolo dell'eNPS). Si fa presente che i valori dell'indice eNPS sono compresi fra -100 e +100.

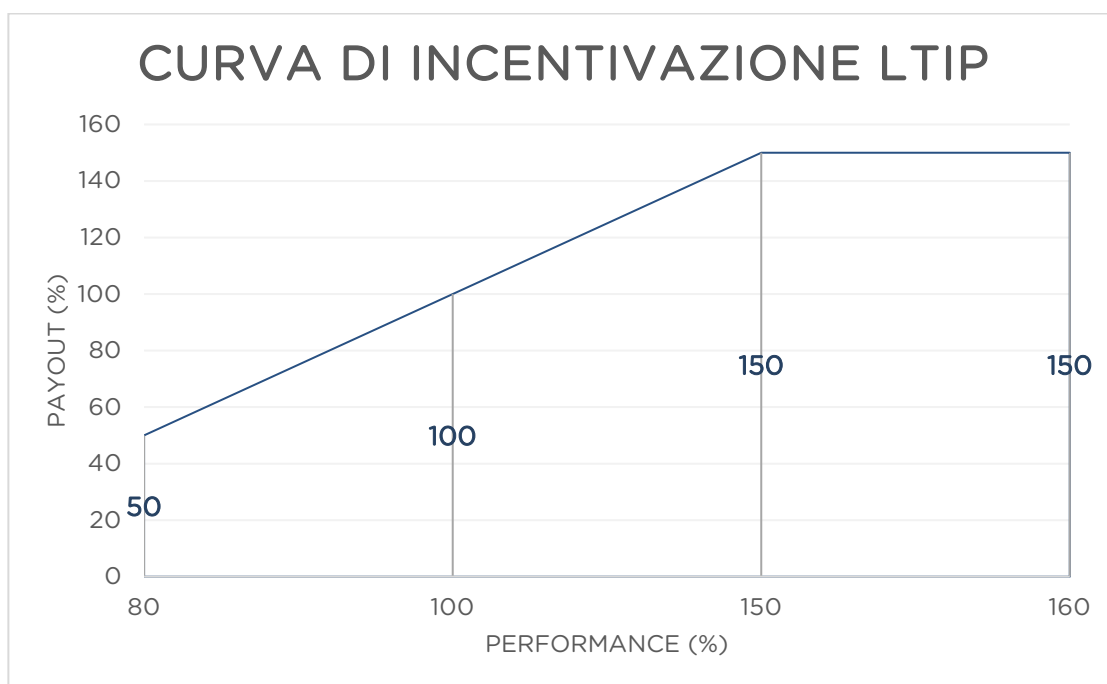
<sup>5</sup> In ciascun esercizio del ciclo, il valore dell'eNPS da prendere in considerazione ai fini del calcolo della media sul triennio, è quello risultante dall'indagine (survey) condotta sui dipendenti.

<sup>6</sup> Si precisa che, al fine di rendere il percorso formativo più completo ed articolato, sono previsti tre differenti moduli sulla sostenibilità, uno per ogni anno del ciclo.

<sup>7</sup> I dipendenti considerati “eligible” ai fini del calcolo, sono i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ed in forza al 28 febbraio di ogni anno. Sono esclusi da tale computo i dipendenti in aspettativa, in maternità o in malattia prolungata (oltre 1 mese). I moduli formativi saranno comunque proposti anche ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato sebbene, questi ultimi, non verranno presi in considerazione ai fini del raggiungimento del suddetto target.

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.

	EBIT Adjusted (Peso 50%)		Free Cash Flow Adjusted (Peso 25%)		Indice ESG (Peso 25%)	
	Risultato Euro/milioni	Attribuzione Azioni	Risultato Euro/milioni	Attribuzione Azioni	Risultato	Attribuzione Azioni
<b>Threshold 80%</b>	202,2	50%	156,7	50%	0,8	50%
<b>Target 100%</b>	252,7	100%	195,8	100%	1,0	100%
<b>Cap</b>	379,1	150%	293,7	150%	1,5	150%

150% +150%						
---------------	--	--	--	--	--	--

Gli Obiettivi di Performance e il valore delle soglie *target* relative alle Assegnazioni per i Cicli successivi al Primo saranno determinati e resi noti nella Relazione sulla Remunerazione dell'anno fiscale di Assegnazione.

Con riferimento alle modalità e alle clausole di attuazione del Piano, si rinvia a quanto previsto nei singoli paragrafi del presente Documento Informativo.

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:

- 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*;
- 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.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla verifica delle Condizioni di Maturazione non oltre il 30° (trentesimo) giorno solare successivo alla data dell'Assemblea che approva la Relazione finanziaria annuale al 28 febbraio 2026 con riferimento al 1° Ciclo del Piano, al 28 febbraio 2027 con riferimento al 2° Ciclo del Piano e al 29 febbraio 2028 con riferimento al 3° Ciclo del Piano, valutando il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* sulla base delle Dichiarazioni Non Finanziarie e delle Relazioni finanziarie annuali di riferimento.

#### **4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, 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:

- (i) 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;
- (ii) di annullare il Premio in Denaro maturato ma non ancora erogato;
- (iii) 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 rilevi 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.

#### **4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all’attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall’esercizio di tali opzioni.**

Il Regolamento del Piano potrà prevedere il divieto di effettuare operazioni di hedging volte a limitare o neutralizzare il vincolo di indisponibilità, ove applicabile, delle Azioni attribuite e oggetto di Impegno di Lock-up.

#### **4.8 Descrizione degli effetti determinanti dalla cessazione del rapporto di lavoro.**

I Diritti sono geneticamente e funzionalmente collegati al permanere del Rapporto tra i Beneficiari e la Società, pertanto, in caso di cessazione del Rapporto<sup>8</sup> troveranno applicazione le seguenti previsioni:

- a) in caso di cessazione del Rapporto per: (i) licenziamento senza giusta causa; (ii) scioglimento del Rapporto per pensionamento, morte, per evento invalidante tale da determinare l’impossibilità del Beneficiario alla utile prosecuzione del rapporto (ciascuna, una ipotesi di “*Good Leaver*”), durante il Periodo di *Vesting* e comunque prima della Data di Attribuzione delle Azioni, il Beneficiario (o, se del caso, i suoi eredi) potrà mantenere il diritto di ricevere, ricorrendo gli altri presupposti di cui al Piano e al Regolamento, una parte delle Azioni determinata sulla base dei suoi Diritti e calcolata *pro rata temporis* e *pro rata performance* secondo i criteri definiti nel Regolamento di ciascun Ciclo del Piano.
- b) in caso di cessazione del Rapporto per (i) dimissioni volontarie dalla carica/ruolo ovvero per (ii) licenziamento per giusta causa ovvero per (iii) ipotesi diverse da quelle di cui alla lett. a) che precede (complessivamente ipotesi di “*Bad Leaver*”) durante il Periodo di *Vesting* o comunque prima della Data di Attribuzione delle Azioni, il Beneficiario perderà definitivamente e integralmente i Diritti assegnati al medesimo.

<sup>8</sup> Per data di cessazione del Rapporto si intende la data alla quale il rapporto di lavoro termina i suoi effetti a prescindere dunque dal decorso del termine di preavviso.

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

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

#### **4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.**

Il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di non procedere all'Attribuzione:

- in caso di effettivo e significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria della Società, accertata dal Consiglio di Amministrazione medesimo; ovvero
- qualora, a seguito dell'entrata in vigore di normativa primaria e/o secondaria (anche previdenziale e fiscale) e/o a seguito dell'emissione di chiarimenti interpretativi ufficiali e/o a seguito di variazioni delle interpretazioni correnti relative alle norme applicabili, l'attuazione del Piano potrebbe comportare sostanziali maggiori oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società.

Nelle predette ipotesi, il Piano potrà essere temporaneamente sospeso, modificato ovvero annullato.

In tal caso non sorgerà a carico della Società alcuna responsabilità per danni, indennizzi o a qualunque altro titolo nei confronti dei Beneficiari e nessuno dei Beneficiari avrà nulla a pretendere dalla Società in relazione ai Diritti agli stessi assegnati a ricevere gratuitamente Azioni non ancora attribuite.

Ulteriori cause di annullamento del Piano potranno eventualmente essere determinate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine.

#### **4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.**

Non applicabile.

#### **4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni, che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'articolo 2358, comma 3, del codice civile.**

Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per la sottoscrizione o l'acquisto delle Azioni.

#### **4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo in relazione a ciascun strumento finanziario.**

Il numero massimo di Azioni attribuibili al raggiungimento del livello massimo di risultato per tutti gli Obiettivi di Performance per ciascun ciclo è pari a 300.000 Azioni, al quale può aggiungersi l'importo del Premio in Denaro attribuibile a ciascun Beneficiario ai sensi del paragrafo 4.2 del presente Documento Informativo ed in linea con la politica dei dividendi di Unieuro volta in volta in vigore<sup>9</sup>.

Il corrispondente onere derivante per la Società dall'attuazione del Piano, dipendente dal numero di Azioni Unieuro effettivamente Attribuite e dal prezzo dell'Azione Unieuro al momento dell'attribuzione, non è al momento determinabile e sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti.

Le spese amministrative e di gestione del Piano, non sono ancora esattamente quantificabili, sono comunque da ritenersi non significative.

#### **4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.**

Gli eventuali effetti diluitivi conseguenti all'attuazione del Piano dipendono dalla scelta della Società di realizzare lo stesso mediante un piano di acquisto di Azioni proprie ovvero mediante emissione di azioni ai sensi del combinato disposto degli artt. 2349 e 2443 cod. civ..

Nel caso in cui la provvista del numero massimo di Azioni al servizio del Piano avvenga esclusivamente attraverso emissione di nuove azioni l'effetto diluitivo massimo (in caso di *over performance*) riferibile al Piano (comprendendo tutti e tre i Cicli) sarà pari al 4,1%, nell'ipotesi di totale esercizio delle *stock option* attualmente in circolazione e di massima attribuzione di *stock grant* afferenti al Piano di *Performance Shares* 2020-2025.

#### **4.14 Limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.**

Non ci sono limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno attribuite ai sensi del Piano.

Le Azioni sottoscritte a seguito dell'esercizio dei Diritti avranno godimento pieno e regolare.

#### **4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.**

Non applicabile in quanto le Azioni sono negoziate su Euronext Star Milano, mercato regolamentato.

#### **4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna Opzione.**

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'Attribuzione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

#### **4.17 Scadenza delle opzioni.**

<sup>9</sup> A titolo informativo, il premio in denaro attribuito ai sensi del Piano di *Stock Option* 2018-2025 è stato pari a Euro 3,07 per azione.

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'Attribuzione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

**4.18 Modalità (americano/europeo) tempistica (per esempio, periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out).**

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'Attribuzione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

**4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle 26 modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.).**

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'Attribuzione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

**4.20 Motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (fair market value).**

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'Attribuzione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

**4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.**

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'Attribuzione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

**4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore.**

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'Attribuzione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

**4.23 Aggiustamenti in caso di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti.**

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, di apportare al Piano, con le modalità più opportune, modifiche o integrazioni che ritenga utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità del Piano, avendo riguardo degli interessi della Società e dei Beneficiari, in caso di eventi quali:

- (i) operazioni sul capitale della Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante

conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di Azioni suscettibili di influire sulle Azioni;

- (ii) eventi o circostanze, anche esogene (es. COVID-19), di natura eccezionale che possano incidere o siano suscettibili di incidere sui risultati/sulla performance della società e/o sul perimetro del Gruppo;
- (iii) operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; oppure
- (iv) modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui Diritti, sulle Azioni e/o sulla Società e/o sulle società del Gruppo.

Nel contesto sopra descritto, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano stesso.

In particolare, al verificarsi di eventi straordinari che determinino il sostanziale superamento degli scenari di performance su cui si fonda la definizione degli Obiettivi di Performance previsti dal Piano, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, potrà apportare a tali Obiettivi di Performance i correttivi necessari a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Ai fini di quanto precede, per "eventi straordinari" si intendono: (i) mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo o altri fatti straordinari di impatto rilevante al di fuori delle leve d'azione del management; e/o (ii) il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario, quali ad esempio quelli derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid-19 o da eventi bellici ad alta intensità.

Le modifiche eventualmente apportate agli Obiettivi di performance dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il Piano è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i Beneficiari né per la Società.

Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

Qualora, nel corso del Periodo di Vesting:

- (i) venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente a oggetto le Azioni;
- (ii) venisse revocata la quotazione delle Azioni presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.;
- (iii) l'acquisizione da parte di un Azionista del controllo della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 93 TUF

il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di concedere ai Beneficiari di ricevere anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Piano le Azioni pro rata temporis e pro rata performance.

**4.24 Tabella.**

La tabella di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema sarà compilata, dettaglia e resa nota in fase di attuazione del Piano con le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, o comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.