



Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. N. 58/98 ("TUF"), dell'art. 84 – quater e dell'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter della Delibera Consob 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modificazioni (il "Regolamento Emittenti")

PREMESSA

Il 2015 è stato un anno molto intenso per Seat Pagine Gialle S.p.A. (“**Società**” o “**Seat**”): da un lato la definitiva uscita dal procedimento di concordato preventivo con il provvedimento depositato in data 23 aprile 2015 dal tribunale di Torino con cui è stata accertata la completa esecuzione del concordato; dall’altro l’avvio del percorso che, attraverso la fusione per incorporazione di Italiaonline S.p.A. (“**Italiaonline**”) in Seat (“**Fusione**”), porterà all’integrazione tra le due società (“**Processo di Integrazione**”).

Per un approfondimento sugli eventi di carattere societario che hanno caratterizzato l’ultimo anno si rimanda alla sezione in appendice (sezione “*Concordato Preventivo*”, “*Fusione Seat e Italiaonline*”).

Il Processo di Integrazione ha l’obiettivo di creare un operatore *leader* nel mercato italiano del *digital advertising* per grandi *account* e dei servizi di *marketing* locale per le piccole e medie imprese, in grado di offrire visibilità sul *web* (realizzazione di siti internet e mobile, attività inerenti il posizionamento e la gestione di campagne pubblicitarie sui motori di ricerca, servizi di *e-commerce*, gestione della presenza sui *social network*), oltre che sui mezzi tradizionali cartacei e telefonici e su quelli di terzi.

La presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione**”) si innesta in questo percorso ed illustra i principi e le linee guida della politica della remunerazione che la società risultante dal Processo di Integrazione (“**Combined Entity**”) intende perseguire ad esito della Fusione. I principi illustrati nella presente Relazione costituiranno il cardine per l’avvio di una nuova fase della vita della Società, nonché uno strumento fondamentale per consolidare e rendere coeso un nuovo *team* manageriale, proveniente da culture diverse, fortemente motivato al perseguimento degli obiettivi di piano oltre che intenzionato a cogliere le nuove sfide ed opportunità risultanti dalla Fusione.

In particolare la Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data [4] aprile 2016, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹ si articola in due diverse sezioni:

- la **Sezione I** illustra le logiche di *Reward* ed la politica retributiva (“**Politica di Remunerazione**”) che saranno adottati dalla futura “*Combined Entity*” nel corso dell’**esercizio 2016**;
- la **Sezione II** illustra le singole voci che compongono la remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e i relativi compensi corrisposti **nell’esercizio 2015** dalla Società e da società controllate e collegate, nonché le eventuali partecipazioni possedute dai citati soggetti, anche per interposta persona.

¹ Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e successive modifiche e integrazioni (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria – TUF), art.84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/99 e successive modifiche e integrazioni) e del relativo allegato 3A, schemi 7-*bis* e 7-*ter*.

SEZIONE I

1 INTRODUZIONE

La Politica di Remunerazione descritta nel presente documento si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati annessi nonché ai Dirigenti con Responsabilità strategiche.

1.1 COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seat è attualmente amministrata da un consiglio di amministrazione composto di 9 membri:

Nome e Cognome	Carica	Qualifica	Comitato Controllo e Rischi	Comitato Nomine e Remunerazione
Khaled Bishara	Presidente	Amministratore non esecutivo		
Antonio Converti	CEO	Amministratore Esecutivo		
David Alan Eckert	Vicepresidente	Amministratore Esecutivo		
Sophie Sursock	Amministratore	Amministratore non esecutivo		
Onsi Naguib Sawiris	Amministratore	Amministratore non esecutivo		
Corrado Sciolla	Amministratore	Amministratore non esecutivo indipendente		Componente
Maria Elena Cappello	Amministratore	Amministratore non esecutivo indipendente	Componente	
Cristina Finocchi Mahne	Amministratore	Amministratore non esecutivo indipendente	Presidente	Componente
Antonia Cosenz	Amministratore	Amministratore non esecutivo indipendente	Componente	Presidente

Per un maggior approfondimento sugli eventi che hanno inciso sulla composizione del Consiglio di Amministrazione nell'ultimo anno si rimanda alla sezione II.

1.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Oltre all'Amministratore Delegato, nella futura "Combined Entity" verranno considerati **dirigenti con responsabilità strategiche**:

- Il Direttore Media Agency Sales & Marketing;
- Il CFO;
- Il Direttore Legal;
- Il Direttore Human Resources.

2 LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione della Società è definita attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione, l'Assemblea e la funzione aziendale competente (Direzione *Human Resources*).

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, definisce la Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Con cadenza annuale, gli amministratori presentano all'Assemblea degli azionisti per l'approvazione, non vincolante, la Relazione che descrive la Politica di Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione è, inoltre, direttamente competente per l'attuazione della remunerazione per l'Amministratore Delegato e per gli amministratori investiti di particolari cariche.

L'Amministratore Delegato - nel rispetto delle sue deleghe - e la Direzione *Human Resources*, sono responsabili dell'attuazione della Politica di Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha formulato, nella propria riunione del 31 Marzo 2016, la proposta di Politica di Remunerazione successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 4 Aprile 2016.

2.1 COMPOSIZIONE E COMPETENZE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

L'attuale Comitato Nomine e Remunerazione è composto dai seguenti consiglieri:

- Presidente: Antonia Cosenz.
- Componenti: Cristina Finocchi Mahne e Corrado Sciolla.

I componenti del Comitato sono dotati di competenze professionali adeguate al ruolo e sono tutti non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza richiesti.

In coerenza con il Codice di Autodisciplina, il Comitato Nomine e Remunerazione presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della Politica di Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e ha, tra l'altro, il compito di:

- valutare periodicamente **l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione** della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, formulando al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione **sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori** che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di

tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- formulare pareri al Consiglio di Amministrazione **in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso**, ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione di Seat sia ritenuta opportuna nonché sugli argomenti di cui agli articoli 1C3 e 1C4 del Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. ("**Codice di Autodisciplina**");
- proporre al Consiglio di Amministrazione di Seat **candidati alla carica di amministratore** nei casi di cooptazione ove occorra sostituire membri indipendenti.

Al comitato sono, inoltre, attribuite funzioni istruttorie e consultive rispetto alle competenze assegnate al Consiglio di Amministrazione **in relazione all'attuazione del "Piano di Stock Option 2014-2018 di Seat Pagine Gialle S.p.A." ("Piano di Stock Option")**, la cui efficacia è però subordinata all'efficacia della Fusione. Tra queste si segnalano, in particolare, quelle relative all'adozione di eventuali modifiche al piano e **all'assegnazione della Tranche B 2016-2018** (*i.e.* individuazione dei *managers* beneficiari, numero di opzioni da attribuirsi, etc.).

Salvo ove espressamente invitato al fine di fornire elementi informativi di supporto, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione dei propri membri.

Inoltre, qualora il Comitato intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato Nomine e Remunerazione verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Per assicurare una efficace e trasparente gestione dei propri compiti, il Comitato Nomine e Remunerazione è supportato dalle competenti strutture aziendali e prevede la partecipazione, alle proprie riunioni, del Presidente del Collegio sindacale e/o degli altri Sindaci.

A partire dall'8 ottobre 2015, data di nomina dell'attuale consiglio, il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 6 volte fino alla data di approvazione della presente Relazione. Il Comitato ha, in particolare, definito gli aspetti rilevanti del contenuto e della struttura della politica della remunerazione, al fine della predisposizione della presente relazione, nel corso delle riunioni del 18 gennaio, 1° e 31 marzo 2016, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina

Al riguardo, nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato Nomine e Remunerazione ha, tra l'altro, tenuto conto delle deliberazioni in tema di compensi assunte dai competenti organi societari e segnatamente:

- della deliberazione assembleare dell'8 ottobre 2015 in ordine alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione;

- della deliberazione consiliare dell'8 ottobre 2015 che ha determinato la remunerazione dei comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione;
- delle deliberazioni consiliari del 23 ottobre 2015 e del 15 dicembre 2015 in tema di remunerazione degli amministratori esecutivi;
- della deliberazione consiliare del 15 gennaio 2016 con cui la Società e Italiaonline hanno approvato il Business Plan 2016-2018 della società risultante dalla Fusione;
- della deliberazione consiliare del 20 gennaio 2015 con cui sono stati approvati (i) il progetto di Fusione e (ii) la proposta all'assemblea dei soci di adottare il Piano di Stock Option.
- della delibera assembleare dell'8 marzo 2016 che ha approvato il progetto di Fusione e il Piano di Stock Option;
- dei termini della componente variabile a breve termine della remunerazione (MBO 2016) approvata dal Consiglio di Amministrazione.

2.2 ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONE

Il Comitato Nomine e Remunerazione, a supporto delle proprie determinazioni si è avvalso di Korn Ferry Hay Group, società di consulenza esterna indipendente di fama internazionale.

Gli ambiti di intervento e di supporto da parte di Korn Ferry Hay Group hanno riguardato:

- la progettazione del sistema di incentivazione a lungo termine (c.d. piano di *stock option*);
- la predisposizione di un *benchmark* retributivo di mercato per quanto riguarda l'Amministratore Delegato;
- predisposizione di *benchmark ad hoc* sul pacchetto retributivo di un dirigente con responsabilità strategiche;

3. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società è volta ad **attrarre e trattenere persone di talento, motivando il *management* a perseguire *performance* altamente sfidanti nel rispetto della cultura e dei valori aziendali.**

La Politica di Remunerazione è definita in modo da **allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti** perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per tutti gli *stakeholder* nel medio/lungo periodo; è inoltre coerente con la politica di gestione del rischio della Società sia per quanto riguarda la strutturazione del sistema d'incentivazione variabile che per la relativa applicazione sulle strutture responsabili del sistema di controllo interno.

Sono stati individuati tre principi fondamentali su cui costruire il modello di *reward* aziendale:

- **Allineamento Strategia di Business:** i sistemi di remunerazione sono strutturati al fine di orientare le persone verso il conseguimento di obiettivi di breve, medio e lungo periodo,

nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzato a un corretto controllo dei rischi aziendali ed al fine di allineare gli interessi del *management* con quelli degli Azionisti.

- **Valorizzazione della *Performance*:** la valorizzazione della cultura della *performance* è un punto cardine della Politica di Remunerazione ed ha l'obiettivo di creare un legame diretto e trasparente fra obiettivi perseguiti, risultati conseguiti e remunerazione ad essi associata.
- **Competitività e Coerenza Interna:** la Politica di Remunerazione è costruita in maniera tale da attrarre e fidelizzare nel medio-lungo termine le risorse di maggior valore.

4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La remunerazione complessiva dell'organo amministrativo in carica alla data della presente Relazione è stata stabilita dall'Assemblea dell'8 ottobre 2015: in particolare per ogni membro è prevista l'erogazione di un compenso lordo pari a 75.000€ annui, cui aggiungere 5.000€ per ogni giornata di partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione qualora queste superino le 18 giornate annue.

Sono, inoltre, previsti compensi aggiuntivi in relazione alla partecipazione ed al ruolo ricoperto all'interno dei Comitati:

- per il Comitato Controllo e Rischi sono previsti compensi pari rispettivamente a 20.000€ per il Presidente e a 10.000€ per gli altri membri;
- per il Comitato Nomine e Remunerazione sono previsti compensi pari rispettivamente a 20.000€ per il Presidente e a 10.000€ per gli altri membri.

Con riferimento agli amministratori indipendenti, il loro compenso è stato determinato dall'Assemblea in misura analoga a quello degli amministratori non esecutivi.

Infine, in considerazione delle specificità delle funzioni riconosciute al Vicepresidente, David Alan Eckert, cui è stato attribuito un ruolo di supporto all'Amministratore Delegato nella definizione e nell'attuazione del piano strategico della Società, nonché in relazione a operazioni commerciali di rilevanza strategica, è stata prevista l'erogazione di un compenso annuo lordo aggiuntivo pari a 92.000€ da corrispondersi *pro rata temporis* in proporzione alla durata effettiva del suo mandato.

Salvo quanto descritto al successivo paragrafo 5 con riferimento agli amministratori esecutivi, oltre agli importi precedentemente elencati, non sono previste altre forme di incentivazione di natura variabile.

Per la remunerazione di Antonio Converti si rimanda all'apposito paragrafo della presente relazione.

5. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2016

Le principali componenti su cui si articolano i pacchetti retributivi dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono riportate nelle tabelle di seguito riportate:

Sistema di Reward e Logiche di Posizionamento		Amministratore Delegato		
		Strumenti e Linee guida	Logiche di posizionamento retributivo	% Pay Mix (MBO a target) *
Retribuzione Fissa		- Legata alla tipologia / peso del ruolo ricoperto	- Posizionamento "prudente" della retribuzione fissa intorno/al di sotto della mediana di mercato; - Posizionamento competitivo per il pacchetto complessivo, al raggiungimento dei target assegnati;	37%
Retribuzione Variabile	Short Term Incentive	- MBO legato ad obiettivi annuali di carattere economico - finanziario		31%
	Long Term Incentive	- Piano Stock Option 2014 - 2016, ex Piano IOL - Piano di Stock Option 2016 - 2018 per allineare gli interessi di lungo termine del management e degli azionisti;		32% (**)
Benefit Aziendali		Assicurazione sanitaria, Vita e Infortuni, Previdenza complementare, Company car, Cellulare e strumenti informatici.		
Altri Elementi		- Altre coperture assicurative		

(*) base 100% = RAL + MBO target 100 + Stima Fair Value Piano SOP 2016 - 2018

(**) L'assegnazione relativa al piano di stock option 2016-2018 non è stata ancora effettuata, tuttavia il numero di diritti che verrà attribuito è stato determinato. Il fair value riportato si basa su stime certificate da Korn Ferry Hay Group e verrà aggiornato in concomitanza con l'effettiva assegnazione

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2016

Sistema di Rewarding e Logiche di Posizionamento		Dirigenti con Responsabilità Strategiche (escluso Amministratore Delegato)		
		Strumenti e Linee guida	Logiche di posizionamento retributivo	% Pay Mix (MBO a target) *
Retribuzione Fissa		- Legata alla tipologia / peso del ruolo ricoperto	- Posizionamento "prudente" della retribuzione fissa intorno/al di sotto della mediana di mercato; - Posizionamento competitivo per il pacchetto complessivo, al raggiungimento dei target assegnati;	60 - 70%
Retribuzione Variabile	Short Term Incentive	- MBO legato ad obiettivi annuali di carattere economico, finanziario e funzionali		30 - 40%
	Long Term Incentive	- Piano Stock Option 2014 - 2016, ex Piano IOL (1 caso) - Piano di Stock Option 2016 - 2018 per allineare gli interessi di lungo termine del management e degli azionisti;		<i>Beneficiari e n° di opzioni da definire</i>
Benefit Aziendali		Assicurazione sanitaria, Vita e Infortuni, Previdenza complementare, Company car, Cellulare e strumenti informatici.		
Altri Elementi		- Indennità specifiche legate al ruolo ricoperto - Patti di non concorrenza (1 caso) - Altre coperture assicurative		

(*) base 100% = RAL + MBO target 100

La Politica di Remunerazione prevede un monitoraggio regolare delle tendenze di mercato con particolare riferimento alle migliori prassi in tema di remunerazioni.

Coerentemente con il principio di valorizzazione della *performance*, il posizionamento di mercato è **tendenzialmente prudente per la remunerazione fissa** (intorno o inferiore alla mediana di mercato) e competitivo per il pacchetto retributivo complessivo a fronte del raggiungimento degli obiettivi di *performance* a cui è connessa la componente variabile di breve e medio-lungo termine.

La retribuzione nel suo complesso è coerente con la complessità del ruolo e le responsabilità attribuite, con i risultati conseguiti e con la qualità dell'apporto professionale individuale.

Il *paymix* tra componente fissa e variabile è adeguatamente bilanciato in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione della Società, del peso organizzativo e della tipologia di ruolo, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera, delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta e delle prassi di mercato.

Una parte rilevante della remunerazione è collegata al raggiungimento di obiettivi di *performance* sia di breve che di lungo termine; **la componente variabile per l'Amministratore Delegato e il top management rappresenterà di norma una quota più che significativa dell'intero pacchetto di remunerazione.**

5.1 RETRIBUZIONE FISSA

La retribuzione fissa garantisce una adeguata e certa remunerazione di base per la prestazione svolta anche in caso di mancata erogazione della quota variabile a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati; viene analizzata annualmente dalla Direzione *Human Resources* ed eventualmente rivista in funzione della *performance* lavorativa, dell'impatto organizzativo della posizione, del posizionamento del mercato retributivo esterno nonché del livello di responsabilità e di necessità di *retention* della persona.

5.2 SISTEMI D'INCENTIVAZIONE VARIABILE

Focus primario del nuovo modello di *reward* è quello di supportare lo sviluppo di un contesto organizzativo caratterizzato **da una forte cultura della performance**, creando sistemi di incentivazione che sappiano premiare con equità e trasparenza i risultati aziendali ed individuali.

La valorizzazione della *performance* è assicurata da una pluralità di elementi, nello specifico:

- l'utilizzo di sistemi di incentivazione che collegano direttamente remunerazione e risultati raggiunti **su base annuale** (MBO e sistema di incentivazione commerciale);
- il legame fra remunerazione e **processo di valutazione annuale** delle prestazioni che mira ad apprezzare, oltre a *target* quantitativi, anche i comportamenti messi in atto per raggiungerli;
- l'utilizzo di strumenti basati su azioni (*stock option*) che **allineano gli interessi del management e quelli degli Azionisti** verso l'obiettivo primario di creazione di valore durevole nel medio-lungo termine;
- utilizzo di *bonus una tantum* per *performance* eccellenti su progetti di natura straordinaria (ad esempio, M&A) erogati **solo in casi eccezionali**.

I sistemi di incentivazione assicurano la sostenibilità dei risultati ai quali sono collegati, bilanciando obiettivi economico-finanziari, operativi, strategici e di ruolo. Gli obiettivi di *performance* ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e legati a criteri di valutazione oggettiva.

La Società adotta un processo strutturato di declinazione degli obiettivi aziendali in obiettivi per le strutture/ruoli che garantisce allineamento degli obiettivi dei singoli alle priorità di *business* per la Società.

Attraverso il sistema di incentivazione di medio-lungo termine si garantisce un corretto bilanciamento fra conseguimento di risultati di breve e focalizzazione delle posizioni di *top management* verso l'obiettivo primario di creazione di valore durevole nel medio-lungo periodo.

La Società, nel perseguire gli obiettivi di redditività sostenibile nel medio e nel lungo periodo, adotta sistemi di remunerazione coerenti con i principi di trasparenza e di prudente gestione dei rischi.

I sistemi di incentivazione manageriale **prevedono meccanismi di *claw-back*** finalizzati a evitare l'eccessiva presa di rischio da parte del *management* e ad assicurare la non erogazione e/o la restituzione di somme già erogate nel caso in cui queste fossero determinate sulla base di risultati manifestamente errati o falsati.

In questo scenario, le azioni derivanti dal Piano di Stock Option sono soggette:

- a un periodo di maturazione triennale coerente con il ciclo di pianificazione di *business* della Società;
- ad una clausola di "*lock-up*" in logica di sostenibilità dei risultati conseguiti e di allineamento agli interessi degli azionisti nel lungo termine.

5.2.1 SHORT TERM INCENTIVE (MBO)

Il sistema d'incentivazione a breve termine è finalizzato al raggiungimento dei risultati annuali per la Società e il Gruppo.

Le logiche e le caratteristiche del sistema di MBO, assieme agli obiettivi principali per il raggiungimento dei *bonus*, vengono sottoposti al Comitato Nomine e Remunerazione e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema MBO progettato per il 2016 si basa su logiche di semplificazione e di stretto legame all'andamento dei risultati aziendali. Alla struttura manageriale sono assegnati al massimo 5 obiettivi prevalentemente di natura economica, finanziaria e quantitativa con una quota significativa del *bonus* legata ad obiettivi di natura aziendale.

La performance dell'Amministratore Delegato è valutata su 3 obiettivi di *Revenues*, *Ebitda* e *Unlevered Free Cash Flow* con le percentuali e forchette di *performance*, su scala continua 50 – 100 – 150, secondo quanto indicato nella matrice di seguito riportata:

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2016

Obiettivi	Peso % Obiettivi	Livello Performance		
		50	100	150
Revenues	35%	90%	100%	110%
Ebitda	35%	90%	100%	110%
Unlevered Free Cash Flow	30%	90%	100%	110%

I target assegnati al 100% sono legati ai valori del *Business Plan* approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 gennaio 2016 con forchette di *performance*, coerenti con gli andamenti dei vari indicatori e costruite in modo da difendere gli obiettivi aziendali di Piano. Il sistema prevede un *cap* all'erogazione in funzione del livello di superamento dei target assegnati, con un *payout* massimo fino al 150% del *bonus a target*.

Le schede della prima linea sono composte per il 70% dagli stessi obiettivi dell'Amministratore Delegato e per la quota rimanente da obiettivi di natura funzionale legati al ruolo.

In una logica di condivisione delle performance dalla Società, *Key Performance Indicators* di natura aziendale verranno comunque inseriti nei sistemi d'incentivazione di tutti i beneficiari di MBO, con pesi diversi in funzione del ruolo e del livello organizzativo. Di seguito la struttura prevista:

Tipologia Obiettivi	AD	1st line / Top Management	Altri Dirigenti	Manager Vendite e altri ruoli "sales"	Altri ruoli	Audit
Aziendali	100%	70%	60% - 70%	15%	40% - 50%	0%
Funzionali / Ruolo	0%	30%	30% - 40%	85%	50% - 60%	100%
N° massimo obiettivi in scheda	5					

Il sistema MBO non prevede forme di differimento dei *bonus*: tuttavia, è prevista una clausola di *claw back* per effetto della quale la Società si riserva il diritto al recupero dei premi erogati in caso di evidenti comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale che vanno a minare gli interessi di azionisti, Società e *stakeholders*.

Altro tassello fondamentale nel sistema d'incentivazione aziendale è quello legato alle strutture di coordinamento della rete commerciale: su questi profili è stato progettato di agire su un doppio binario affiancando ad incentivi di natura più tattica con *focus* trimestrale, una struttura di *bonus* annuale legato ad obiettivi aziendali e di ruolo.

Per garantire coerenza con i compiti assegnati, evitando l'insorgere di conflitti di interesse, il sistema d'incentivazione predisposto per la Funzione *Internal Audit*, rimane indipendente dall'andamento della *performance* aziendale.

Complessivamente, l'incidenza economica dei sistemi d'incentivazione a breve termine rispetto alle componenti fisse della retribuzione determina che il relativo costo aziendale sia sufficientemente variabile, consentendo una buona copertura del rischio, nel caso di andamento aziendale inferiore alle attese: in particolare, nell'ipotesi di raggiungimento dei target 100%, il monte budget MBO e Incentivi Commerciali costituisce circa il 10% del valore complessivo del costo del lavoro previsto a Piano nel 2016.

5.2.2 LONG TERM INCENTIVE

Strumento fondamentale del nuovo sistema remunerativo è il Piano di Stock Option.

Il Piano di Stock Option è un sistema di incentivazione a medio-lungo periodo riservato ad amministratori esecutivi e manager dipendenti della Società la cui efficacia è subordinata al perfezionamento della Fusione. Il Piano di Stock Option intende promuovere i seguenti obiettivi:

- allineare la retribuzione del *management* agli interessi degli azionisti;
- premiare il *management* per il raggiungimento di obiettivi di *business* chiave di medio periodo;
- rafforzare la politica di fidelizzazione della Società nei confronti di *manager* chiave;
- allineare il pacchetto retributivo del *management* alle prassi di mercato.

Il Piano di Stock Option è strutturato in due *tranches*, la Tranche A e la Tranche B, i cui periodi di *performance* sono:

- per la Tranche A, il periodo compreso tra il 1° gennaio 2014 e il 31 dicembre 2016;
- per la Tranche B il periodo compreso tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018.

Ciascuna *tranche* del Piano di Stock Option è composta di un periodo di maturazione delle opzioni (cd. *vesting period*) di 36 mesi e di un ulteriore periodo durante il quale il beneficiario può esercitare le opzioni ("**Periodo di Esercizio**"), che ha inizio il primo giorno successivo al termine del periodo di maturazione e termina:

- per la Tranche A il 31 dicembre 2020;
- per la Tranche B il 31 dicembre 2022;

oltre tali date le opzioni non esercitate saranno annullate.

Le opzioni saranno esercitabili individualmente da parte dei beneficiari nel corso del Periodo di Esercizio ad eccezione dei periodi di *black-out*.

Tale arco temporale pluriennale è definito coerentemente con il ciclo di pianificazione strategica della Società, con l'obiettivo di focalizzare i *manager* beneficiari sulla creazione di valore nel medio-lungo periodo e con l'esigenza di porre in essere strumenti di *retention* su un arco temporale pluriennale.

Il Piano di Stock Option è destinato:

- quanto alla Tranche A, ai manager dipendenti di Italiaonline prima d'ora individuati in data 15 dicembre 2014 dal consiglio di amministrazione di Italiaonline e confermati in data 20 gennaio 2016 dal Consiglio di Amministrazione della Società tra coloro che ricoprono posizioni organizzative di importanza significativa o altrimenti ritenuti meritevoli di essere incentivati e/o fidelizzati. A esito della Fusione, tali *manager* saranno dipendenti della società risultante dalla Fusione;
- quanto alla Tranche B, ai manager dipendenti e agli Amministratori Esecutivi che verranno individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, tra coloro che ricoprono posizioni organizzative di importanza significativa per la Società o le sue controllate, o altrimenti ritenuti meritevoli di essere incentivati e/o fidelizzati.

La completa maturazione dei diritti di opzione di ciascuna tranche è condizionata al raggiungimento di almeno l'85% di un obiettivo di *performance*, rappresentato da:

- Tranche A: *target* di EBITDA cumulato 2014-2016 composto dei seguenti elementi: EBITDA di Italiaonline per gli esercizi 2014 e 2015 ed EBITDA della *Combined Entity* per l'esercizio 2016.
- Tranche B: *target* di EBITDA cumulato 2016 – 2018 composto dall'Ebitda della *Combined Entity* post Fusione per gli esercizi 2016, 2017 e 2018.

Nel caso di mancato raggiungimento del livello minimo di *performance* non verrà maturato nessun diritto di opzione.

Per quanto riguarda la Tranche B è prevista una clausola di *lock up* tale per cui un numero di azioni pari al 25% delle azioni sottoscritte e/o acquistate tramite esercizio dei diritti di opzione dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati nella relazione annuale sulla remunerazione, non potranno essere oggetto di trasferimento fino al 24° mese dalla data di sottoscrizione e/o acquisto. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che rivestono anche la qualifica di Amministratori Esecutivi, tale termine deve intendersi posticipato fino alla scadenza del proprio mandato, qualora successivo.

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2016

Sintesi Piano di Stock Option	Tranche A	Tranche B
Periodo di performance	2014 - 2016	2016 - 2018
Beneficiari	10 key Managers IOL	key managers and executive offices della Combined Entity da individuare
% Capitale azionario a servizio del Piano	4% del capitale azionario della Società Combined così suddiviso:	
	ca 2% capitale azionario IOL (ca 1% capitale azionario della Società Combined)	ca 3% capitale azionario della Società Combined
% Stock Options assegnate all'Amministratore Delegato	26,1%	26,1% (*)
Condizione di Performance (on / off)	85% Ebitda cumulata di periodo 2014 - 2016: - Ebitda IOL per 2014 e 2015 - Ebitda Società Combined 2016	85% Ebitda cumulato della Società Combined per il periodo 2016 - 2018
Periodo di vesting	36 mesi da assegnazione	36 mesi da assegnazione
Periodo di esercizio	fino al 31/12/2020	fino al 31/12/2022
Clausola di Lock Up	Non presente	Presente per Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche
Clausola di Claw Back	Non presente	Entro 5 anni dalla data di maturazione
Periodi di Black Out	si	si

(*) L'assegnazione relativa al piano di stock option 2016-2018 non è stata ancora effettuata, tuttavia il numero di diritti che verrà attribuito è stato determinato

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Option si rinvia a quanto a disposizione sul sito internet www.seat.it – sezione “Investor & Governance/documentazione societaria/piano di stock option 2014 - 2018” (<http://www.seat.it/piano-di-stock-option-2014-2018>).

5.3 BENEFIT AZIENDALI

I benefici non monetari hanno l'obiettivo di mantenere competitivo il *pacchetto retributivo* del *top management* con la finalità da un lato di tutelare in senso lato il benessere del dirigente e dall'altro di integrare il pacchetto complessivo con componenti in natura coerenti con lo *status* e le prassi di mercato.

Tali benefici comprendono tra gli altri:

- previdenza integrativa, polizza vita e infortuni con condizioni migliorative ed integrative rispetto a quelle obbligatorie previste da contratto;
- Company car;
- cellulare e strumenti informatici.

Il riconoscimento di benefici non monetari viene effettuato in conformità alle policy aziendali e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

5.4 ALTRI ELEMENTI

5.4.1 INDENNITA' DI CARICA

Per alcuni ruoli è prevista la corresponsione di indennità legate all'attività svolta: in particolare sono previste indennità per il Responsabile dell'*Internal Audit* e per il CFO per quanto attiene, rispettivamente, la partecipazione all'Organismo di Vigilanza e alla carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

5.4.2 PATTI DI NON CONCORRENZA E ALTRE SOMME IN CASO DI CESSAZIONE

Per garantire il necessario presidio strategico e di difesa verso la concorrenza, la Società può prevedere, per alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche, patti di non concorrenza e obblighi di riservatezza in funzione del ruolo ricoperto, delle conoscenze acquisite e dello scenario di mercato. Ad oggi è in essere un solo accordo di tale natura con un dirigente con responsabilità strategiche.

I relativi corrispettivi non vengono erogati in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società per giusta causa.

Per il resto, in caso di chiusura del rapporto di lavoro, si applicano i criteri previsti dal contratto nazionale "collettivo".

5.4.3 ALTRE COPERTURE ASSICURATIVE

Oltre a quanto indicato nei precedenti paragrafi, si segnala che in coerenza con il passato e in esecuzione di quanto previsto dall'assemblea dell'8 ottobre 2015, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione in carica, è stata approvata la stipulazione di una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile degli amministratori, degli eventuali direttori generali, del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari con premio annuo fino a massimi 350.000,00€. Si precisa che la polizza c.d. D&O attualmente in essere copre anche i componenti del Collegio Sindacale.

6. PACCHETTO RETRIBUTIVO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO – ANTONIO CONVERTI

L'attuale pacchetto retributivo corrisposto dalla Società all'Amministratore Delegato, Antonio Converti, è stato determinato dal Consiglio di amministrazione in data 23 ottobre 2015. Esso è stato definito

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2016

tenendo in considerazione delle specifiche deleghe conferite in conformità allo Statuto nonché di quanto già percepito per il ruolo dallo stesso ricoperto in Italiaonline. Per la valutazione di tale pacchetto il Comitato Nomine e Remunerazione si è avvalso del supporto di Korn Ferry Hay Group per quanto attiene l'analisi del *benchmark* retributivo di mercato per posizioni analoghe. Il Consiglio di Amministrazione del 23 ottobre 2015 ha inoltre preso atto che, nel contesto della Fusione, si sarebbe reso opportuno rideterminare il compenso di Antonio Converti nella Società al fine di tenere conto degli effetti del Processo di Integrazione sull'incarico dell'Amministratore Delegato.

In coerenza con quanto precede il Consiglio di Amministrazione - tenuto conto delle delibere assunte dall'assemblea straordinaria dell'8 marzo 2016 - in data 4 aprile 2016 ha assunto i necessari provvedimenti per tenere conto degli effetti del presumibile completamento dell'operazione di Fusione nel corso 2016 sulla remunerazione di Antonio Converti, approvando il pacchetto retributivo previsto a valle dell'integrazione.

In tal senso, la tabella seguente mostra la composizione del compenso di Antonio Converti evidenziando sia il pacchetto retributivo complessivo attuale ("AS IS") che quello previsto a valle della fusione ("TO BE – Società Combined"), considerando sia il ruolo di Amministratore Delegato che di componente del Consiglio di Amministrazione:

Pacchetto retributivo Dott. Converti			AS IS (valori in €)		TO BE		
			Seat PG (CDA 23 Ottobre 2015)	ITALIAONLINE	Società Combined (valori in €)	% Paymix MBO a target 100 (*)	% Paymix MBO max 150 (*)
Retribuzione Fissa	Retribuzione fissa lorda Amministratore Delegato		171.643	303.357	400.000	37%	32%
	Emolumento fisso lordo Consigliere				75.000		
Retribuzione Variabile	Short Term	MBO target 100 (lordo)	150.000 <i>(cap massimo 225.000€)</i>	250.000 <i>(cap massimo 375.000€)</i>	400.000 <i>(cap massimo 600.000€)</i>	31%	40%
	Long Term	Piano SOP		26,1% delle opzioni del Piano SOP IOL 1a Tranche 2014-2016	26,1% delle opzioni del Piano SOP SEAT 2a Tranche 2016-2018 (**)	32%	28%
Tipologia contrattuale			Amministratore	Dirigente	Amministratore / Dirigente		

(*) stima fair value per piano SOP 2016 - 2018

(**) L'assegnazione relativa al piano di stock option 2016-2018 non è stata ancora effettuata, tuttavia il numero di diritti che verrà attribuito è stato determinato. Il fair value riportato si basa su stime certificate da Korn Ferry Hay Group e verrà aggiornato in concomitanza con l'effettiva assegnazione

Ad Antonio Converti sono inoltre riconosciuti i *benefit* previsti secondo le *policy* aziendali.

SEZIONE II

PARTE 1

La presente sezione fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli organi di amministrazione e controllo.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Tenuto conto degli avvicendamenti succedutisi all'interno dell'organo amministrativo di Seat Pagine Gialle S.p.A. nel corso del 2015, per una migliore comprensione di quanto contenuto nella presente sezione, si ritiene opportuno ricordare quanto segue.

- I. Il mandato del Consiglio di amministrazione nominato in data 22 ottobre 2012, come successivamente integrato, è scaduto con l'Assemblea del 23 aprile 2015 (data di approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014) fatta eccezione per il Presidente, Guido de Vivo, di cui erano già state annunciate le dimissioni in data 2 gennaio 2015. Il Consiglio di Amministrazione in carica fino al 23 aprile 2015 era, pertanto, composto da Vincenzo Santelia, Chiara Damiana Maria Burberi, Mauro Pretolani, Michaela Castelli, Luca Rossetto, Francesca Fiore, Harald Rösch e Mauro Del Rio.
- II. Il Consiglio di amministrazione nominato in data 23 aprile 2015 è cessato l'8 ottobre 2015, data in cui l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ha deliberato di revocare i membri del Consiglio di Amministrazione ancora in carica. Di seguito una sintetica rappresentazione da cui è possibile trarre evidenza della composizione del Consiglio di amministrazione e dei comitati costituiti al suo interno, nonché degli avvicendamenti occorsi negli stessi nel periodo 23 aprile - 8 ottobre 2015.

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2016

Nome	Carica	Periodo di riferimento	Causa cessazione
Vincenzo Santelia	Consigliere	23 aprile - 31 agosto 2015	Dimissioni
	<i>Presidente e Amministratore delegato</i>	<i>24 aprile - 31 agosto 2015</i>	
Maria Elena Cappello	Consigliere	23 aprile - 8 ottobre 2015	Revoca
	<i>Membro comitato nomine e remunerazione</i>	<i>7 settembre - 8 ottobre 2015</i>	
	<i>Membro comitato controllo e rischi</i>	<i>24 aprile - 7 settembre 2015</i>	
	<i>Presidente comitato controllo e rischi</i>	<i>7 settembre - 8 ottobre 2015</i>	
	<i>Lead independent director</i>	<i>20 luglio - 8 ottobre 2015</i>	
Michaela Castelli	Consigliere	23 aprile - 4 settembre 2015	Dimissioni
	<i>Presidente comitato controllo e rischi</i>	<i>24 aprile - 4 settembre 2015</i>	
David Alan Eckert	Consigliere	23 aprile - 8 ottobre 2015	Revoca
	<i>Presidente comitato nomine e remunerazione</i>	<i>24 aprile - 9 luglio 2015</i>	
	<i>Membro comitato nomine e remunerazione</i>	<i>9 luglio - 8 ottobre 2015</i>	
	<i>Membro comitato controllo e rischi</i>	<i>7 settembre - 8 ottobre 2015</i>	
	<i>Lead independent director</i>	<i>24 aprile - 24 giugno 2015</i>	
Francesca Fiore	Consigliere	23 aprile - 4 settembre 2015	Dimissioni
	<i>Membro comitato nomine e remunerazione</i>	<i>24 aprile - 4 settembre 2015</i>	
	<i>Membro comitato controllo e rischi</i>	<i>24 aprile - 4 settembre 2015</i>	
Antonio Converti	Presidente e Amministratore delegato	9 settembre - 8 ottobre	Scadenza mandato
Sophie Sursock	Consigliere	9 settembre - 8 ottobre	Scadenza mandato
Mauro del Rio	Consigliere	23 aprile - 8 ottobre 2015	Revoca
Corrado Sciolla	Consigliere	23 aprile - 8 ottobre	Revoca
	<i>Membro comitato nomine e remunerazione</i>	<i>24 aprile - 9 luglio 2015</i>	
	<i>Membro comitato controllo e rischi</i>	<i>7 settembre - 8 ottobre 2015</i>	
	<i>Presidente comitato nomine e remunerazione</i>	<i>9 luglio - 8 ottobre 2015</i>	

III. Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato in data 8 ottobre 2015 ed è stato integrato in data 10 novembre scorso a seguito della cooptazione di Antonia Cosenz in sostituzione di Cristina Mollis. Pertanto, a partire dal 10 novembre 2015, il Consiglio è composto da Khaled Galal Guirguis Bishara, Antonio Converti, Sophie Sursock, Onsi Naguib Sawiris, David Alan Eckert, Corrado Sciolla, Maria Elena Cappello, Cristina Finocchi Mahne e Antonia Cosenz².

I. Amministratori investiti di particolari cariche: Amministratore Delegato, Presidente, Vicepresidente

1) La remunerazione di Vincenzo Santelia, che ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato nel periodo 1 gennaio - 23 aprile 2015, e quella di Presidente e Amministratore Delegato nel periodo 23 aprile - 31 agosto ha compreso:

- compenso ex art. 2389, c. 1, c.c., pari a

² Per completezza, si segnala che in data 8 marzo 2016, l'assemblea dei soci ha confermato la nomina a consigliere di Antonia Cosenz e il Consiglio di Amministrazione gli incarichi dalla stessa ricoperti nei comitati costituiti all'interno dello stesso organo amministrativo.

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2016

- i) € 50.000 annui lordi, pro quota fino al 23 aprile 2015, secondo quanto deliberato dall'Assemblea Ordinaria della Società del 22 ottobre 2012;
- ii) € 75.000 annui lordi, pro quota per il periodo dal 23 aprile al 31 agosto 2015, secondo quanto deliberato dall'Assemblea Ordinaria Della società del 23 aprile 2015³;

• compenso ex art. 2389, c. 3, c.c., così composto:

- componente fissa pari a € 800.000 annui lordi da corrisondersi su base mensile per dodicesimi;

- Incentivo annuo variabile (MBO) legato agli obiettivi aziendali pari a € 750.000 lordi al raggiungimento dei target nella misura proporzionale alla durata effettiva del rapporto di lavoro nel corso dell'anno;

- un ulteriore bonus fisso dell'ammontare di 350.000€ lordi a cui aggiungere un ulteriore piano di incentivo variabile fino ad un massimo di ulteriori 350.000€ lordi legato all'andamento del valore dell'azione nel corso del 2015, il tutto nella misura pari a tanti dodicesimi quanti sarebbero stati i mesi di durata effettiva del rapporto di lavoro nel corso dell'anno;

- riconoscimento di un impegno di non concorrenza la cui durata e il cui corrispettivo dipendevano dal fatto che si fosse verificata un'ipotesi di c.d. "Good Leaving" o "Bad Leaving".

I c.d. benefici non monetari previsti per l'Amministratore Delegato comprendevano polizza vita e infortuni, assistenza sanitaria, Company car e strumenti informatici.

Nel contesto del processo di integrazione tra Seat e Italiaonline, a seguito dell'avvio dello stesso, in data 31 agosto 2015, in esecuzione di un accordo raggiunto con la Società, Vincenzo Santelia è cessato dalle cariche di Presidente e Amministratore Delegato della stessa. L'accordo era stato approvato dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni nonché, ai sensi della procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, del Comitato Controllo e Rischi.

Pertanto, a fronte della cessazione della predette cariche vi è stata l'erogazione a favore di Vincenzo Santelia:

- (i) di un importo pari a euro 1.000.000,00 lordi (corrispondenti a n. 15 mensilità del relativo emolumento fisso ex art. 2389, terzo comma, c.c.) e
- (ii) dell'importo maturato di incentivi e bonus relativi all'esercizio 2015 sino alla data di cessazione dalle cariche di Presidente e Amministratore Delegato, che, ad esito del processo interno di valutazione, sono risultati complessivamente pari a Euro 991.666,00 lordi;

³ L'assemblea del 23 aprile 2015 aveva inoltre previsto l'erogazione di ulteriori € 5.000 per ogni giorno di eventuale attività consiliare aggiuntiva rispetto alla soglia di n. 18 giorni per anno.

L'accordo prevedeva altresì, in capo al Vincenzo Santelia, obblighi di non sollecitazione e non concorrenza della durata di 24 mesi, a fronte di un corrispettivo (da erogarsi in quattro rate semestrali anticipate) pari a 1.000.000,00 euro lordi. Di tale somma al 31/03/2016 risultano erogate la prime due tranche pari ad un importo complessivo di 500.000€.

2) La remunerazione del Presidente, Guido de Vivo (le cui dimissioni, lo si ricorda, sono state comunicate in data 2 gennaio 2015), comunque comprendeva:

- compenso ex art. 2389, c. 1, c.c., pari a € 50.000 annui lordi, deliberato dall'Assemblea Ordinaria della società del 22 ottobre 2012;
- compenso ex art. 2389, c. 3, c.c., pari a € 100.000 annui lordi;

3) La remunerazione di Antonio Converti che ha ricoperto la carica di Presidente e Amministratore Delegato nel periodo 9 settembre - 8 ottobre 2015, e quella di Amministratore Delegato a partire dall'8 ottobre 2015, comprende un compenso ex art. 2389, c. 3, c.c., così composto:

- un compenso fisso annuo lordo, comprensivo dell'emolumento spettante quale consigliere della Società, pari a Euro 171.643⁴ ;
- parte variabile legata agli obiettivi aziendali pari a Euro 150.000 lordi, al raggiungimento, per il 2015, dei target pari al 100% e da erogarsi pro rata temporis.

4) La remunerazione di David Eckert, che a partire dall'8 ottobre riveste la carica di Vicepresidente - cui è stato attribuito altresì un ruolo di supporto all'Amministratore Delegato nella definizione e nell'attuazione del piano strategico della Società, nonché in relazione a operazioni commerciali di rilevanza strategica - comprende:

- un compenso ex art. 2389, c. 1, c.c., pari a € 75.000 annui⁵ lordi, deliberato dall'Assemblea Ordinaria della società dell'8 ottobre 2015;
- un compenso ex art. 2389, c. 3, c.c., pari ad Euro 92.000 lordi da erogarsi pro rata temporis in proporzione alla durata effettiva del suo mandato.

Per le voci che compongono la remunerazione di David Eckert nel periodo 23 aprile - 8 ottobre 2015 si rimanda a quanto di seguito riferito.

II. Altri Amministratori in carica fino al 23 aprile 2015

Fermo restando quanto precede si ricorda che nel periodo 1 gennaio - 23 aprile 2015, per tutti gli altri consiglieri non esecutivi era previsto un compenso ex art. 2389, c. 1, c.c., pari a € 50.000 annui, deliberato dall'Assemblea Ordinaria della società del 22 ottobre 2012.

⁴ Si ricorda che l'assemblea aveva deliberato un compenso annuo lordo per ciascun consigliere pari a € 75.000 - oltre a € 5.000 per ogni giorno di attività consiliari aggiuntivo rispetto alla soglia di n. 18 giorni per anno.

⁵ L'assemblea dell'8 ottobre 2015 ha inoltre previsto l'erogazione di ulteriori € 5.000 lordi per ogni giorno di attività consiliari aggiuntivo rispetto alla soglia di n. 18 giorni per anno

Per quanto riguarda i Consiglieri che nel periodo in questione sono stati anche componenti del Comitato Nomine e Remunerazione o del Comitato Controllo e Rischi era previsto un compenso annuo lordo aggiuntivo pari a Euro 20.000 per i rispettivi presidenti (Mauro Pretolani e Chiara Damiana Burberi) e Euro 10.000 per i restanti componenti (Michaela Castelli e Francesca Fiore per il Comitato Nomine e Remunerazione, Harald Rösch e Luca Rossetto per il Comitato Controllo e Rischi).

Era inoltre previsto un compenso annuo lordo pari a Euro 15.000 per i Consiglieri che sono stati componenti dell'Organismo di Vigilanza (Chiara Damiana Burberi e Michaela Castelli).

III. Altri Amministratori in carica nel periodo 23 aprile - 8 ottobre 2015

Fermo restando quanto precede, si ricorda che, nel periodo 23 aprile - 8 ottobre 2015, per tutti i consiglieri non esecutivi era previsto un compenso lordo ex art. 2389, c. 1, c.c., pari a € 75.000 annui², deliberato dall'Assemblea Ordinaria della società del 23 aprile 2015.

Il Consiglio di amministrazione, in data 20 luglio 2015, aveva deliberato di riconoscere a Maria Elena Cappello quale Lead Independent Director un compenso annuo lordo aggiuntivo di € 35.000 (calcolato pro-rata temporis).

Per quanto riguarda i Consiglieri che erano componenti del Comitato Nomine e Remunerazione o del Comitato Controllo e Rischi nel periodo in questione è stato previsto un compenso annuo lordo pari a Euro 20.000 per i rispettivi presidenti e Euro 10.000 per i restanti componenti. Per maggiori dettagli degli avvicendamenti occorsi all'interno dei comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione si rimanda alla tabella che precede.

Era inoltre previsto un compenso annuo lordo pari a Euro 15.000 per Michaela Castelli che è stata componente dell'Organismo di Vigilanza fino all'8 ottobre 2015.

III. Altri Amministratori nominati in data 8 ottobre 2015 – Consiglio di Amministrazione attualmente in carica

Fermo restando quanto precede, si ricorda che, nel periodo 8 ottobre - 31 dicembre 2015, per tutti gli altri membri del Consiglio di Amministrazione è previsto un compenso lordo ex art. 2389, c. 1, c.c., pari a € 75.000⁴, deliberato dall'Assemblea Ordinaria della società dell'8 ottobre 2015.

Per quanto riguarda i Consiglieri che sono componenti del Comitato nomine e remunerazione o del Comitato controllo e rischi è previsto un compenso annuo lordo pari a Euro 20.000 per i rispettivi presidenti (attualmente Antonia Cosenz e Cristina Finocchi Mahne) e Euro 10.000 per i restanti componenti (Corrado Sciolla e Cristina Finocchi Mahne per il Comitato nomine e remunerazione, Antonia Cosenz e Maria Elena Cappello per il Comitato controllo e rischi).

Quanto ai componenti del Collegio Sindacale, si premette che

- in data 14 ottobre 2014, Enrico Cervellera, Vincenzo Ciruzzi e Andrea Vasapolli hanno presentato le proprie dimissioni dalle rispettive cariche con effetto immediato;
- ai sensi dell'art. 2401 c.c., i sindaci supplenti, Maurizio Michele Eugenio Gili e Marco Benvenuto Lovati sono subentrati rispettivamente nelle cariche di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo, con durata in carica fino all'assemblea chiamata a deliberare in merito all'integrazione del Collegio Sindacale;
- in data 27 gennaio 2015 l'Assemblea Ordinaria della Società ha assunto i necessari provvedimenti per l'integrazione del Collegio Sindacale; per l'effetto, il Collegio Sindacale comprendeva quali sindaci effettivi Maurizio Michele Eugenio Gili, Guido Nori e Ada Alessandra Garzino Demo e quali sindaci supplenti Roberta Battistin e Marco Benvenuto Lovati. Maurizio Gili è stato confermato nell'incarico di Presidente del Collegio Sindacale, con durata in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014.
- in data 23 aprile 2015 l'Assemblea Ordinaria della Società ha deliberato di nominare quali Sindaci Effettivi, sino all'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017, Maurizio Gili, Ada Garzino Demo e Guido Nori e quali Sindaci Supplenti Massimo Parodi e Roberta Battistin, nominando altresì Maurizio Gili Presidente del Collegio Sindacale.

Per l'effetto, alla data di approvazione della presente Relazione, il Collegio Sindacale comprende quali sindaci effettivi Maurizio Michele Eugenio Gili, Guido Nori e Ada Alessandra Garzino Demo e quali sindaci supplenti Roberta Battistin e Giancarlo Russo Corvace, quest'ultimo nominato in data 8 marzo 2016, in sostituzione di Massimo Parodi deceduto in data 5 settembre 2015.

Tanto premesso si segnala quanto segue per quanto concerne il 2015.

A Maurizio Gili, quale Presidente del Collegio Sindacale della Società, è stato riconosciuto

- (i) un compenso annuo lordo pari a Euro 60.000 pro-quota relativo al periodo 1 gennaio – 23 aprile 2015;
- (ii) un compenso annuo lordo pari a Euro 90.000 pro-quota relativamente al periodo 23 aprile - 31 dicembre 2015

Inoltre nel corso del 2015 è stato previsto un compenso relativo al periodo 22 aprile – 31 dicembre 2015 quale Presidente del Collegio Sindacale di Consodata S.p.A.

A Marco Lovati, quale Sindaco Effettivo della Società, è stato riconosciuto un compenso annuo lordo pari a Euro 40.000 pro-quota relativo al periodo 1 gennaio - 27 gennaio 2015.

A Guido Nori, quale Sindaco Effettivo della Società, è stato riconosciuto:

- (i) un compenso annuo lordo pari a Euro 40.000 pro-quota relativo al periodo 27 gennaio – 23 aprile 2015.

- (ii) un compenso annuo lordo pari a Euro 60.000 pro-quota relativamente al periodo 23 aprile - 31 dicembre 2015.

Ad Ada Garzino Demo, quale Sindaco Effettivo della Società, è stato riconosciuto

- (i) un compenso annuo lordo pari a Euro 40.000 pro-quota relativo al periodo 27 gennaio – 23 aprile 2015.
- (ii) un compenso annuo lordo pari a Euro 60.000 pro-quota relativamente al periodo 23 aprile - 31 dicembre 2015.

PARTE 2

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo in carica alla data di approvazione della presente Relazione

Per quanto a conoscenza della Società, non risultano partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo nella Società e nelle società da questa controllate alla data del 31 dicembre 2015.

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Per quanto a conoscenza della Società, si segnala quanto segue:

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015
5 (*)	Europages S.A.	7	-	5	2

(*) al netto dei dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel corso del 2015

APPENDICE I:

CONCORDATO PREVENTIVO

In data 23 aprile 2015 e' stato depositato il provvedimento emesso dal Tribunale di Torino con cui è stata accertata la completa esecuzione del concordato in cui la Società e la controllata Seat Pagine Gialle Italia S.p.A. erano coinvolte. Tale provvedimento faceva seguito al decreto con cui erano stati omologati i concordati preventivi proposti dalla Società e dalla predetta controllata e confermava il completo adempimento della proposta concordataria attraverso l'integrale esecuzione degli obblighi concordatari, quanto ai debiti prededucibili e ai debiti concorsuali verso i creditori delle Classi A, B, C e D di entrambi i concordati. Per effetto di quanto sopra il Presidente del Tribunale fallimentare ha altresì disposto che la Società fosse liberata da ogni vincolo e garanzia sui suoi beni, di natura reale o personale, connessi a obbligazioni verso i creditori concordatari.

APPENDICE II:

FUSIONE SEAT ITALIAONLINE

Di seguito una descrizione delle principali fasi che compongono il Processo di Integrazione e che hanno coinvolto oltre alla Società, Italiaonline S.p.A. (**"Italiaonline"**), Libero Acquisition S.à r.l. (**"Libero"**) - azionista di controllo di Italiaonline -, GL Europe Luxembourg S.à r.l. (**"Avenue"**) e i **Fondi GoldenTree** (da intendersi congiuntamente GoldenTree Asset Management Lux S.à r.l., GoldenTree SG Partners L.P., GT NM L.P. e The San Bernardino County Employees Retirement Association).

Data	Evento
21-mag-15	Accordo d'investimento tra Italiaonline, Libero, Avenue e i Fondi GoldenTree avente a oggetto l'integrazione fra Italiaonline e la Società
09-set-15	Avenue e i Fondi GoldenTree hanno conferito in Italiaonline le azioni Seat detenute (pari a circa il 53,87% delle azioni ordinarie Seat). Italiaonline ha aumentato il proprio capitale sociale emettendo e assegnando azioni a beneficio di Avenue e dei Fondi GoldenTree. Per l'effetto: a) Libero, Avenue e i Fondi GoldenTree sono risultati detenerne, rispettivamente, circa il 66,15%, il 15,61%, e il 18,24% di Italiaonline; b) Italiaonline che è risultata in possesso di circa il 54,34% delle azioni ordinarie Seat (pari alla somma delle azioni conferite da Avenue e dai fondi Golden Tree e delle n. 299.990.000 azioni ordinarie Seat che già deteneva); c) Libero, Avenue e i Fondi Golden Tree sono parti di un patto parasociale per disciplinare la governance di Seat e di Italiaonline avente durata di tre anni decorrenti dal 9 settembre 2015.
9/11-set-15	Italiaonline, anche per conto di, e di concerto con, Libero, Avenue e dei Fondi GoldenTree, promuove l'offerta pubblica di acquisto obbligatoria totalitaria avente a oggetto il 45,66% circa delle azioni ordinarie di Seat.
23-ott-15	Annuncio dell'avvio del processo di fusione per incorporazione di Italiaonline in Seat.
06-nov-15	Conclusa l'Offerta pubblica di acquisto lanciata da Italiaonline. L'adesione è stata pari al 25,89% circa del capitale sociale e Italiaonline è risultata in possesso di complessive n. 51.558.863.664 azioni ordinarie Seat, pari all'80,23% circa del capitale sociale ordinario di Seat.
20-gen-16	I consigli di amministrazione di Seat e di Italiaonline approvano il progetto di Fusione per incorporazione di Italiaonline in Seat
20-gen-16	Il consiglio di amministrazione di Seat ha inoltre approvato (i) l'adozione del "Piano di Stock Option 2014-2018 di Seat Pagine Gialle" (ii) l'attribuzione di una delega al Consiglio di Amministrazione ad aumentare il capitale sociale mediante emissione di azioni ordinarie da riservare in sottoscrizione ai beneficiari del "Piano di Stock Option 2014-2018".
08-mar-16	Le assemblee di Seat e di Italiaonline approvano il progetto di fusione di Italiaonline in Seat. L'assemblea di Seat ha inoltre approvato (i) il "Piano di Stock Option 2014-2018 di Seat Pagine Gialle" (ii) la delega al Consiglio di Amministrazione ad aumentare il capitale sociale mediante emissione di azioni ordinarie da riservare in sottoscrizione ai beneficiari del "Piano di Stock Option 2014-2018".

