



italiaonline

Relazione sulla Remunerazione 2017

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 2016 è stato un anno molto importante per la vita della Società in quanto ha visto il completamento del percorso che, attraverso la fusione per incorporazione di Italiaonline S.p.A. (“**Società Incorporata**”) in Seat Pagine Gialle S.p.A. (“**Fusione**”), ha condotto all’integrazione tra le due società (“**Processo di Integrazione**”) e alla nascita della nuova Italiaonline S.p.A. (“**Società**” o “**Italiaonline**”).

Per effetto del Processo di Integrazione, alla data della presente relazione, Italiaonline è divenuto un operatore leader nel mercato italiano delle *directories* cartacee, online e telefoniche e offre servizi di web marketing e di digital advertising, inclusi la gestione di campagne pubblicitarie e la generazione di *leads* attraverso i *social network* e i motori di ricerca. L’azienda rivolge la propria offerta sia alle piccole e medie imprese sia alle grandi imprese.

La presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione**”) illustra i principi e le linee guida della politica della remunerazione che la Società, ha iniziato a perseguire ad esito delle Fusione e che intende continuare a perseguire nel futuro. I principi illustrati nella presente Relazione costituiscono uno dei cardini di questa nuova fase della vita della Società, nonché uno strumento fondamentale per consolidare e rendere sempre più coeso un nuovo *team* manageriale, proveniente da culture diverse, fortemente motivato al perseguimento degli obiettivi che la Società si è prefissata oltre che intenzionato a cogliere le nuove sfide ed opportunità risultanti dalla Fusione.

In particolare la Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2017, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹ si articola in due diverse sezioni:

- la **Sezione I** illustra le logiche di *Reward* e la politica retributiva (“**Politica di Remunerazione**”) che saranno adottati dalla Società nel corso dell’**esercizio 2017**;
- 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 2016** 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

Italiaonline 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
Tarek Aboualam	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

Si segnala che Khaled Bichara, in data 14 febbraio 2017, ha rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche di Presidente e componente del Consiglio di Amministrazione della Società. In pari data il Consiglio ha nominato mediante cooptazione Tarek Aboualam attribuendogli altresì il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

1.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

In coerenza con la nuova struttura organizzativa operativa da dicembre 2016, oltre all'Amministratore Delegato (CEO), sono considerati **dirigenti con responsabilità strategiche** (DRS) della Società:

- Il **Chief Financial Officer** (CFO);
- Il **Chief Operating Officer** (COO).

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 23 Marzo 2017, la proposta di Politica di Remunerazione successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 Marzo 2017.

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Eventuali consulenti esterni
Presidente	<ul style="list-style-type: none"> Assemblea Consiglio di Amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> Comitato Nomine e Remunerazione 	<ul style="list-style-type: none"> Korn Ferry Hay Group (2016) Willis Towers Watson (2017)
Amministratore Delegato	<ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> Comitato Nomine e Remunerazione (supportato dalla Direzione Human Resources) 	
Amministratori non esecutivi	<ul style="list-style-type: none"> Assemblea 	<ul style="list-style-type: none"> Azionisti Comitato Nomine e Remunerazione 	
Dirigenti con responsabilità strategiche	<ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> Comitato Nomine e Remunerazione Direzione Human Resources 	

2.1 COMPOSIZIONE E COMPETENZE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Alla data della presente Relazione, il 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 Italoonline 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 Italoonline **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"** ("**Piano di Stock Option**"), divenuto efficace a seguito 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.

Nel corso del 2016 il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 4 volte e dal 1° gennaio fino alla data di approvazione della presente Relazione in due ulteriori occasioni.

Il Comitato ha, in particolare, definito gli aspetti rilevanti del contenuto e della struttura della politica della remunerazione nonché svolto attività consultiva e propositiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione in relazione a tematiche connesse e afferenti alla politica della remunerazione e al Piano di Stock Option nel corso delle riunioni del 18 gennaio, 1° e 31 marzo, 4 agosto 2016, e 10 e 23 marzo 2017 in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato Nomine e Remunerazione ha, tra l'altro, tenuto in debita considerazione le deliberazioni in tema di compensi assunte dai competenti organi societari e segnatamente:

- la deliberazione assembleare dell'8 ottobre 2015 in ordine alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- la deliberazione consiliare dell'8 ottobre 2015 che ha determinato la remunerazione dei comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione;
- le deliberazioni consiliari del 23 ottobre 2015 e del 15 dicembre 2015 in tema di remunerazione degli amministratori esecutivi;
- la deliberazione consiliare del 15 gennaio 2016 con cui la Società e Italiaonline hanno approvato il Business Plan 2016-2018 della società risultante dalla Fusione come successivamente aggiornato in data 15 Marzo 2017;
- la deliberazione consiliare del 20 gennaio 2016 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;
- la delibera assembleare dell'8 marzo 2016 che ha approvato il progetto di Fusione e il Piano di Stock Option;
- la deliberazione consiliare del 4 aprile 2016 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha modificato la remunerazione dei Componenti del Comitato Controllo e Rischi al fine di allineare e rendere più coerenti responsabilità, compensi dei comitati interni e limiti rispetto al numero massimo di incarichi che un amministratore può rivestire, in linea anche con quanto previsto dalle regole interne della Società;
- la delibera del 4 agosto 2016 e 30 marzo 2017 con le quale il Consiglio ha individuato manager beneficiari della tranche B del Piano di Stock Option 2014 - 2018 e il numero di opzioni da assegnare agli stessi;
- della deliberazione consiliare del 16 dicembre 2016 che si è espressa in ordine alla nuova struttura organizzativa della Società e degli atti esecutivi della stessa come tempo per tempo resi noti dagli organi esecutivi.
- i termini della componente variabile a breve termine della remunerazione (MBO 2017) approvata dal Consiglio di Amministrazione il 30 Marzo 2017.

2.2 ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Il Comitato Nomine e Remunerazione, a supporto delle proprie determinazioni si è avvalso di Korn Ferry Hay Group per le attività del 2016 e, a partire dal 2017 di Willis Towers Watson quali società di consulenza esterna indipendenti di primario *standing*.

Gli ambiti di intervento e di supporto da parte di Korn Ferry Hay Group hanno riguardato il supporto nella progettazione e applicazione del piano di Stock Option e per la redazione di benchmark retributivi su figure ad hoc.

A partire da febbraio 2017, è iniziata la collaborazione con Willis Towers Watson che ha supportato l'azienda nella redazione della presente politica curando in particolare il *benchmark* retributivo per i dirigenti con Responsabilità strategiche a valle della nuova organizzazione aziendale formalizzata

a dicembre 2016 e fornendo una approfondita analisi in merito alle tendenze di mercato in riferimento alle migliori prassi in tema di remunerazioni.

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 alla 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 approvata 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. In particolare:

- per il Comitato Controllo e Rischi sono previsti compensi pari rispettivamente a 30.000€ per il Presidente e a 15.000€ per gli altri membri²;

² In merito si segnala che il Consiglio di Amministrazione in data 4 aprile 2016, a seguito di un approfondimento svolto con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazione in merito alla coerenza tra responsabilità, compensi dei comitati interni e regole interne relative al numero massimo di incarichi che un amministratore può rivestire, in linea anche con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina ha deliberato di modificare incrementandola la remunerazione già prevista dal Consiglio di Amministrazione in data 8 ottobre 2015 per i componenti del

- 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 corrisondersi *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

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
Retribuzione Fissa		- Legata alla tipologia / peso del ruolo ricoperto	- Posizionamento della retribuzione fissa intorno / al di sotto della mediana di mercato - Posizionamento competitivo per il pacchetto complessivo, al raggiungimento dei target assegnati
Retribuzione Variabile	Short Term Incentive	- MBO legato ad obiettivi annuali di carattere economico - finanziario	
	Long Term Incentive	- Piano di Stock Option 2014 - 2018 per allineare gli interessi di lungo termine del management e degli azionisti	
Benefit Aziendali		Assicurazione sanitaria, Vita e Infortuni, Previdenza complementare, Company car, Cellulare e strumenti informatici	
Altri Elementi		- Altre coperture assicurative	

Comitato Controllo e Rischi portando (i) da 10.000€ a 15.000 € la remunerazione per ciascun componente e (ii) da 20.000 € a 30.000€ quelli per il Presidente.

Sistema di Rewarding e Logiche di Posizionamento		Dirigenti con Responsabilità Strategiche (escluso Amministratore Delegato)	
		Strumenti e Linee guida	Logiche di posizionamento retributivo
Retribuzione Fissa		- Legata alla tipologia / peso del ruolo ricoperto	- Posizionamento della retribuzione fissa intorno alla mediana di mercato; - Posizionamento competitivo per il pacchetto complessivo, al raggiungimento dei target assegnati;
Retribuzione Variabile	Short Tem Incentive	- MBO legato ad obiettivi annuali di carattere economico, finanziario e funzionali	
	Long Term Incentive	- Piano di Stock Option 2016 - 2018 per allineare gli interessi di lungo termine del management e degli azionisti;	
Benefit Aziendali		Assicurazione sanitaria, Vita e Infortuni, Previdenza complementare, Company car, Cellulare e strumenti informatici.	
Altri Elementi		- Indennità specifiche legate al ruolo ricoperto - Altre coperture assicurative	

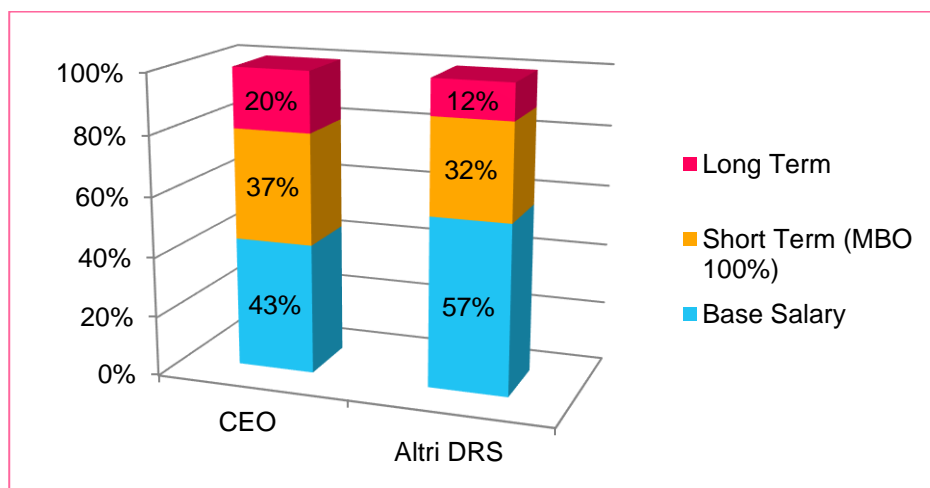
La Politica di Remunerazione prevede un monitoraggio regolare delle tendenze di mercato con particolare riferimento alle migliori prassi in tema di remunerazioni.

Coerentemente con il principio di valorizzazione della *performance*, il posizionamento di mercato è **tendenzialmente intorno alla mediana per la remunerazione fissa** 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. Il sistema rimane comunque flessibile al fine di premettere di attrarre risorse strategiche per affrontare il processo di “turn around”.

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.**



(°) valorizzazione piano SOP fornito da Willis Towers Watson

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 **prestazione** 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 o ad alto impatto sui risultati e la creazione di valore.

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 (BP 2016 – 2018);
- 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.

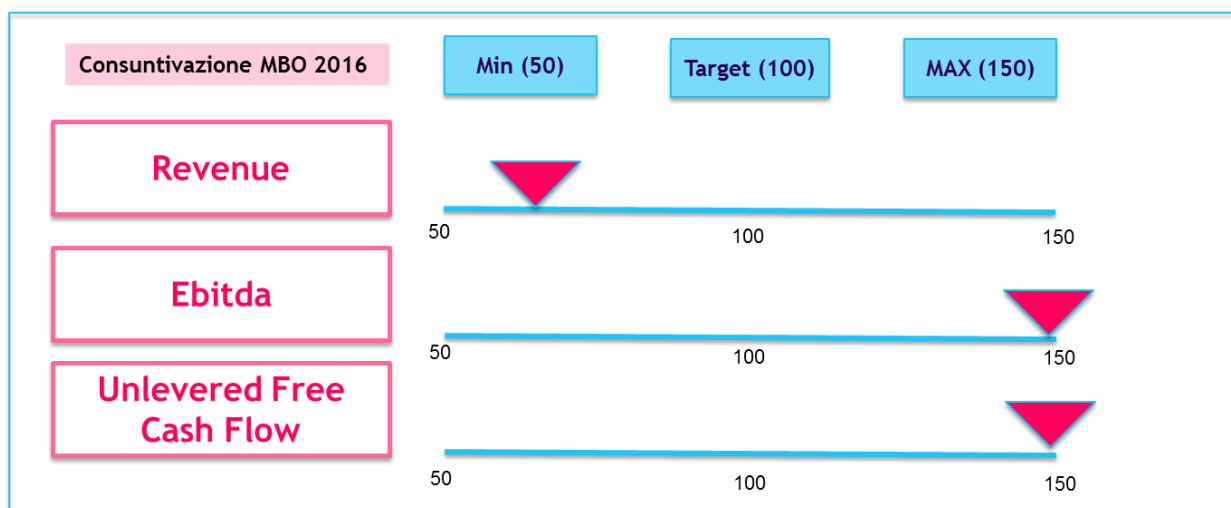
5.2.1.1 Consuntivazione e Performance MBO 2016

Il sistema MBO 2016 prevedeva l'assegnazione all'Amministratore Delegato dei seguenti obiettivi:

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%

Gli stessi obiettivi sono stati calati nelle schede MBO della prima linea e del management assieme ad obiettivi di natura funzionale legati al ruolo ricoperto. Da segnalare inoltre che nelle schede della struttura manageriale e commerciale è stato inserito un parametro legato al Net Promoter Score (NPS) Aziendale, indicatore che misura la qualità dell'esperienza generale dei Clienti lungo il loro life-cycle, in modo da sensibilizzare e focalizzare il management sulle tematiche di caring e relazione col cliente.

Per quanto riguarda la consuntivazione MBO, su scala 50 – 100 -150, gli obiettivi aziendali hanno visto il posizionamento di Ebitda e Unlevered Free Cash Flow sul livello massimo della forchetta di performance, mentre i ricavi si sono posizionati nel range compreso tra minimo e target:



5.2.1.2 Sistema MBO 2017

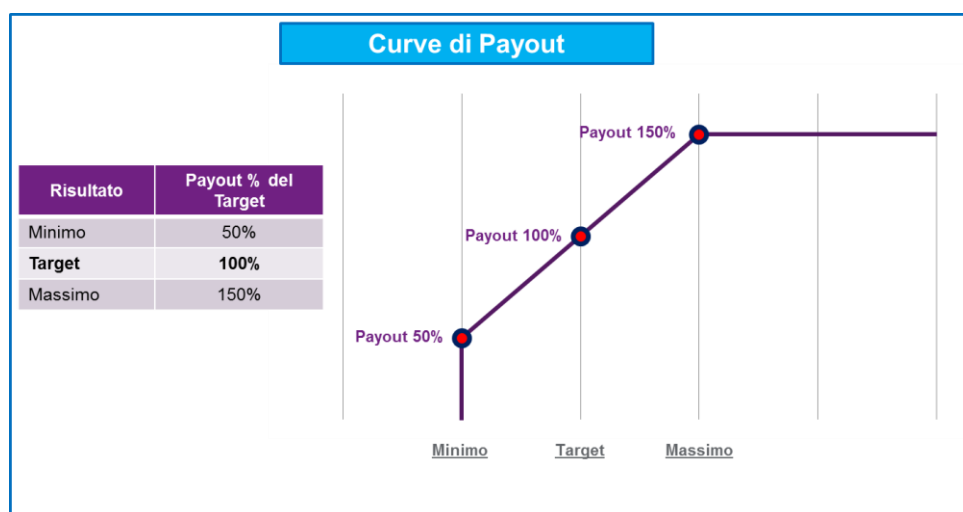
Il sistema MBO progettato per il 2017, in continuità col percorso iniziato nel 2016, si basa su logiche di semplificazione e di stretto legame all'andamento dei risultati aziendali. Alla struttura manageriale sono assegnati al massimo 6 obiettivi prevalentemente di natura economica, finanziaria e quantitativa con una quota significativa del *bonus* legata ad obiettivi di natura aziendale e strettamente legati al Business Plan.

La performance dell'Amministratore Delegato è valutata su 3 obiettivi di *Revenues*, *Ebitda*, *Unlevered Free Cash Flow* con le percentuali indicate nella matrice di seguito riportata:

	CEO	DRS e 1a Linea
Obiettivi	Peso % Obiettivi	Peso % Obiettivi
Revenues	35%	50%
Ebitda	40%	
Unlevered Free Cash Flow	25%	
Fino a 3 obiettivi personali	n.a.	50%
	100%	100%

Le schede della prima linea sono composte per il 50% dagli stessi obiettivi dell'Amministratore Delegato e per la quota rimanente da obiettivi di natura funzionale legati al ruolo.

Le forchette di premio sono su scala 50% – 100% - 150%: 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*.



I target assegnati al 100% sono legati ai valori del *Business Plan* aggiornato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 marzo 2017 con forchette di *performance*, coerenti con gli andamenti dei vari indicatori e costruite in modo da difendere gli obiettivi aziendali di Piano: in particolare relativamente all'obiettivo di Ebitda 2017, per assicurare una forte focalizzazione del management sull'execution del Piano, il 100% del bonus verrà erogato al superamento della soglia prevista dal Business Plan.

Obiettivi	TARGET 100%	Livello Bonus vs Performance (100% target BP)		
		50%	100%	150%
Revenues	Target BP 2017	95%	100%	110%
Ebitda	Target BP 2017 + 4,6%	90%	100%	125%
Unlevered Free Cash Flow	Target BP 2017	90%	100%	125%
fino a 3 obiettivi personali	Target BP 2017	<i>in funzione obiettivo</i>		

Per il 2017 è previsto solo per gli MBO del CEO e della sua prima linea (non per i livelli organizzativi inferiori) l'introduzione di un meccanismo di "Cut Off", con l'obiettivo di focalizzare il top management al raggiungimento di una performance complessiva sui principali kpi aziendali: in particolare il meccanismo prevede che il pagamento dell'MBO avvenga solo nel caso in cui siano raggiunti i target minimi di almeno due dei tre obiettivi aziendali precedentemente definiti (Revenues, Ebitda e Unlevered Free Cash Flow); al contrario, in caso di mancato raggiungimento dei livelli minimi di almeno due degli obiettivi, al CEO ed alla prima linea non verrà erogato alcun bonus MBO.

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.

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 pacchetto retributivo previsto per il Direttore Internal Audit & Compliance non prevede l'assegnazione di alcun meccanismo incentivante.

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.

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. 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, che ha come oggetto il 4% del capitale sociale, è stato strutturato in due *tranches*, la Tranche A e la Tranche B, i cui periodi di *performance* sono:

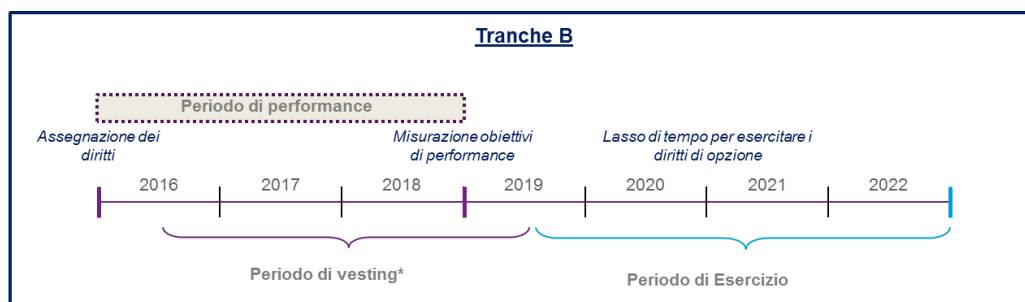
- per la Tranche A, il periodo compreso tra il 1° gennaio 2014 e il 31 dicembre 2016;
- per la Tranche B il periodo compreso tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018.

Per semplicità e considerando che il periodo di performance della tranche A si è concluso al 31/12/2016, **nel proseguito si farà riferimento solo alla tranche B del piano 2014 - 2018.**

Il Piano di Stock Option è composto 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 il 31 dicembre 2022: oltre tale data 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.



(*) schema rappresentativo dell'assegnazione del 04 agosto 2016

Il Piano di Stock Option è destinato ai manager dipendenti e agli Amministratori Esecutivi 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 dal *target* di EBITDA cumulato 2016 – 2018 composto dall'Ebitda per gli esercizi 2016, 2017 e 2018.

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

Il piano prevede 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.

Sintesi Piano di Stock Option	Tranche B
Periodo di performance	2016 - 2018
Beneficiari	key managers and executive offices di Italiaonline
% Capitale azionario a servizio del Piano	ca 3% capitale azionario di Italiaonline
% Stock Options assegnate all'Amministratore Delegato	26,1% (*)
Condizione di Performance (on / off)	85% Ebitda cumulato di Italiaonline per il periodo 2016 - 2018
Strike Price	Media del prezzo di chiusura dei 90gg di calendario prima della data di assegnazione (per l'assegnazione del 4 Agosto 2016 lo strike price è di 2,32€)
Periodo di vesting	36 mesi da assegnazione
Periodo di esercizio	fino al 31/12/2022
Clausola di Lock Up	Presente per Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche
Clausola di Claw Back	Entro 5 anni dalla data di maturazione
Periodi di Black Out	si

Per ulteriori informazioni in merito alle altre principali caratteristiche del Piano di Stock Option si rinvia alla Relazione del Consiglio di Amministrazione e al Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999, consultabili presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.italiaonline.it (Sezione "Investor › Governance › Documentazione societaria › Piano di stock option").

Si rinvia al successivo paragrafo in sezione 2 per quanto concerne le decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in data 4 agosto 2016 e 30 Marzo 2017 inerenti all'attuazione del Piano di Stock Option.

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, infortuni e rimborso spese mediche 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.

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 di regola previsti dal contratto nazionale "collettivo". Per alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche, l'Azienda può prevedere forme di indennità per la risoluzione soggette a regole di determinazione predefinite e comunque non superiori agli importi massimi previsti dal contratto nazionale "collettivo".

5.4.3 ALTRE COPERTURE ASSICURATIVE

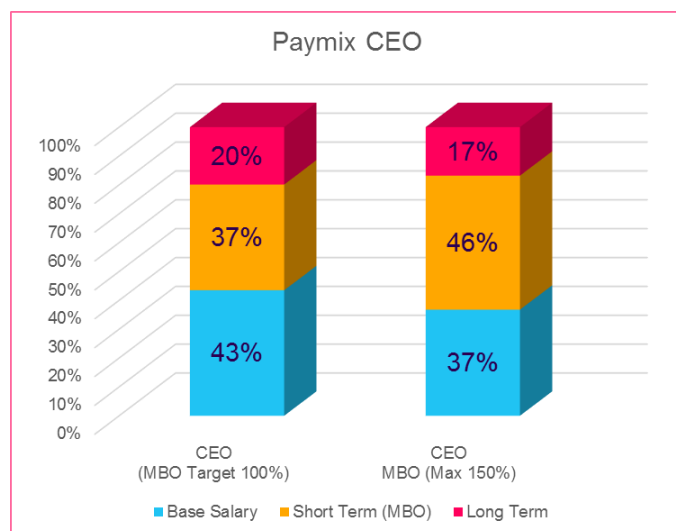
Oltre a quanto indicato nei precedenti paragrafi, si segnala che in coerenza con il passato e in esecuzione di quanto previsto dall'assemblea dell'8 ottobre 2015, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione in carica, è stata approvata la stipulazione di una polizza assicurativa a copertura 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 4 aprile 2016 considerando sia il ruolo di Amministratore Delegato che di componente del Consiglio di Amministrazione:

Pacchetto retributivo Dott. Converti			
Retribuzione Fissa		Retribuzione fissa lorda	400.000€
		Emolumento fisso lordo Consigliere	75.000€
Retribuzione Variabile	Short Term	MBO target 100 (lordo)	400.000€ (cap massimo 600.000€)
	Long Term	Piano SOP	- 26,1% delle opzioni del Piano SOP IOL 1a Tranche 2014-2016 pari a 280.153 diritti d'opzione - 26,1% delle opzioni del Piano SOP SEAT 2a Tranche 2016-2018 pari a 625.464 diritti d'opzione
Tipologia contrattuale			Amministratore / Dirigente

Di seguito il confronto del paymix dell'Amministratore Delegato, considerando il valore dell'MBO al target 100% e al massimo della forchetta di premio (150%):



(°) valorizzazione piano SOP fornito da Willis Towers Watson

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

Con riferimento al Consiglio di Amministrazione in carica nel corso del 2016 si ricorda innanzitutto che

- lo stesso è stato nominato in data 8 ottobre 2015
- in data 10 novembre l'organo amministrativo è stato integrato a seguito della cooptazione di Antonia Cosenz in sostituzione di Cristina Mollis;
- in data 8 marzo 2016, l'assemblea dei soci ha confermato la nomina a consigliere di Antonia Cosenz. Pertanto, nel corso del 2016, il Consiglio è stato composto da Khaled Galal Guirguis Bishara, Antonio Converti, David Alan Eckert, Maria Elena Cappello, Antonia Cosenz, Cristina Finocchi Mahne, Onsi Naguib Sawiris, Corrado Sciolla e Sophie Sursock.

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

La remunerazione di Antonio Converti che ha ricoperto nel periodo considerato la carica di Amministratore Delegato comprende un compenso ex art. 2389, c. 3, c.c., così composto:

a) per il periodo 1 gennaio – 20 giugno 2016 (fino alla fusione), pro rata temporis:

- un compenso fisso annuo lordo, comprensivo dell'emolumento spettante quale consigliere della Società, pari a Euro 171.643³ 4;

b) a partire dalla data di fusione (20 giugno 2016) è divenuto effettivo il pacchetto retributivo attuale che ha previsto pro rata temporis:

- una retribuzione lorda annua pari a 400.000€ lordi

- un compenso fisso annuo lordo pari a Euro 75.000 lordi per la carica di consigliere

Nel complesso per il 2016 è stata prevista per l'Amministratore Delegato una parte variabile (MBO) legata agli obiettivi aziendali di 400.000€ annui lordi al raggiungimento degli obiettivi a target 100%.

In data 4 Agosto sono inoltre stati assegnati al Dott. Converti n° 625.464 diritti di opzioni relativi alla tranche B del Piano di Stock Option.

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

³ A tale compenso bisogna aggiungere, come evidenziato nella relazione sulla remunerazione dello scorso anno e sempre pro rata per il periodo ante fusione, la remunerazione percepita dal Dott. Converti come dirigente della ex Italiaonline per un valore annuo lordo di 303.357€;

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.

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.

III. Altri Amministratori

Fermo restando quanto precede, si ricorda che, nel periodo considerato, 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 in data 8 ottobre 2015.

Per quanto riguarda i Consiglieri che sono componenti del Comitato Nomine e Remunerazione è previsto un compenso annuo lordo pari a Euro 20.000 per il presidente (Antonia Cosenz) e Euro 10.000 per i restanti componenti (Cristina Finocchi Mahne e Corrado Sciolla).

Si ricorda inoltre che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato con effetto dal 1° maggio 2016 di modificare, incrementandola, la remunerazione già prevista per i componenti del Comitato Controllo e Rischi portando (i) da €10.000 a €15.000 la remunerazione per ciascun componente e da € 20.000 a € 30.000 per il Presidente.

Pertanto nel corso del 2016 la remunerazione prevista per il Presidente (Cristina Finocchi Mahne) e per gli altri Componenti del Comitato medesimo (Maria Elena Cappello e Antonia Cosenz) è stata la seguente:

- Periodo 1° gennaio - 30 aprile: Euro 20.000 per il presidente e Euro 10.000 per i restanti componenti
- Periodo 1° maggio – 31 dicembre: Euro 30.000 per il presidente e Euro 15.000 per i restanti componenti.

COLLEGIO SINDACALE

Quanto ai componenti del Collegio Sindacale, 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.

Tanto premesso si segnala quanto segue per quanto concerne il 2016.

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

A Maurizio Gili, quale Presidente del Collegio Sindacale della Società, è stato riconosciuto un compenso annuo lordo pari a Euro 90.000 pro-quota relativamente al periodo I gennaio - 31 dicembre 2016

Inoltre nel corso del 2016 è stato previsto un compenso quale Presidente del Collegio Sindacale di Consodata S.p.A. per un importo pari a €25.788.

A Guido Nori, quale Sindaco Effettivo della Società, è stato riconosciuto un compenso annuo lordo pari a Euro 60.000 pro-quota relativamente al periodo I Gennaio - 31 dicembre 2016.

Ad Ada Garzino Demo, quale Sindaco Effettivo della Società, è stato riconosciuto un compenso annuo lordo pari a Euro 60.000 pro-quota relativamente al periodo I gennaio - 31 dicembre 2016.

PARTE 2

PIANO DI STOCK OPTION 2014 – 2018 – INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ARTICOLO 84-BIS COMMA 5 DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

In conformità a quanto richiesto dall'art. 85-bis del Regolamento Emittenti si riferisce di seguito in merito all'esito delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione della Società riunitosi in data 4 agosto 2016 al fine di apportare alcuni adeguamenti al Piano di Stock Option, nonché di dare attuazione al Piano stesso.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione della Società ha assunto le necessarie delibere al fine di:

- (i) tenere conto, nella documentazione che regola il Piano, dell'intervenuto raggruppamento delle azioni della Società in base ad un rapporto di una nuova azione ordinaria per 1.000 azioni ordinarie esistenti;
- (ii) ridurre da n. 1.004.424 a 790.168 (e quindi per complessivi n. 214.256 diritti di opzione) i diritti di opzione di cui alla Tranche A 2014-2016 del Piano, in considerazione dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro con alcuni manager beneficiari e contestualmente, nel rispetto del numero massimo di diritti di opzione complessivamente assegnabili nell'ambito del Piano, aumentare per un corrispondente numero, e quindi da n. 2.395.497 a n. 2.609.753, i diritti di opzione di cui alla Tranche B 2016-2018 del Piano;
- (iii) assegnare n. 2.236.724 opzioni di cui alla Tranche B 2016-2018 del Piano, valide per la sottoscrizione di n. 3.019.577 azioni ordinarie, individuando n. 30 beneficiari tra coloro che ricoprono posizioni organizzative di importanza significativa per la Società e le sue Controllate, tra i quali l'Amministratore Delegato della Società, dott. Antonio Converti.

Di conseguenza restavano disponibili 373.029 opzioni per ulteriori assegnazioni future.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è stata assunta su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi allo scopo in data 3 agosto 2016.

Con riferimento alla suddetta assegnazione, lo strike price (prezzo di esercizio per ogni singola azione sottoscritta in caso di esercizio delle opzioni), conformemente a quanto previsto dal Piano di Stock

Option, risulta pari ad Euro 2,32, corrispondente al prezzo medio di chiusura delle azioni ordinarie della Società nei 90 giorni di calendario precedenti la data di assegnazione.

Il costo contabile del Piano 2016 – 2018, per le opzioni assegnate il 4 Agosto, è pari a complessivi Euro 1.330.467€, corrispondente a Euro 0,76389 per ogni opzione assegnata.

Inoltre, sempre in relazione al piano di Stock Option, in data 30 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione della Società ha assunto le necessarie delibere al fine di:

- ridurre da n. 790.168 a 661.298 (e quindi per complessivi n. 128.870 diritti di opzione) i diritti di opzione di cui alla Tranche A 2014-2016 del Piano, in considerazione dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro con un manager beneficiario e contestualmente, nel rispetto del numero massimo di diritti di opzione complessivamente assegnabili nell'ambito del Piano, aumentare per un corrispondente numero, e quindi da n. 2.609.753 a n. 2.738.623, i diritti di opzione di cui alla Tranche B 2016-2018 del Piano. Per l'effetto, anche a seguito dell'avvenuta uscita di alcuni beneficiari della tranche B, a tale data le opzioni disponibili per l'assegnazione risultavano pari a 946.096;
- assegnare le suddette opzioni disponibili, individuando i beneficiari in coerenza con la nuova organizzazione, tra cui i dirigenti con responsabilità strategiche indicati nel presente documento.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è stata assunta su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi allo scopo in data 23 Marzo 2017. Con riferimento a quest'ultima assegnazione, lo strike price, conformemente a quanto previsto nel Piano di Stock Option, risulta pari ad Euro 2,52 €, corrispondente al prezzo medio di chiusura delle azioni ordinarie della Società nei 90 giorni di calendario precedenti la data di assegnazione.

Per ulteriori informazioni in merito alle altre principali caratteristiche del Piano di Stock Option 2014-2018 si rinvia alla Relazione del Consiglio di Amministrazione e al Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999, consultabili presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.italiaonline.it (Sezione "Investor › Governance › Documentazione societaria › Piano di stock option").

Allegati

Di seguito, in allegato, le tabelle riepilogative:

- 1) Remunerazioni 2016
- 2) Assegnazioni delle Opzioni.

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2017

Nome e Cognome (Name and Surname)	Carica (role)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (Period of coverage of the role)	Scadenza della carica (role termination)	Compensi fissi in quota lordi (Gross fixed remuneration - pro quota)	Compensi lordi per la partecipazione a comitati (Gross remuneration for committees)	Compensi variabili non equity (Non equity)		Benefici non monetari (Benefits)	Altri compensi (other remuneration)	Totale (Total)	Fair value dei compensi equity (Fair value equity remuneration)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (termination indemnity and other)
						Bonus e altri incentivi (Bonus and other incentives)	Partecipazione agli utili (profit sharing)					
Antonio Conventi	Consigliere e Amministratore Delegato (Director and CEO)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	120.369 (1a)				9.780 (3)		120.369		
	Dirigente (Manager) IOL	01.01.2016-31.12.2016		394.631 (1b)			471.203 (1c)			364.412	277.408 (2)	
David Alan Ebert	Consigliere (Director)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	75.000						471.203		
	Vice Presidente (Vice-Chairman)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	92.000						75.000		
Maria Elena Cappello	Consigliere (Director)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	75.000						92.000		
	Membro Comitato Controllo e Rischi (Member of Control and Risk Committee)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017		3.333					3.333		
	Membro Comitato Controllo e Rischi N.M. (Member of Control and Risk Committee)	01.05.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	75.000						10.000		
Corrado Scollia	Consigliere (Director)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017		10.000					10.000		
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione (Member of Appointment and Remuneration Committee)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	75.000						75.000		
Sophie Surock	Consigliere (Director)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	75.000						75.000		
Khaled Salal Gilgous Bshara	Consigliere (Director) + Presidente cda (Chairman)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	75.000						75.000		
Onsi Naguib Sawiris	Consigliere (Director)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	75.000						75.000		
Antonja Cosenz	Consigliere (Director)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	75.000						75.000		
	Membro Comitato Controllo e Rischi (Member of Control and Risk Committee)	01.01.2016-30.04.2016	Bilancio 2017		3.333					3.333		
	Membro Comitato Controllo e Rischi N.M. (Member of Control and Risk Committee)	01.05.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	10.000						10.000		
	Presidente Comitato Nomine e Remunerazione (Chairman of Appointment and Remuneration Committee)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	20.000						20.000		
Cristina Finocchiaro	Consigliere (Director)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	75.000						75.000		
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione (Member of Appointment and Remuneration Committee)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017		10.000					10.000		
	Presidente Comitato Controllo e Rischi (Chairman of Control and Risk Committee)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017		6.667					6.667		
	Presidente Collegio Sindacale (Chairman of the Board of Statutory Auditors)	01.05.2016-31.12.2016	Bilancio 2017		20.000					20.000		
Maurizio Gilli	Statutory Auditor (Statutory Auditor)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	90.000						90.000		
Guido Nori	Statutory Auditor (Statutory Auditor)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	60.000						60.000		
Ada Garzino	Statutory Auditor (Statutory Auditor)	01.01.2016-31.12.2016	Bilancio 2017	60.000						60.000		
Compensi nella Società che redige il bilancio (Remuneration from the Company compiling the balance sheet)				1.377.000	93.333	471.203	9.780	0	0	1.951.317	277.408	0
Compensi da controllate e collegate (Remuneration from subsidiaries and other linked Companies)				25.788	93.333	471.203	9.780	9.780	25.788	1.977.105	277.408	0
Totale / Total				1.402.788	93.333	471.203	9.780	9.780	25.788	1.977.105	277.408	0
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (other managers with strategic responsibilities)				855.988 (4)	263.169 (6)	15.574 (3)	1.134.731 (6)	133.006 (6)				

(1a) Comprende retribuzione annua lorda pro quota da dirigente della Società (inclusa quota di spartizione ex IOL pre fusione)

(1b) include compenso da Amministratore Delegato e consigliere ante / post fusione

(1c) MBO 2016 in erogazione nel 2017, considerando integralmente i rapporti verso la società nel corso dell'anno

(2) include fair value Piano SOP 2016 - 2018 da 04 agosto e fair value SOP 2014 - 2016

(3) Non essendo possibile procedere ad una quantificazione precisa, si tratta di una proiezione che comprende una stima dei benefici non monetari

(4) Remunerazioni lorde fisse (inclusa indennità legata al ruolo) pro quota in funzione permanenza nel bacino dei dirigenti con responsabilità strategiche; 3 Dirigenti con Responsabilità strategiche presenti al 31/12/2016; fino dalla data di fusione, pro quota, sono stati considerati i dirigenti con responsabilità strategiche individuali nella precedente relazione sulla remunerazione;

(5) include stima MBO 2016 in erogazione nel 2017 per i dirigenti con responsabilità strategiche presenti (in attesa della consumazione di un obiettivo)

(6) include fair value Piano SOP 2016 - 2018 per i 4 dirigenti strategici presenti alla data di assegnazione il 04 Agosto 2016; fair value Piano SOP 2014 - 2016 per 1 dirigente con responsabilità strategiche

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2017

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
A	B	1	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio				Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio				Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
Nome e Cognome (Name and Surname)	Carica (Role)	Piano (Plan)	Numero Opzioni Number	Prezzo di esercizio (Strike Price)	Periodo possibile esercizio (dal - al) (Exercise Period)	Numero Opzioni Number	Prezzo di esercizio (Strike Price)	Periodo possibile esercizio (dal - al) (Exercise Period)	Fair value alla data di assegnazione (Fair Value at grant date)	Data di assegnazione (Grant date)	Prezzo di mercato delle azioni all'assegnazione delle opzioni (Share's Market Price at grant date)	Numero Opzioni Number	Prezzo di esercizio (Strike Price)	Prezzo di mercato delle azioni all'assegnazione delle opzioni (Share's Market Price at grant date)	Numero Opzioni Number	Numero Opzioni Number	Fair value
Antonio Converli	CEO	SOP 2014/2018 Tranche A	280.153	3,70	16/12/17 - 31/12/2020			2,26000	15/12/2014	na		280.153			280.153		211.048,59
Antonio Converli	CEO	SOP 2014/2018 Tranche B				625.464	2,32	5/6/19 - 31/12/2022	0,76389	04/09/2016	2,394	625.464			625.464		66.359,12
1 Dirigente con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2018 Tranche A	110.858	3,70	16/12/17 - 31/12/2020	0	0	2,26000	15/12/2014	na		0	0	0	110.858	0	83.513,03
4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2018 Tranche B	397.011			466.484	2,32	5/6/19 - 31/12/2022	0,76389	04/09/2016	2,394	1.091.948			466.484	0	49.492
	(III) Totale											0	0	0	1.482.359	0	410.413

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 2016.