



**Relazione illustrativa ai sensi dell'art. 125 *ter*, D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 sulle materie previste al sesto punto dell'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria degli azionisti di Italiaonline S.p.A. convocata per il giorno 27 aprile 2018 in Assago, presso NH Milano Congress Centre, Strada 2, Milanofiori.**

Signori Azionisti,

siete stati convocati dal Consiglio di Amministrazione di Italiaonline S.p.A. (“**Italiaonline**” ovvero la “**Società**”) in Assemblea ordinaria (l’“**Assemblea**”) per il giorno 27 aprile 2018, in Assago, presso NH Milano Congress Centre, Strada 2, Milanofiori alle ore 11.00, in unica convocazione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, ultimo comma, dello Statuto Sociale, per discutere e deliberare, tra l'altro, sul seguente ordine del giorno:

6. Approvazione del piano di incentivazione di Italiaonline S.p.A. denominato “Piano di Performance Share 2018-2021” riservato ad amministratori esecutivi e a *manager* dipendenti di Italiaonline S.p.A. e delle sue controllate. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

La presente relazione (la “**Relazione**”) è stata redatta dal Consiglio di Amministrazione della Vostra Società per sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi dell'articolo 114-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato e integrato (“**TUF**”), il Piano di Performance Share 2018 - 2021 riservato ad amministratori esecutivi e a *manager* dipendenti di Italiaonline S.p.A. e/o delle società da questa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF (il “**Piano**”), nonché per conferire al Consiglio di Amministrazione idonei poteri per darvi esecuzione.

Per una descrizione del contenuto del Piano si rinvia al documento informativo, allegato alla presente relazione illustrativa, predisposto ai sensi dell'articolo 84-*bis* del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Documento Informativo**”).

#### Proposta di delibera

Signori Azionisti,

qualora siate concordi con quanto contenuto nel Documento Informativo, il Consiglio di Amministrazione sottopone alla Vostra approvazione la seguente proposta di delibera:

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

- (i) *esaminato il documento informativo relativo al Piano di Performance Share 2018 - 2021 di Italiaonline S.p.A. (il “Documento Informativo”) predisposto ai sensi dell’art. 84 bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato;*

### **DELIBERA**

1. *di approvare il Piano di Performance Share 2018 - 2021 riservato ad amministratori esecutivi e manager dipendenti di Italiaonline S.p.A. e/o di sue controllate (il “Piano”), ai termini e condizioni indicati nel Documento Informativo;*
2. *di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario od opportuno per dare esecuzione al Piano. In particolare, a titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione avrà il potere, con facoltà di subdelega, di: (i) individuare i beneficiari del Piano tra gli amministratori esecutivi e i manager dipendenti di Italiaonline S.p.A. e/o di sue controllate, e assegnare i diritti di ricevere azioni di Italiaonline S.p.A.; (ii) stabilire ogni altro termine e condizione per l’esecuzione del Piano; (iii) modificare e/o integrare il Regolamento del Piano, il tutto in conformità alle indicazioni al riguardo previste nel Documento Informativo. Al servizio del Piano, il Consiglio di Amministrazione potrà (i) avvalersi della delega ad aumentare il capitale sociale – con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell’art. 2349 cod. civ. – allo stesso attribuita dall’Assemblea straordinaria in data 27 aprile 2018, e (ii) utilizzare quali azioni a servizio del Piano le eventuali azioni detenute dalla Società e acquistate nell’ambito di programmi di riacquisto di azioni proprie deliberati ed eseguiti ai sensi delle applicabili disposizioni di legge;*
3. *di conferire al Consiglio di Amministrazione, e per esso al suo Presidente e all’Amministratore Delegato in carica pro tempore, in via disgiunta fra loro e anche per mezzo di speciali procuratori, ogni potere per espletare ogni adempimento legislativo e regolamentare relativo all’attuazione del Piano, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all’assegnazione dei diritti al Presidente o all’Amministratore Delegato quali beneficiari del Piano (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei loro confronti ovvero in relazione alla quale il Presidente o l’Amministratore Delegato siano in conflitto di interessi) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.”*

\*\*\*

**ALLEGATI:**

Documento Informativo.

\*\*\*

Assago, 27 marzo 2018

**Italiaonline S.p.A.**

Il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato

**ALLEGATO – DOCUMENTO INFORMATIVO**



**Italiaonline S.p.A.**

*Sede legale in Assago (Milano) - capitale sociale euro 20.000.409,64 sottoscritto e versato - Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita 03970540963*

**Piano di Performance Share 2018 – 2021 di Italiaonline S.p.A.**

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI COMPENSI BASATO SULL' ATTRIBUZIONE DI AZIONI ORDINARIE ITALIAONLINE S.P.A. SOTTOPOSTO ALL' APPROVAZIONE DELL' ASSEMBLEA DEI SOCI

*(redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni)*

## CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto ai sensi dell’articolo 84-*bis* e dello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), ha a oggetto la proposta di adozione del “Piano di Performance Share 2018 – 2021 di Italiaonline S.p.A.” (il “**Piano**”), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Italiaonline S.p.A. (la “**Società**” o “**Italiaonline**”) in data 27 marzo 2018 con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, avente ad oggetto l’attribuzione gratuita di diritti all’assegnazione a titolo gratuito, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, di una (1) azione ordinaria di Italiaonline S.p.A. per ogni diritto attribuito. Il numero di azioni ordinarie oggetto di eventuale assegnazione sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei suddetti obiettivi di *performance*. L’approvazione del Piano, ai sensi dell’art. 114-bis del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni (il “**TUF**”), formerà oggetto di delibera assembleare nel corso dell’adunanza convocata per il giorno 27 aprile 2018.

Pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 27 marzo 2018; e
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito al Piano oggetto di proposta di approvazione assembleare.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di “*particolare rilevanza*” ai sensi dell’articolo 114-*bis*, comma 3 del TUF e dell’articolo 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, fra l’altro, ad amministratori con deleghe e a Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e delle società da questa controllate ai sensi dell’articolo 93 del TUF.

## DEFINIZIONI

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

<b>Amministratori Esecutivi</b>	Gli Amministratori della Società o delle società facenti parte del Gruppo qualificati come esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina nonché gli amministratori investiti di particolari cariche.
<b>Assegnazione del Diritto(i) o Assegnazione</b>	L'assegnazione ai singoli Manager Beneficiari del Diritto a ricevere Azioni della Società subordinatamente all'avveramento della Condizione di Performance e della Condizione di Maturazione Temporale e ai sensi degli altri termini e condizioni del Regolamento.
<b>Assemblea degli Azionisti</b>	L'Assemblea degli Azionisti della Società.
<b>Attribuzione delle Azioni</b>	Il numero di Azioni effettivamente maturato dai Manager Beneficiari.
<b>Azione(i)</b>	Azione ordinaria della Società, quotata sul MTA, codice ISIN IT0005187940.
<b>Cambio di Controllo</b>	Indica il verificarsi di uno dei seguenti eventi:  a) acquisizione di una quota pari al o maggiore al 50% dei diritti di voto della Società da parte di un soggetto o gruppo diverso dal Portatore Autorizzato; o  b) gli azionisti approvano una fusione o un consolidamento della Società con un'altra società, e la Società non è la società incorporante; o, nel caso in cui successivamente a tale operazione, un soggetto diverso dal Portatore Autorizzato detiene, direttamente o indirettamente, una quota pari al o maggiore del 50% dei titoli con diritto di voto della Società; o  c) la promozione da parte di un soggetto o gruppo diverso dal Portatore Autorizzato di un'offerta pubblica di acquisto obbligatoria totalitaria sulle azioni della Società; o  d) la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società sia eletta sulla base di una lista presentata da un socio, da solo o congiuntamente con altri soci, diverso dal Portatore Autorizzato; o  e) il delisting delle azioni della Società o altrimenti la revoca delle azioni della Società dalla quotazione.
<b>Ciclo(i) di Piano o Ciclo(i)</b>	Il Piano è articolato su due cicli temporali:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020 per quanto attiene il primo Ciclo;</li> <li>- dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 per quanto attiene il secondo Ciclo.</li> </ul> <p>Ogni Ciclo di Piano rappresenta l'arco temporale pluriennale in riferimento al quale vengono misurate la Condizione di Performance e la Condizione di Maturazione Temporale.</p>
<b>Codice di Autodisciplina</b>	Il codice di autodisciplina delle società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance, istituito presso Borsa Italiana S.p.A., al quale la Società aderisce.
<b>Comitato per le Nomine e la Remunerazione</b>	Il comitato per le nomine e la remunerazione istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Italiaonline che svolge funzioni consultive e propositive in materia di nomine e di remunerazione in adesione alle raccomandazioni contenute negli articoli 4, 5 e 6 del Codice di Autodisciplina.
<b>Condizione di Maturazione Temporale</b>	Il periodo di 36 mesi decorrente da: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 1° gennaio 2018 per quanto attiene ai Manager Beneficiari del primo Ciclo;</li> <li>(ii) 1° gennaio 2019 per quanto attiene ai Manager Beneficiari del secondo Ciclo.</li> </ul>
<b>Condizioni di Performance</b>	La condizione che determina la maturazione dei Diritti e composta da un Obiettivo Business Based misurato dall'EBITDA e un Obiettivo Market Based misurato dal Total Shareholder Return relativo.
<b>Consiglio di Amministrazione o Consiglio</b>	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Società.
<b>Controllata o Controllate</b>	Qualsiasi società, associazione o ente in cui la Società, direttamente o indirettamente, tramite una o più società controllate, abbia più del cinquanta per cento (50%) del capitale sociale o una partecipazione di controllo. Ai fini della presente definizione, "controllo" ha il significato individuato all'articolo 93 del D. Lgs. N. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente



	modificato e integrato, e “controllante” dovrà essere interpretato conformemente.
<b>Data di Assegnazione</b>	La data in cui i Diritti sono assegnati ai Manager Beneficiari tramite la Lettera di Assegnazione.
<b>Data di Attribuzione</b>	La data in cui le Azioni sono attribuite ai Manager Beneficiari per effetto della maturazione dei Diritti.
<b>Data di Cessazione</b>	La data in cui la cessazione del rapporto lavorativo viene comunicata all'altra parte e/o la data in cui l'Amministratore Esecutivo cessa dalla carica.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione come Dirigenti con Responsabilità Strategiche ovvero i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società ivi compresi gli amministratori.
<b>Diritto(i)</b>	Il diritto di ricevere gratuitamente una o più Azioni del capitale azionario della Società.
<b><i>Dividend Equivalent</i></b>	Un numero di Azioni aggiuntive eventualmente assegnate ai Manager Beneficiari al fine di rendere sostanzialmente neutro per il beneficio atteso dai Manager Beneficiari qualsiasi distribuzione, in denaro o in natura, a titolo di dividendi ordinari e/o straordinari, riserve distribuibili, riduzione di capitale, restituzione di capitale, proventi di liquidazione o simili effettuata dalla Società ai propri azionisti in pendenza del periodo della Condizione di Maturazione Temporale. Resta ferma la facoltà della Società, a propria discrezione, di erogare un controvalore in denaro a titolo di Dividend Equivalent.
<b>Documento Informativo</b>	Il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti ed in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti.
<b>EBITDA</b>	L'EBITDA rettificato come risultante dal conto economico della

	Società, al netto quindi di componenti straordinarie non ricorrenti.
<b>Gruppo</b>	La Società e le Controllate, direttamente o indirettamente, dalla Società.
<b>Intermediario Finanziario Autorizzato</b>	L'intermediario Finanziario Autorizzato mediante il quale verranno consegnate le Azioni ai Manager Beneficiari del Piano.
<b>Lettera di Assegnazione</b>	La lettera individuale con cui i Manager Beneficiari sono invitati a partecipare a ogni Ciclo di Piano.
<b>MTA</b>	Il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Manager Beneficiari</b>	I manager dipendenti e gli Amministratori Esecutivi della Società o delle sue Controllate che ricoprono posizioni organizzative di importanza cruciale o altrimenti ritenuti meritevoli di essere incentivati e/o fidelizzati.
<b>Obiettivo Business Based</b>	EBITDA cumulato di ogni Ciclo di Piano.
<b>Obiettivo Market Based</b>	Il TSR della Società rispetto al TSR dell'Indice FTSE Italia Small Cap.
<b>Piano</b>	Il piano di performance share della Società denominato "Piano di Performance Share 2018-2021 di Italiaonline S.p.A." rivolto ai Manager Beneficiari la cui proposta di adozione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione di Italiaonline in data 27 marzo 2018 e che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea della Società ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF convocata per il giorno 27 aprile 2018.
<b>Portatore Autorizzato</b>	Libero Acquisition S.à r.l. e ogni persona giuridica (i) controllata, direttamente o indirettamente, da Libero Acquisition S.à r.l. o (ii) controllante, direttamente o indirettamente, di, Libero Acquisition S.à r.l. o (iii) soggetta al comune controllo, direttamente o indirettamente con Libero Acquisition S.à r.l., in tutti i casi che precedono, incluso qualsiasi fondo, trust o simili, al quale l'attuale azionista di maggioranza – o ogni soggetto direttamente o indirettamente controllato da tale azionista – dovesse trasferire una quota pari al o maggiore del 50 % dei diritti di voto della

	Società, a condizione che tale fondo o trust sia gestito da una società controllata, direttamente o indirettamente dall'attuale azionista di maggioranza finale.
<b>Regolamento del Piano o Regolamento</b>	Il regolamento che disciplina il Piano come di volta in volta modificato.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il regolamento in materia di emittenti, adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.
<b>Regolamento Parti Correlate</b>	Il regolamento in materia di operazioni con parti correlate, adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato.
<b>Società o Italiaonline</b>	Italiaonline S.p.A. costituita e organizzata ai sensi del diritto italiano, con attuale sede sociale in via Del Bosco Rinnovato, 8 Palazzo U4 – Milanofiori Nord 20090 ASSAGO – MI - Italia
<b>Termine del Piano</b>	Il 31 dicembre 2023.
<b>Total Shareholder Return o TSR</b>	Il rendimento complessivo per l'azionista osservato in un periodo di tempo e dato dalla variazione del prezzo dell'azione nel periodo oltre ai dividendi eventualmente distribuiti agli azionisti nello stesso periodo di tempo.
<b>TUF</b>	Il decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.

## **1. SOGGETTI DESTINATARI**

### **1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, delle società controllanti la Società e delle Controllate**

Alla data del presente Documento Informativo, non sono stati ancora individuati i Manager Beneficiari.

### **1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori della Società e delle società controllanti la Società o delle Controllate**

Il Piano è rivolto a manager e Amministratori Esecutivi individuati tra gli individui che ricoprono posizioni organizzative di importanza significativa al fine del conseguimento di risultati pluriennali o altrimenti ritenuti meritevoli di essere incentivati e/o fidelizzati a giudizio del Consiglio di Amministrazione.

Per ogni Ciclo di Piano, i Manager Beneficiari sono individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, per quanto attiene gli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e dall'Amministratore Delegato per quanto attiene ai Manager Beneficiari diversi da Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, identificandoli nominativamente tra i seguenti soggetti:

- individui che ricoprono posizioni di top management;
- altri individui con qualifica di “Dirigente”;
- Amministratori Esecutivi;
- altri individui che ricoprono ruoli che si ritiene avranno un'influenza rilevante sulla performance della Società e/o del Gruppo nel medio e lungo periodo.

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

(a) *Direttori generali della Società;*

Alla data del presente Documento Informativo, non sono stati ancora individuati i Manager Beneficiari e non è pertanto possibile fornirne l'indicazione nominativa.

(b) *Altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Parti Correlate, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti*

*ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali della Società;*

Alla data del presente Documento Informativo, non sono stati ancora individuati i Manager Beneficiari e non è pertanto possibile fornirne l'indicazione nominativa.

- (c) *Persone fisiche controllanti la Società, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nella Società*

Non applicabile, in quanto non vi sono persone fisiche controllanti la Società che siano Manager Beneficiari del Piano.

#### **1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:**

- (a) *Dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;*

Alla data del presente Documento Informativo, non sono stati ancora individuati i Manager Beneficiari e non è pertanto possibile fornirne l'informazione richiesta.

- (b) *Nel caso delle società di "minori dimensioni ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Parti Correlate, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche della Società;*

Alla data del presente Documento Informativo, non sono stati ancora individuati i Manager Beneficiari e non è pertanto possibile fornirne l'informazione richiesta.

- (c) *Delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.);*

Non vi sono categorie di dipendenti o collaboratori per le quali siano state previste caratteristiche differenziate del Piano.

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

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

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale e internazionale, ritiene che i piani di compensi basati su azioni costituiscano un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave (quali amministratori esecutivi e individui che ricoprono posizioni di *top management*) e per i dipendenti per mantenere elevate e migliorare le *performance* e contribuire alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine.

L'adozione di piani di remunerazione basati su azioni risponde inoltre alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il cui articolo 6 riconosce che tali piani rappresentano uno strumento idoneo a consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche delle società quotate con quelli degli azionisti, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

(a) **Informazioni aggiuntive**

Con l'adozione del Piano, la Società intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- collegare una quota dell'incentivazione del management alla creazione di valore per gli 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.

**2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione del Piano**

A ciascun Manager Beneficiario sarà assegnata 1 (una) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto attribuito, subordinatamente all'avveramento della Condizione di *Performance* e della Condizione di Maturazione Temporale. È inoltre prevista l'assegnazione di un Dividend Equivalent sulle azioni effettivamente attribuite ai beneficiari.

(i) *Condizione di Maturazione Temporale*

I Diritti individualmente assegnati matureranno nell'arco temporale di 36 mesi di calendario che costituisce ogni Ciclo di Piano. La maturazione temporale di tali Diritti richiede la costanza di rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la Società durante tutto il periodo che intercorre dalla Data di Assegnazione fino all'ultimo giorno del Ciclo di Piano.

(ii) *Condizione di Performance*

I Diritti individualmente assegnati matureranno in ragione del raggiungimento della Condizione di Performance che è articolata come segue.

- (a) 50% dei Diritti matureranno in ragione del conseguimento dell'Obiettivo Business Based.

Il Consiglio ha deliberato di adottare l'EBITDA cumulato di ogni Ciclo di Piano quale Obiettivo Business Based. Tale obiettivo è dato dalla somma degli EBITDA risultanti dai budget approvati dal Consiglio per gli esercizi sociali che compongono ogni Ciclo di Piano.

Il raggiungimento di almeno il 90% dell'Obiettivo Business Based determina la maturazione del 25% dei Diritti complessivamente assegnati (livello soglia).

Il raggiungimento del livello massimo pari al 100% dell'Obiettivo Business Based determina la maturazione del 35% dei Diritti complessivamente assegnati (livello target).

Il raggiungimento del 110% dell'Obiettivo Business Based determina la maturazione del 50% dei Diritti complessivamente assegnati (livello massimo).

Risultati compresi fra il livello soglia e il livello target e risultati compresi fra il livello target e il livello massimo determinano la maturazione di un numero di Diritti calcolato per interpolazione lineare con arrotondamento all'unità intera inferiore in quanto non è prevista la maturazione di frazioni di Diritti.

I Diritti assegnati relativamente all'Obiettivo Business Based, dunque 50% dei Diritti complessivamente assegnati, decadranno in caso di mancato raggiungimento di almeno il livello soglia.

- (b) 50% dei Diritti matureranno in ragione del conseguimento dell'Obiettivo Market Based.

Il Consiglio ha deliberato di adottare il "Total Shareholder Return" (TSR) della Società rispetto al Total Shareholder Return dell'Indice FTSE Italia Small Cap quale Obiettivo Market Based.

Se il TSR della Società dovesse essere compreso in una forchetta il cui limite minimo è dato da TSR dell'Indice FTSE Italia Small Cap moltiplicato per 0,9 ed il cui limite massimo è dato da TSR dell'Indice FTSE Italia Small Cap moltiplicato per 1,1, matureranno il 35% dei Diritti complessivamente assegnati.

Se il TSR della Società dovesse essere superiore al TSR dell'Indice FTSE Italia Small Cap moltiplicato per 1,1, matureranno il 50% dei Diritti complessivamente assegnati.

Se il TSR della Società dovesse essere inferiore al TSR dell'Indice FTSE Italia Small Cap moltiplicato per 0,9, i Diritti assegnati relativamente all'Obiettivo Market Based, dunque il 50% dei Diritti complessivamente assegnati, decadranno.

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

Il numero di Diritti attribuiti ai Manager Beneficiari sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione relativamente

ai Manager Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L'Amministratore Delegato determinerà il numero di Diritti da assegnare ai Manager Beneficiari che siano soggetti diversi da Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**(a) Informazioni aggiuntive**

Coerentemente con quanto illustrato nel precedente Paragrafo 2.3, il numero di Diritti da attribuire a ciascun Manager Beneficiario sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato, a seconda dei casi, sentito il Comitato per la Remunerazione, considerando i seguenti elementi:

- i. importanza del ruolo;
- ii. impatto strategico del ruolo sulla creazione di valore e sul conseguimento dei risultati aziendali; e
- iii. prassi di mercato relativamente alla competitività del pacchetto retributivo.

**2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società, quali strumenti finanziari emessi da Controllate o, controllanti o società terze rispetto al Gruppo; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati, informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile**

Non applicabile, in quanto il Piano prevede l'attribuzione ai Manager Beneficiari a titolo gratuito di Diritti che attribuiscono il diritto a ricevere gratuitamente Azioni.

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

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

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

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



### **3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI**

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

In data 27 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione di Italiaonline, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato di adottare il “Piano di Performance Share 2018-2021”.

Nella medesima data, il Consiglio ha altresì deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti della Società l'adozione del Piano, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, ai termini e alle condizioni stabiliti dal Piano e descritti nel presente Documento Informativo.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre all'approvazione del Piano, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario od opportuno per dare esecuzione al Piano. In particolare, a titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione avrà il potere, con facoltà di subdelega, di: (i) individuare i beneficiari del Piano tra gli amministratori esecutivi e i manager dipendenti di Italiaonline S.p.A. e/o di sue controllate, e assegnare i diritti di ricevere azioni di Italiaonline S.p.A.; (ii) stabilire ogni altro termine e condizione per l'esecuzione del Piano; (iii) modificare e/o integrare il Regolamento del Piano, il tutto in conformità alle indicazioni al riguardo previste nel Documento Informativo, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione dei diritti all'Amministratore Delegato quale beneficiario del Piano (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei suoi confronti ovvero in relazione alla quale l'Amministratore Delegato siano in conflitto di interessi) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. Al servizio del Piano, il Consiglio di Amministrazione potrà (i) avvalersi della delega ad aumentare il capitale sociale – con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2349 cod. civ. – allo stesso attribuita dall'Assemblea straordinaria in data 27 aprile 2018, e (ii) utilizzare quali azioni a servizio del Piano le eventuali azioni detenute dalla Società e acquistate nell'ambito di programmi di riacquisto di azioni proprie deliberati ed eseguiti ai sensi delle applicabili disposizioni di legge.

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

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione del Piano, avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, e ha facoltà di delega della gestione operativa del Piano all'Amministratore Delegato. Il Consiglio ha facoltà di deliberare ogni modifica al Piano e dal suo Regolamento che dovesse rendersi necessaria o appropriata al fine di permettere o facilitare l'attuazione del Piano o con

riferimento a motivazioni oggettive concernenti cambiamenti rilevanti nella struttura societaria o nell'azionariato della Società.

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

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi stabiliti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è l'organo competente ad apportare modifiche al Piano.

### **3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)**

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Manager Beneficiari di 1 (una) Azione per ogni Diritto attribuito, subordinatamente all'avveramento della Condizione di *Performance* e della Condizione di Maturazione Temporale, e del Dividend Equivalent.

Previa deliberazione favorevole da parte dell'Assemblea degli Azionisti, il numero complessivo massimo di Diritti e dunque di Azioni al servizio dell'attuazione del Piano di Performance Share 2018-2021 non sarà superiore all'1% del capitale azionario per ciascun Ciclo di Piano pertanto al 2% del capitale azionario complessivamente per tutti i Cicli di Piano.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di riassegnare, nell'ambito del Piano e anche fra diversi Cicli, Diritti precedentemente assegnati ai Manager Beneficiari cessati comunque entro il limite massimo complessivo di azioni di cui sopra.

Al servizio del Piano, il Consiglio di Amministrazione potrà (i) avvalersi della delega ad aumentare il capitale sociale – con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2349 cod. civ. – allo stesso attribuita dall'Assemblea straordinaria in data 27 aprile 2018, e (ii) utilizzare quali azioni a servizio del Piano le eventuali azioni detenute dalla Società e acquistate nell'ambito di programmi di riacquisto di azioni proprie deliberati ed eseguiti ai sensi delle applicabili disposizioni di legge.

Poiché il termine ultimo entro il quale i Diritti assegnati sulla base del Piano potranno essere esercitate sarà il 31 dicembre 2023 – e quindi successivo rispetto termine ultimo entro il quale la delega potrà essere esercitata – a seguito della scadenza della delega potrebbe essere necessaria una nuova deliberazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Società avente a oggetto l'emissione di azioni ordinarie della Società al servizio del Piano.

Per maggiori informazioni sull'aumento di capitale a servizio del Piano si rinvia alla documentazione che verrà messa a disposizione del pubblico nei termini di legge mediante

pubblicazione sul sito *Internet* della Società [www.Italiaonline.it](http://www.Italiaonline.it), nella Sezione “*Investor&Governance / Documentazione Societaria / Documenti Assembleari e Consiliari*”.

**3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati**

Le caratteristiche del Piano, da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea ai sensi e per gli effetti dell’articolo 114-*bis* del TUF, sono state determinate collegialmente dal Consiglio di Amministrazione, che ha approvato di sottoporre all’Assemblea la proposta di adottare il Piano, sentito il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Si segnala che l’Amministratore Delegato di volta in volta in carica e gli Amministratori Esecutivi potrebbero essere potenzialmente inclusi fra i Manager Beneficiari. A tale proposito, si ricorda che ogni decisione relativa e/o attinente all’assegnazione di Diritti all’Amministratore Delegato e agli Amministratori Esecutivi quali Manager Beneficiari (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei suoi confronti ovvero in relazione alla quale l’Amministratore Delegato sia in conflitto di interessi) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

**3.6 Ai fini di quanto richiesto dall’articolo 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti, la data della decisione assunta da parte dell’organo competente a proporre l’approvazione dei piani all’assemblea e dell’eventuale proposta dell’eventuale comitato per le nomine e la remunerazione**

In data 27 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione della Società, con l’astensione dell’Amministratore Delegato Dr. Antonio Converti, in quanto potenziale Manager Beneficiario ha approvato la proposta di sottoporre all’Assemblea l’adozione del Piano, sentito il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 23 marzo 2018.

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

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, i Manager Beneficiari non sono stati ancora individuati.

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

Prezzo ufficiale del titolo Italiaonline alla data del 27 marzo 2018 (data di adozione da parte del Consiglio di Amministrazione della delibera di sottoporre la proposta di Piano all'Assemblea): Euro 2,9118.

**3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità la Società tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per le nomine e la remunerazione, e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 114, comma 1, TUF; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato**

La struttura del Piano, le condizioni, la durata e le modalità di attribuzione dei Diritti, allo stato non fanno ritenere che l'assegnazione possa essere influenzata in modo rilevante dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 114, comma 1, del TUF, fermo restando che la procedura di assegnazione dei Diritti si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure interne adottate della Società.

I Manager Beneficiari saranno in ogni caso tenuti a osservare le disposizioni normative applicabili, con particolare riferimento alla normativa in materia di abusi di mercato e in relazione alle operazioni di esercizio dei Diritti e di disposizione delle Azioni rivenienti dall'esercizio dei Diritti attribuite a fronte della partecipazione al Piano.

**4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI**

**4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano**

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Manager Beneficiari di 1 (una) Azione per ogni Diritto attribuito, subordinatamente all'avveramento della Condizione di *Performance* e della Condizione di Maturazione Temporale indicati al precedente paragrafo 2.2. E' inoltre prevista l'attribuzione di un Dividend Equivalent sulle Azioni effettivamente attribuite.

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

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

Il Piano è articolato su due cicli temporali:

- dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020 per quanto attiene il primo Ciclo;
- dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 per quanto attiene il secondo Ciclo.

Ogni Ciclo di Piano rappresenta l'arco temporale pluriennale in riferimento al quale viene misurata la Condizione di Performance e la Condizione di Maturazione Temporale.

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

Il Piano avrà termine il 31 dicembre 2023.

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

Il Piano prevede l'assegnazione di massimi 2.295.224 Diritti, da distribuirsi a discrezione del Consiglio, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Il Piano non prevede un numero massimo di Diritti da attribuire in un anno fiscale.

#### **4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*; descrizioni di tali condizioni e risultati**

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano, si rinvia a quanto previsto nei singoli paragrafi del presente Documento Informativo. In particolare, alla Data di Attribuzione, l'organo competente (Consiglio di Amministrazione ovvero l'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione) determinerà il numero di Diritti da attribuire a ciascun Manager Beneficiario secondo i criteri indicati al precedente Paragrafo 2.3(a).

Ciascun Manager Beneficiario potrà esercitare i Diritti attribuiti, a condizione che siano state soddisfatte le condizioni specificate nel precedente paragrafo 2.2.

**4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi**

I Diritti e tutti i diritti in essi incorporati sono strettamente personali, nominativi, intrasferibili per atto tra vivi e non negoziabili e quindi impignorabili e non utilizzabili per far fronte a debiti o contratti assunti da ciascuno dei Manager Beneficiari nei confronti della Società ovvero di terzi.

L'Assegnazione dei Diritti avviene su base individuale e i Diritti assegnati ad ogni singolo Manager Beneficiario non possono essere trasferiti, venduti, concessi in pegno, né possono costituire oggetto di ogni altro atto di cessione *inter vivos* di qualsiasi tipo.

Fatta eccezione per l'impegno di *lock-up* di seguito descritto, successivamente all'avvenuta attribuzione delle Azioni, ciascun Manager Beneficiario avrà il diritto di vendere, in qualsiasi momento, in tutto o in parte, le Azioni.

***Lock-up***

Un numero pari al 25% delle Azioni attribuite ai sensi del Piano, numero arrotondato per difetto all'unità intera inferiore, escluse le Azioni eventualmente attribuite come Dividend Equivalent, non potrà essere oggetto di trasferimento fino al 24° mese dalla data di termine del Ciclo di Piano a cui si riferiscono (ovvero dal 31 dicembre 2020 per il primo Ciclo, dal 31 dicembre 2021 per il secondo Ciclo). Tale vincolo di *lock-up* si applica ai Manager Beneficiari che al momento dell'Attribuzione siano identificati dalla Società come Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella propria relazione annuale sulla remunerazione. Per i Manager Beneficiari che rivestono la qualifica di Amministratori Esecutivi, tale termine deve intendersi coincidente con la scadenza del proprio mandato.

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

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Manager Beneficiario effettui operazioni di *hedging*.

#### **4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o della carica di amministratore**

In caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Società o in caso di cessazione dalla carica di Amministratore Esecutivo si applicheranno le seguenti previsioni:

##### **(a) Pensionamento, Morte, Invalidità Totale Permanente, Scadenza del Mandato senza rinnovo**

In caso di pensionamento, morte, invalidità totale permanente o scadenza del mandato del Manager Beneficiario senza rinnovo, la maturazione dei Diritti non maturati sarà accelerata e ogni Diritto non maturato maturerà alla Data di Cessazione, *pro-rata temporis*, subordinatamente alla determinazione da parte del Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento della Condizione di Performance.

La determinazione del raggiungimento della Condizione di Performance, e dunque l'Attribuzione delle Azioni, avverrà in conformità a quanto previsto dall'articolo 2.2 del presente Documento Informativo.

Al fine di determinare il numero di Diritti che matureranno *pro-rata temporis* si applicherà la seguente formula:

- Cessazione nei primi 12 mesi di ogni Ciclo di Piano: perdita di tutti i Diritti maturandi;
- Cessazione dal 13° al 24° mese di ogni Ciclo di Piano: 50% dei Diritti secondo il grado di raggiungimento della Condizione di Performance;
- Cessazione dopo il 24° mese di ogni Ciclo di Piano: 70% dei Diritti maturati secondo il grado di raggiungimento della Condizione di Performance.

Non maturerà alcun Diritto ove la Condizione di Performance non sia raggiunta.

##### **(b) Cessazione su iniziativa della Società, Dimissioni e Revoca del Mandato**

In caso di cessazione del rapporto di lavoro del Manager Beneficiario su iniziativa della Società per ragioni diverse da quanto previsto dall'articolo 4.8(a) che precede, in caso di dimissioni del Manager Beneficiario per qualsiasi causa e in caso di revoca del mandato dell'Amministratore Esecutivo, tutti i Diritti non maturati decadranno alla Data di Cessazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di terminare anticipatamente la partecipazione al Piano per quei Manager Beneficiari che dovessero essere soggetti a procedimenti disciplinari ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale applicabile e del diritto del lavoro italiano con conseguente perdita di tutti i Diritti maturandi.

Resta inteso che il trasferimento del rapporto di lavoro all'interno del Gruppo, così come nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con simultanea instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con il Gruppo, non pregiudica in alcun modo i Diritti assegnati dal Piano ai Manager Beneficiari.

#### **4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano**

Salvo quanto indicato in altri paragrafi del presente Documento Informativo, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

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

Il Piano non prevede clausole di riscatto da parte della Società.

Tuttavia, il Regolamento del Piano prevede una cd. clausola di *claw back*, ai sensi della quale, qualora entro 5 anni dall'Attribuzione delle Azioni il Consiglio di Amministrazione accerti che il grado di conseguimento di uno o più obiettivi che costituiscono la Condizione di Performance che ha determinato la maturazione dei Diritti sia stato calcolato su dati manifestamente errati o dolosamente falsati e le differenze fra i dati utilizzati e i dati rettificati fossero tali da aver causato, se note per tempo, la non maturazione totale o parziale dei Diritti, il Consiglio avrà la facoltà di richiedere ai Manager Beneficiari, che assumono tale obbligazione, la restituzione di un importo pari al prezzo dell'Azione alla Data di Attribuzione moltiplicato per il numero di Azioni attribuite.

#### **4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'articolo 2358 del codice civile**

Non applicabile, in quanto il Piano prevede che i Diritti e le Azioni siano attribuiti gratuitamente.

#### **4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano**

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea degli azionisti della Società e, conseguentemente, non



sono ancora stati individuati i Manager Beneficiari e il numero di Azioni da attribuire ai medesimi.

**4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano**

L'integrale sottoscrizione dell'aumento del capitale sociale a servizio del Piano ai sensi dell'art 2349 del Codice Civile e assumendo che non vengano posti in essere ulteriori aumenti di capitale, determinerebbe per gli azionisti della Società una diluizione pari al 2% dell'attuale capitale sociale.

**4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**

Le Azioni oggetto di assegnazione avranno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Manager Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni.

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto.

**4.15 Nel caso in cui le Azioni non sono negoziate sui mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del valore loro attribuibile**

Non applicabile, in quanto le Azioni sono negoziate sul MTA.

**4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascun Diritto**

A ciascun Manager Beneficiario sarà assegnata 1 (una) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto attribuito.

**4.17 Scadenza delle Opzioni**

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'assegnazione delle Azioni a titolo gratuito, subordinatamente all'avveramento della Condizione di Performance e della Condizione di Maturazione Temporale.

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

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'assegnazione delle Azioni a titolo gratuito, subordinatamente all'avveramento della Condizione di Performance e della Condizione di Maturazione Temporale.

**4.19 Prezzo di Esercizio dell'Opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in**

**relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)**

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'assegnazione delle Azioni a titolo gratuito, subordinatamente all'avveramento della Condizione di Performance e della Condizione di Maturazione Temporale.

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

Non applicabile.

**4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti Prezzi di Esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari**

Non applicabile.

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

Non applicabile, in quanto le Azioni sono negoziate sul MTA.

**4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)**

Nel caso di (i) operazioni straordinarie sul capitale azionario della Società e/o di altre operazioni che comportino la variazione del numero di strumenti sottostanti — quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le operazioni di fusione e scissione; le operazioni di raggruppamento e frazionamento delle azioni e di conversione delle azioni in altre categorie di azioni; operazioni di aumento gratuito del capitale sociale; le operazioni di aumento del capitale sociale a pagamento con emissione di azioni, di speciali categorie di azioni, di azioni cui siano abbinati warrant, di obbligazioni convertibili e di obbligazioni convertibili con warrant; le operazioni di riduzione del capitale sociale; i trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda; le distribuzioni di dividendi straordinarie e di riserve — nonché di (ii) modifiche

legislative o regolamentari o di altri eventi suscettibili di influire in misura non trascurabile sugli effetti del Piano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, apporterà autonomamente e senza necessità di ulteriore approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Società, salvo che la legge disponga diversamente richiedendo che la materia venga rimessa alla competenza dell'Assemblea ordinaria e/o straordinaria degli Azionisti della Società, ogni modifica o integrazione ritenuta necessaria o appropriata per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Nel caso di Cambio di Controllo durante il periodo della Condizione di Maturazione Temporale, la maturazione dei Diritti sarà accelerata e ogni Diritto non maturato maturerà interamente indipendentemente dal raggiungimento della Condizione di Performance alla data del Cambio di Controllo e gli obblighi di *lock up* di cui al paragrafo 4.6 del presente Documento Informativo non troveranno applicazione. Ricorrendo tale ipotesi, il Consiglio di Amministrazione dovrà consentire tempestivamente ai Manager Beneficiari l'esercizio dei Diritti e dovrà attribuirà tempestivamente le Azioni ai Manager Beneficiari, al fine di consentire agli stessi, in particolare nel caso di *delisting* o revoca delle Azioni della Società dalla quotazione, di eventualmente cedere sul mercato tutte le Azioni che saranno dagli stessi detenuti in tempo utile prima della data di *delisting* o revoca dalla quotazione.

#### **4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, i Manager Beneficiari del Piano non sono stati ancora individuati.

La Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti compilata nelle sezioni di specifico interesse in relazione al Piano di Performance Share 2018 - 2021 sarà fornita in sede di attuazione del medesimo al momento dell'assegnazione dei Diritti.