



italiaonline

Relazione sulla Remunerazione 2018

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 2017 è stato un anno importante per Italiaonline, in particolare nel corso dell'esercizio grazie al lavoro messo in atto dal nuovo management, è stato completamente rinnovato il portafoglio dei prodotti di digital agency (iOL Presence, iOL Website e iOL Audience) e sono state potenziate le attività di digital advertising tramite nuove partnership sia tecnologiche che commerciali ed anche tramite alcune acquisizioni (Buonissimo e Ad Pulse). L'evoluzione del portafoglio prodotti e lo sviluppo delle attività di digital advertising, cresciute queste ultime a doppia cifra nel secondo semestre, hanno permesso di invertire positivamente la tendenza dei ricavi digitali, che nel quarto trimestre sono tornati a crescere (+5%).

Italiaonline - società quotata sul MTA di Borsa Italiana - è la prima internet company italiana, come confermato dai dati Audiweb medi relativi al 2017, con 4,5 milioni di utenti unici in media al giorno (+6% su base annua). Anche il dato sulla mobile audience ha visto Italiaonline al primo posto, davanti agli altri top player con oltre 2,4 milioni di utenti unici medi giornalieri (+14% su base annua).

Italiaonline offre servizi di web marketing e di digital advertising, inclusi la gestione di campagne pubblicitarie e la generazione di leads attraverso i social network ed i motori di ricerca. L'obiettivo strategico dell'azienda è consolidare la leadership italiana nel mercato del digital advertising per grandi account e nei servizi di marketing locale - con la mission di digitalizzare le PMI nazionali. Alle PMI, vera ossatura del paese, Italiaonline offre un portafoglio completo di prodotti integrato sull'intera catena del valore di servizi digitali, dalla presenza on line al digital advertising, al web design, al web marketing e alle soluzioni cloud.

Fanno oggi parte di Italiaonline i portali Libero, Virgilio e superEva, i servizi per imprese e cittadini Pagine Gialle, Pagine Bianche e Tuttocittà, la concessionaria di pubblicità online IOL Advertising e più di 60 Media Agency diffuse lungo tutta la penisola che costituiscono, con circa 800 agenti, la più grande rete italiana di consulenti di servizi e prodotti per le grandi e piccole imprese, che serve circa 250.000 PMI e 700 grandi clienti.

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 della fusione per incorporazione di Italiaonline in Seat Pagine Gialle ("Fusione") e che intende continuare a perseguire nel futuro. I principi illustrati nella presente Relazione costituiscono uno dei cardini di questa fase della vita della Società, nonché uno strumento fondamentale per consolidare il *team* manageriale fortemente motivato al perseguimento degli obiettivi che la Società si è prefissata.

Tanto premesso, la Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2018, 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 2018**;
- 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 2017** dalla Società e da società controllate

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*.

e collegate, nonché le eventuali partecipazioni possedute dai citati soggetti, anche per interposta persona.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà in occasione dell'Assemblea degli azionisti convocata, il 27 aprile 2018, con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

Pertanto la Politica di Remunerazione per il 2018, come meglio emergerà dalla I Sezione della Relazione, individua:

- le componenti, come sostanzialmente già descritte nella Relazione sulla Remunerazione 2017, che riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione a partire dall'8 ottobre 2015 per la remunerazione degli Amministratori in carica fino al 27 aprile 2018, nonché
- i principi della politica retributiva per il 2018, approvati dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2018 per gli Amministratori che saranno nominati nell'Assemblea del 27 aprile 2018.

A quest'ultimo riguardo per quanto possa occorrere si ricorda che i principi della Politica di Remunerazione 2018, fermo restando quanto sarà deliberato dalla prossima assemblea dei soci, saranno applicati dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà – su proposta del Comitato investito delle funzioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina - la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori con deleghe, degli altri amministratori eventualmente investiti di particolari cariche, nonché degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statuarie.

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 da 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		
Maria Elena Cappello	Amministratore	Amministratore non esecutivo indipendente	Componente	
Antonia Cosenz	Amministratore	Amministratore non esecutivo indipendente	Componente	Presidente
Cristina Finocchi Mahne	Amministratore	Amministratore non esecutivo indipendente	Presidente	Componente
Onsi Naguib Sawiris	Amministratore	Amministratore non esecutivo		
Corrado Sciolla	Amministratore	Amministratore non esecutivo indipendente		Componente
Sophie Sursock	Amministratore	Amministratore non esecutivo		

Si segnala che Khaled Bishara, 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. Tarek Aboualam è stato quindi nominato dall'assemblea del 27 aprile 2017 che gli ha altresì confermato il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

1.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

In coerenza con l'evoluzione della struttura organizzativa operativa realizzatasi nel corso del 2017, oltre all'Amministratore Delegato (CEO), sono considerati dirigenti con responsabilità strategiche (DRS) della Società:

- Il Chief Financial Officer (CFO)
- Il Chief Commercial Officer della Business Unit SME & Media Agency
- Il Chief Commercial Officer della Business Unit Large Account
- Il Chief Technology Officer
- Il Chief Development and Innovation Officer
- Il Chief Operations Officer
- Il Chief Human Resources Officer.

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.

La seguente tabella sintetizza quanto appena descritto:

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Eventuali consulenti esterni
Presidente	- Assemblea - Consiglio di Amministrazione	- Comitato Nomine e Remunerazione	
Amministratore Delegato	- Consiglio di Amministrazione	- Comitato Nomine e Remunerazione (supportato dalla Direzione Human Resources)	Willis Towers Watson
Amministratori non esecutivi	- Assemblea	- Azionisti - Comitato Nomine e Remunerazione	
Dirigenti con responsabilità strategiche	- Consiglio di Amministrazione	- Comitato Nomine e Remunerazione - Direzione Human Resources	

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha formulato, nella propria riunione del 23 Marzo 2018, la proposta di Politica di Remunerazione per Italiaonline, soggetta ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 marzo 2018².

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.

² Come anticipato in premessa, restano ferme le prerogative del Consiglio di Amministrazione (che sarà nominato dall'assemblea del 27 aprile 2018) di determinare, su proposta del Comitato cui saranno attribuite le competenze in materia di remunerazioni, i compensi specifici per le deleghe attribuite e per la partecipazione ai Comitati.

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 a:**

- **l'attuazione del "Piano di Stock Option 2014-2018"** ("**Piano di Stock Option**"),
- **l'attuazione del "Piano di Performance Share 2018-2021"** – secondo quanto meglio rappresentato nei successivi paragrafi -, ove lo stesso dovesse essere approvato dall'Assemblea dei Soci in data 27 Aprile 2018.

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.

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 2017 il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 4 volte e dal 1° gennaio fino alla data di approvazione della presente Relazione in tre ulteriori occasioni.

Il Comitato nel corso del proprio mandato ha, in particolare, definito gli aspetti rilevanti del contenuto e della struttura della Politica di 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 nelle riunioni del 18 gennaio, 1° e 31 marzo, 4 agosto 2016, 10 e 23 marzo, 4 maggio e 31 luglio 2017 nonché 9 febbraio e 23 marzo 2018 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 20 gennaio 2016 con cui è stata approvata la proposta all'assemblea dei soci di adottare il Piano di Stock Option;
- la delibera assembleare dell'8 marzo 2016 che ha approvato, tra l'altro, il Piano di Stock Option;
- le decisioni consiliari assunte in ordine alla struttura organizzativa, all'individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché alla nomina di Gabriella Fabotti quale "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari" di Italiaonline S.p.A. e all'attribuzione del compenso spettante alla stessa in tale qualità;
- le decisioni consiliari con le quali il Consiglio di Amministrazione ha deliberato (i) di modificare 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 (ii) in ordine alla individuazione dei manager beneficiari della tranche B del Piano di Stock Option e del numero di opzioni da assegnare agli stessi (iii) in ordine all'adeguamento del prezzo di esercizio dei diritti di opzione fino ad allora riconosciuti, al fine di neutralizzare l'impatto della distribuzione del dividendo straordinario deliberata dall'assemblea del 27 aprile 2017;
- le deliberazioni consiliari relative all'approvazione e all'aggiornamento del Business Plan della Società;
- la decisione consiliare del 27 marzo 2018 in ordine all'approvazione della proposta all'assemblea dei soci di adottare il Piano di Performance Share 2018-2021.

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 Willis Towers Watson quale società di consulenza esterna indipendente di primario *standing*.

In particolare, Willis Towers Watson ha supportato l'azienda nella redazione della presente politica curando la proposta di redazione di un sistema di incentivazione a lungo termine legato 2018-2021 e il *benchmark* retributivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

3. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

- **Allineamento 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

I compensi degli amministratori non esecutivi sono commisurati all'impegno loro richiesto anche in relazione alla partecipazione ai Comitati istituiti all'interno dell'organo amministrativo (Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi).

A tale ultimo riguardo, da una parte sono stati differenziati i compensi per la partecipazione ai due Comitati al fine di allinearli e renderli più coerenti alle rispettive responsabilità e dall'altra vi è una differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, da questi svolto.

La remunerazione complessiva dell'organo amministrativo in carica alla data della presente Relazione e fino al 27 aprile 2018 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 membri³;

³ 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

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

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

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

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

Per la remunerazione dell'Amministratore Delegato Antonio Converti si rimanda all'apposito paragrafo della presente relazione.

Si precisa che nel 2018 tali compensi saranno erogati pro-quota rispetto al periodo di permanenza nella carica che, come noto, termina con l'assemblea che approva il Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017.

A questo particolare riguardo si precisa che la Politica sulla Remunerazione per i consiglieri che saranno nominati in data 27 aprile 2018 potrà contemplare, ferme restando le prerogative attribuite al nuovo Consiglio di Amministrazione, come principale novità l'adozione di un sistema di incentivazione di lungo periodo, configurato come un Piano di Performance Share e funzionale a contribuire all'allineamento del management agli interessi degli azionisti.

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

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

remunerazione già prevista dal Consiglio di Amministrazione in data 8 ottobre 2015 per i componenti del 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 Reward e Logiche di Posizionamento		Amministratore Delegato	
		Strumenti e linee guida	Logiche di posizionamento retributivo
Retribuzione Fissa		Legata alla tipologia / peso del ruolo ricoperto	
Retribuzione Variabile	Short Term incentive	MBO legato ad obiettivi annuali di carattere economico - finanziario e/o strategico/funzionale (*)	
	Long Term Incentive	Piano di Stock Option 2014 - 2018 per allineare gli interessi di lungo termine del management e degli azionisti	
		Piano di Performance Share 2018-2021 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	
		- Posizionamento "prudente" della retribuzione fissa intorno/al di sotto della mediana di mercato; - Posizionamento competitivo per il pacchetto complessivo, al raggiungimento dei target assegnati	

(*) Soggetto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione

Sistema di Reward 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	
Retribuzione Variabile	Short Term incentive	MBO legato ad obiettivi annuali di carattere economico - finanziario e/o strategico/funzionale (*)	
	Long Term Incentive	Piano di Stock Option 2014 - 2018 per allineare gli interessi di lungo termine del management e degli azionisti	
		Piano di Performance Share 2018-2021 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	
		- Posizionamento "prudente" della retribuzione fissa intorno/al di sotto della mediana di mercato; - Posizionamento competitivo per il pacchetto complessivo, al raggiungimento dei target assegnati	

(*) Soggetto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione

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.

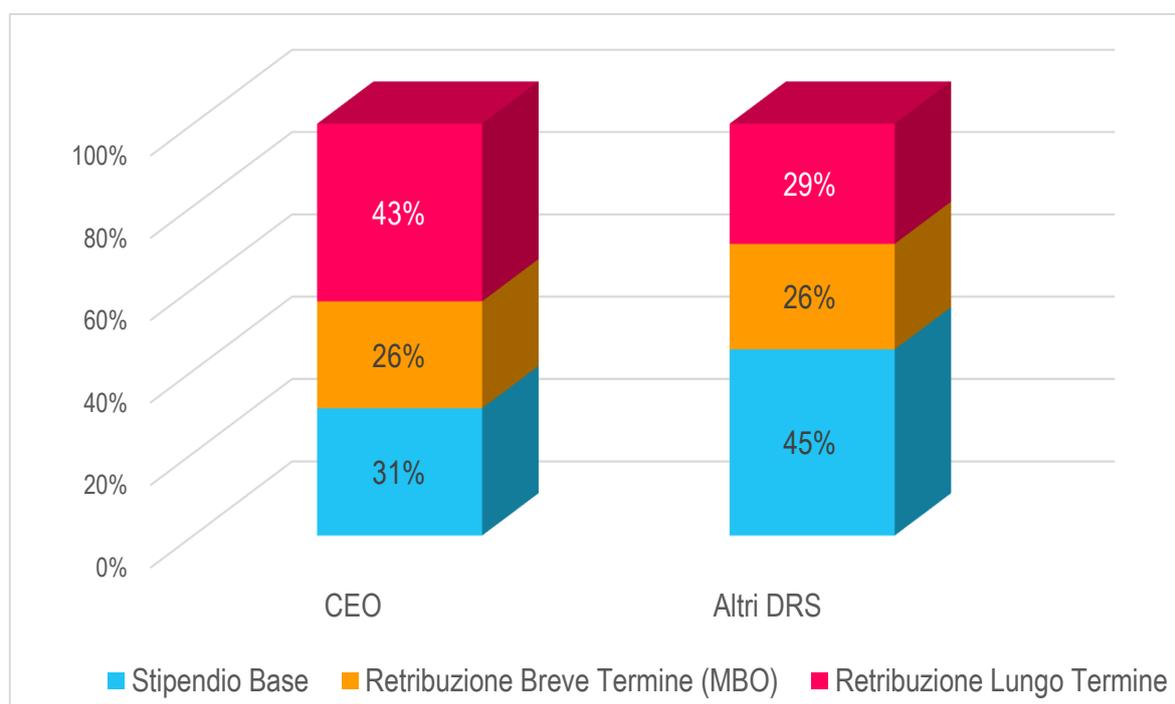
La retribuzione nel suo complesso è coerente con la complessità del ruolo e le responsabilità attribuite, con i risultati conseguiti e con la qualità dell'apporto professionale individuale.

Il rapporto 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.**

Il seguente grafico illustra la composizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti Strategici al raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target⁴:



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

⁴ Il sistema di retribuzione di breve periodo (MBO) è soggetto all'approvazione finale del Consiglio di Amministrazione.

Focus primario del 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 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 assegnate ai manager tramite i piani di incentivazione di medio-lungo termine sono soggette:

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

5.2.1 SHORT TERM INCENTIVE (MBO)

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

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

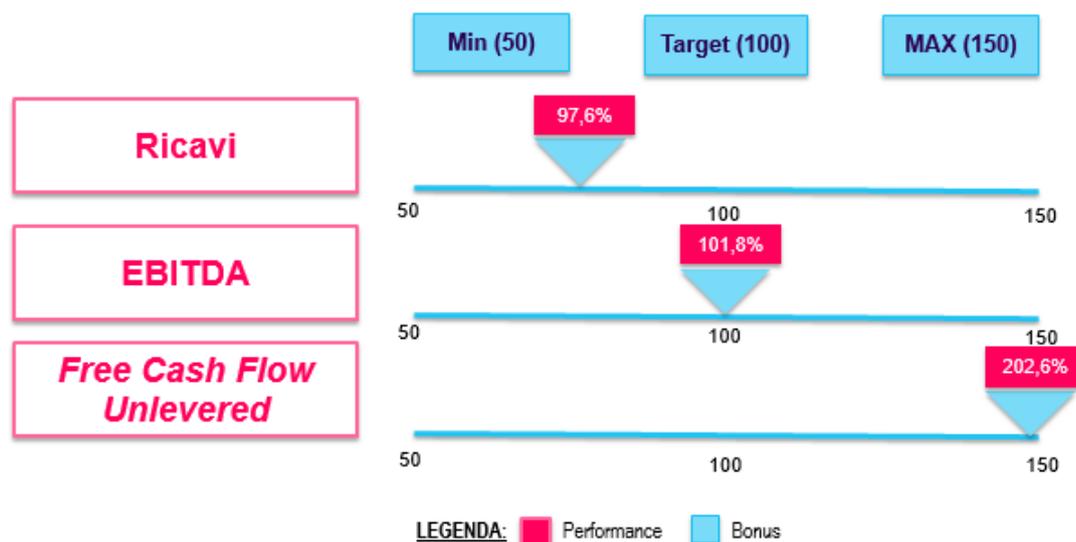
5.2.1.1 Consuntivazione e Performance MBO 2017

Il sistema MBO 2017 prevedeva l'assegnazione all'Amministratore Delegato dei seguenti obiettivi:

Obiettivi	Peso Obiettivo	Livelli di Performance		
		50%	100%	150%
Ricavi	35%	95%	100%	110%
EBITDA	40%	90%	100%	125%
<i>Free Cash Flow Unlevered</i>	25%	90%	100%	125%

I medesimi obiettivi sono stati assegnati alla prima linea del management ed integrati con obiettivi di natura funzionale al ruolo ricoperto.

Considerato il livello di performance raggiunto per ciascuno degli obiettivi e il corrispondente livello di bonus associato, i ricavi si posizionano tra il valore minimo e quello previsto al raggiungimento del target. Alla performance dell'EBITDA è associato un bonus leggermente superiore al 100%. Infine, la performance raggiunta dal *free cash flow unlevered* determina il riconoscimento del massimo valore previsto:

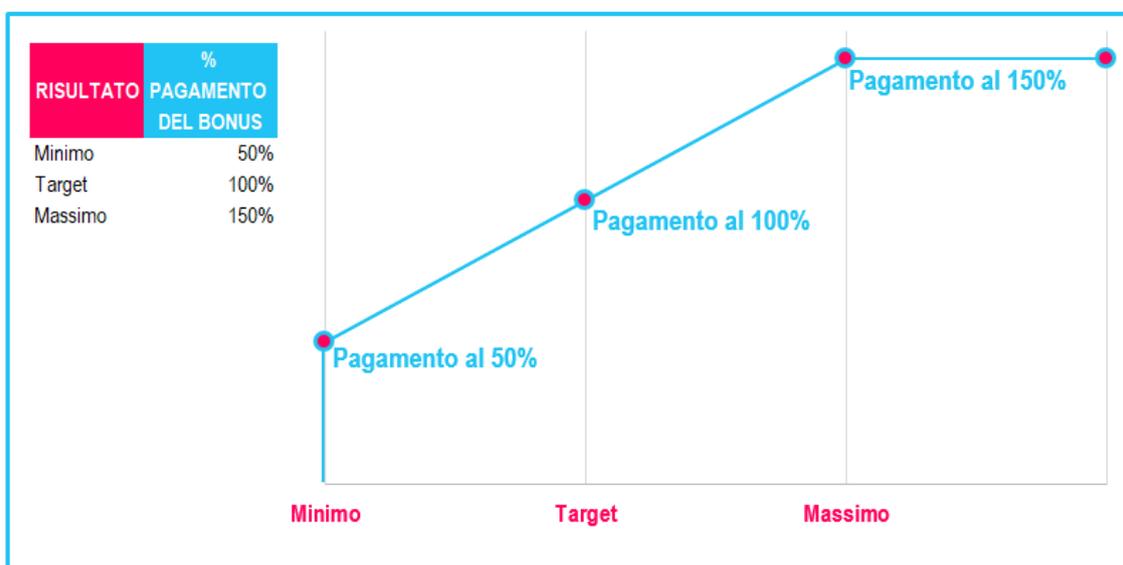


5.2.1.2 SISTEMA DI INCENTIVAZIONE MBO 2018

La performance dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è valutata in relazione ad obiettivi di natura economico-finanziaria e di natura strategica/funzionale relativi al ruolo, in approvazione al Consiglio di Amministrazione nel corso di una prossima riunione.

L'intervallo di bonus riconosciuto è basato su scala 50% - 100% - 150%.

Il sistema prevede un livello massimo di erogazione, in funzione del corrispondente superamento dei target assegnati, con un *payout* massimo fino al 150% del *bonus*:



I target assegnati al 100% sono legati ai valori del *Business Plan* aggiornato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 marzo 2018 con intervalli di *performance* associati coerenti con gli andamenti dei vari indicatori.

Come già adottato nell'anno precedente, anche per il 2018 è previsto, limitatamente al CEO e alla sua prima linea, 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. Tale 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 (Ricavi, 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, gli indicatori chiave di natura aziendale verranno comunque inseriti nei sistemi d'incentivazione di tutti i beneficiari di MBO.

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*.

Nell'ambito del sistema d'incentivazione aziendale di breve periodo rientra, per le strutture di coordinamento della rete commerciale, l'integrazione del *bonus* annuale, legato ad obiettivi aziendali e di ruolo, con 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

5.2.2.1 Piano di Stock Option

L'attuale sistema remunerativo prevede, tra gli strumenti di incentivazione di lungo periodo, l'adozione di un piano di stock option. Si tratta di un sistema di incentivazione a medio-lungo periodo riservato per gli attuali amministratori esecutivi e per i manager dipendenti della Società.

Promuove 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.

Nello specifico, il Piano di Stock Option adottato da Italiaonline ha come oggetto il 4% del capitale sociale ed è stato strutturato in due *tranches*, la Tranche A e la Tranche B, i cui periodi di *performance* sono:

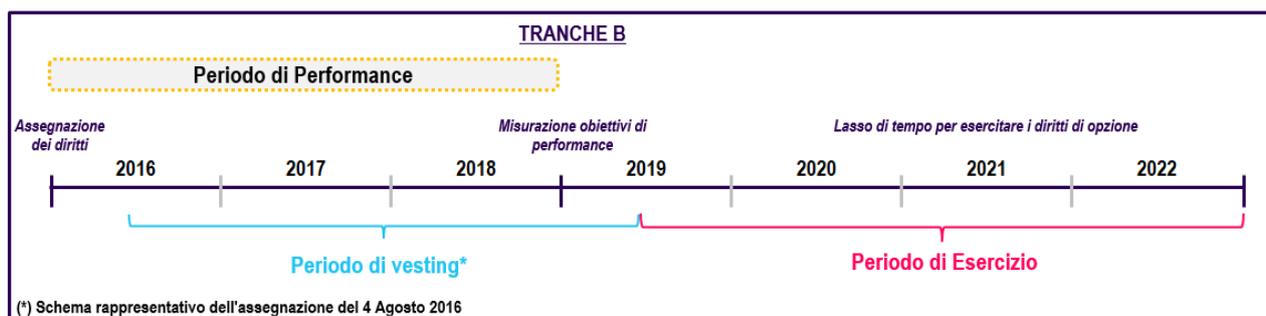
- per la Tranche A, il periodo compreso tra il 1° gennaio 2014 e il 31 dicembre 2016;
- per la Tranche B il periodo compreso tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018.

Per semplicità e considerando che il periodo di performance della tranche A si è concluso al 31/12/2016, **nel proseguo 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 (c.d. *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.



Destinatari del suddetto piano di Stock sono i manager dipendenti e gli 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.

Di seguito una tabella che illustra le principali caratteristiche del piano:

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 (*)
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

(*) Percentuale calcolata al momento dell'assegnazione, pari a complessivamente 625.464 opzioni

(**) Il prezzo recepisce l'adeguamento deliberato, per i diritti di opzione fino ad allora riconosciuti, dal Consiglio di Amministrazione dell'11 Maggio 2017, al fine di neutralizzare l'impatto della distribuzione del dividendo straordinario deliberata dall'assemblea del 27 aprile 2017.

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, 30 Marzo, 11 maggio e 2 agosto 2017 nonché 20 febbraio 2018 inerenti all'attuazione del Piano di Stock Option.

5.2.2.2 Piano di Performance Share 2018-2021

A partire da quest'anno, previa approvazione da parte dell'Assemblea, la Società ha adottato un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo termine, sempre basato su strumenti finanziari, configurato come un Piano di Performance Share che è rivolto ai manager che ricoprono posizioni organizzative chiave al fine del conseguimento di risultati pluriennali.

Il Piano di Performance Share ha l'obiettivo di creare un allineamento fra gli interessi del management e gli interessi degli azionisti di creazione di valore nel lungo periodo.

In particolare, il Piano mira a:

- 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.

Il Piano di Performance Share prevede l'assegnazione gratuita di azioni della Società a valle di un periodo di maturazione triennale e in relazione al grado di conseguimento di obiettivi di performance di natura economico-finanziaria (EBITDA cumulato triennale) e di Total Shareholder Return (TSR) rispetto alla performance dell'indice FTSE Italia Small Cap. Ciascuno dei due obiettivi ha un peso del 50% nella determinazione del numero di azioni complessivamente assegnabili. Il piano è articolato in due cicli triennali:

- **Ciclo A**, a valere sul triennio 2018-2020
- **Ciclo B**, a valere sul triennio 2019-2021.

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

Il Piano prevede l'assegnazione di massimo 1% del capitale azionario della Società per ogni ciclo. La maturazione del numero massimo di azioni a servizio del Piano è condizionata al superamento di almeno il 10% dell'obiettivo triennale cumulato di EBITDA e al conseguimento di un Total Shareholder Return di almeno il 10% superiore alla performance dell'indice FTSE Italia Small Cap.

Il raggiungimento dell'EBITDA triennale cumulato a livello target comporta la maturazione del 70% delle azioni così come un TSR in linea con la performance dell'indice FTSE Italia Small Cap (+/- 10%).

E' previsto un livello soglia di EBITDA cumulato triennale al conseguimento del quale maturano il 50% delle azioni. Una performance di TSR in linea con la performance dell'indice FTSE Italia Small Cap (+/- 10%) è il livello soglia per la maturazione delle azioni legate all'obiettivo di TSR.

Per ulteriori informazioni in merito alle altre caratteristiche del Piano di Performance Share si rinvia al documento informativo, consultabile sul sito internet della Società www.italiaonline.it alla sezione "Corporate/Governance/Area Azionisti/Assemblea degli azionisti/2018".

5.3 BENEFIT AZIENDALI

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

Tali benefici comprendono tra gli altri:

- previdenza integrativa, polizza vita, 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

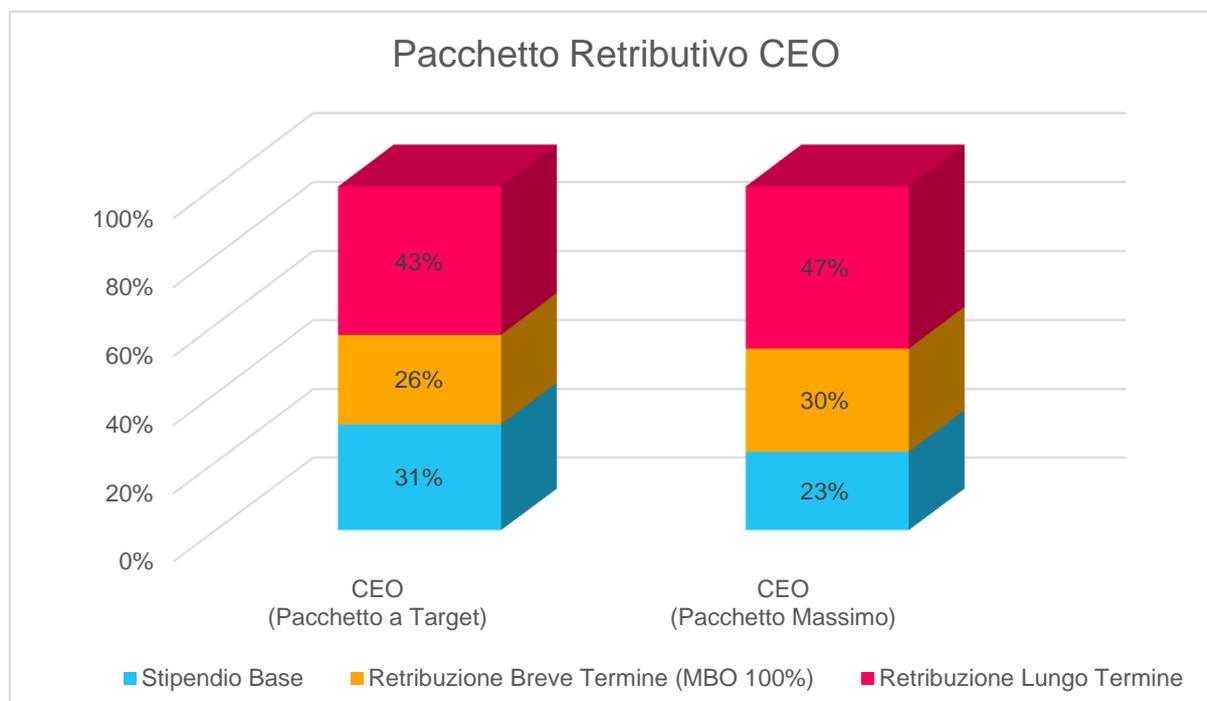
Oltre a quanto indicato nei precedenti paragrafi, si segnala che in coerenza con il passato e in esecuzione di quanto previsto dall'assemblea dell'8 ottobre 2015, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione in carica, è stata approvata la stipulazione di una polizza assicurativa a copertura 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	Breve Termine	MBO target 100% (Gross)	400.000€ (cap max 600.000€)
	Lungo Termine	Piano di Stock Option 2014-2018	26,1% delle opzioni del Piano SOP IOL relativi alla tranche B (2016-2018) e pari 625.464 diritti di opzione
		Piano di Performance Share 2018-2020 & 2019-2021	- Massimo importo pari a 2 volte la retribuzione fissa (950.000.000€), associato al raggiungimento di una over performance sia per il valore di EBITDA cumulato sui tre anni di piano (+10% rispetto al budget) sia per il TSR (+10% rispetto all'indice FTSE Small Cap) - 70% del massimo numero di azioni, pari a 1,4 volte la retribuzione fissa (665.000.000€), in corrispondenza del raggiungimento sia del target di EBITDA cumulato sui tre anni di piano, che di una performance del TSR in linea con l'indice FTSE Small Cap (+/- 10%)
Tipologia contrattuale			Amministratore/Dirigente

Di seguito il confronto della composizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, considerando il valore della remunerazione variabile in corrispondenza del raggiungimento del target degli obiettivi annuali e pluriennali e in corrispondenza del conseguimento del livello massimo di tali obiettivi. Per quanto attiene la componente variabile di medio-lungo termine, la composizione rappresentata tiene in considerazione il Piano di Performance Share per il **Ciclo A**.



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 2017 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;
- in data 14 febbraio 2017 l'organo amministrativo è stato integrato a seguito della cooptazione di Tarek Aboualam in sostituzione di Khaled Bishara;
- in data 27 aprile 2017, l'assemblea dei soci ha confermato la nomina a consigliere di Tarek Aboualam. A Tarek Aboualam è stata confermata la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, a partire dal 14 febbraio 2017, il Consiglio è stato composto da Tarek Aboualam, Antonio Converti, David Alan Eckert, Maria Elena Cappello, Antonia Cosenz, Cristina Finocchi Mahne, Onsi Naguib Sawiris, Corrado Sciolla e Sophie Surssock.

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:

- una retribuzione lorda annua pari a 400.000€ lordi
- un compenso fisso annuo lordo pari a 75.000 € lordi per la carica di consigliere

Nel complesso per il 2017 è stata prevista per l'Amministratore Delegato una parte variabile (MBO) legata agli obiettivi aziendali di 400.000 € lordi annui lordi al raggiungimento degli obiettivi a target 100%.

La remunerazione di David Eckert, che riveste la carica di Vicepresidente - cui è stato attribuito altresì un ruolo di supporto all'Amministratore Delegato - 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 92.000€ lordi da erogarsi *pro rata temporis* in proporzione alla durata effettiva del suo mandato.

III. Altri Amministratori

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

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 75.000€⁶, 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 20.000€ per il presidente (Antonia Cosenz) e 10.000€ per i restanti componenti (Cristina Finocchi Mahne e Corrado Sciolla).

Per quanto riguarda i Consiglieri che sono componenti del Comitato Controllo e Rischi è previsto un compenso annuo lordo pari a 30.000€ per il Presidente (Cristina Finocchi Mahne) e a 15.000€ per i restanti componenti (Maria Elena Cappello e Antonia Cosenz).

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 2017.

A Maurizio Gili, quale Presidente del Collegio Sindacale della Società, è stato riconosciuto un compenso annuo lordo pari a 90.000€ pro-quota relativamente al periodo I gennaio - 31 dicembre 2017. Inoltre nel corso del 2017 è stato previsto un compenso quale Presidente del Collegio Sindacale di Consodata S.p.A. per un importo pari a 17.031 €.

A Guido Nori, quale Sindaco Effettivo della Società, è stato riconosciuto un compenso annuo lordo pari a 60.000€ pro-quota relativamente al periodo I Gennaio - 31 dicembre 2017.

Ad Ada Garzino Demo, quale Sindaco Effettivo della Società, è stato riconosciuto un compenso annuo lordo pari a 60.000€ pro-quota relativamente al periodo I gennaio - 31 dicembre 2017.

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. 84-bis del Regolamento Emittenti si riferisce di seguito in merito all'esito delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione della Società riunitosi rispettivamente in data 30 marzo, 11 maggio e 2 agosto 2017 al fine di apportare alcuni adeguamenti al Piano di Stock Option, nonché di dare attuazione al Piano stesso.

30 marzo 2017

In tale occasione 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;
- assegnare n. 644.372 opzioni di cui alla Tranche B 2016-2018 del Piano, valide per la sottoscrizione di n. 869.899 azioni ordinarie, individuando n. 7 beneficiari tra coloro che ricoprono posizioni organizzative di importanza significativa per la Società in coerenza con la nuova organizzazione, tra i quali, tra cui il COO e il CFO quali dirigenti con responsabilità strategiche.

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 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, risultava pari a 2,52 € 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 30 Marzo, è pari a complessivi 584.480€, corrispondente a 0,91€ per ogni opzione assegnata.

11 maggio 2017

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

- modificare la documentazione che regola il Piano di Stock Option 2014-2018 al fine di ridurre il prezzo di esercizio dei diritti di opzione fino ad allora riconosciuti così da mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano medesimo e neutralizzare l'impatto della distribuzione del dividendo straordinario deliberata dall'assemblea del 27 aprile 2017 sul prezzo delle azioni e per l'effetto di ridurre il prezzo di esercizio delle opzioni già assegnate di un importo pari a 0,692€. In particolare di conseguenza:
 - per le opzioni di cui è stata deliberata l'assegnazione il 15 dicembre 2014 (Tranche A), il nuovo *strike price adjusted* è stato portato a 3,01€;
 - per le opzioni di cui è stata deliberata l'assegnazione il 4 agosto 2016, il nuovo *strike price adjusted* è stato portato a 1,63€;
 - per le opzioni di cui è stata deliberata l'assegnazione il 30 marzo 2017, il nuovo *strike price adjusted* è stato portato a 1,83€;
- di ritenere raggiunto l'Obiettivo Finanziario relativo alla Tranche A del Piano di Stock Option 2014-2018 come definito nella documentazione regolante il Piano;
- assegnare n. 266.525 opzioni di cui alla Tranche B 2016-2018 del Piano, valide per la sottoscrizione di n. 359.808 azioni ordinarie, individuando n. 3 beneficiari tra coloro che ricoprono posizioni organizzative di importanza significativa per la Società in coerenza con la nuova organizzazione.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è stata assunta su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi allo scopo in data 4 Maggio 2017.

2 agosto 2017

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

- ridurre da n. 661.298 a n. 633.021 (e quindi per complessivi n. 28.277 diritti di opzione) i diritti di opzione di cui alla Tranche A 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. 2.738.623 a n. 2.766.900 i diritti di opzione di cui alla Tranche B;
- assegnare n. 363.480 opzioni di cui alla Tranche B 2016-2018 del Piano, valide per la sottoscrizione di n. 490.698 azioni ordinarie, individuando n. 6 beneficiari⁶ tra coloro che ricoprono posizioni organizzative di importanza significativa per la Società in coerenza con la nuova organizzazione, tra cui il COO e il CFO. Nel computo delle opzioni sono incluse n. 66.677 opzioni, valide per la sottoscrizione di n. 90.013 azioni ordinarie, relative ad un beneficiario con ingresso in azienda previsto per settembre 2017.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è stata assunta su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi allo scopo in data 31 luglio 2017.

L'assegnazione delle 596.722 opzioni complessivamente deliberate in data 11 Maggio 2017 e 2 Agosto 2017 è avvenuta:

- per n. 530.045 opzioni in data 6 Agosto 2017.
Lo *strike price* relativo, conformemente a quanto previsto nel Piano di Stock Option, risulta pari a 2,96€, 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, è pari a complessivi 355.309€, corrispondente a 0,67€ per ogni opzione assegnata.
- per n. 66.677 opzioni in data 12 settembre 2017.
Lo *strike price* relativo, conformemente a quanto previsto nel Piano di Stock Option, risulta pari ad 3,19€, corrispondente al prezzo medio di chiusura delle azioni ordinarie della Società nei 90 giorni di calendario precedenti la data di assegnazione. Il costo contabile relativo è pari a complessivi 43.606€, corrispondente a 0,65€ per ogni opzione assegnata.

20 febbraio 2018

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

- assegnare i rimanenti n. 133.553 opzioni di cui alla Tranche B 2016-2018 del Piano, valide per la sottoscrizione di n. 180.296 azioni ordinarie, individuando n. 1 beneficiario che ricopre una posizione organizzativa di importanza significativa per la Società in coerenza con la nuova organizzazione.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è stata assunta su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi allo scopo in data 9 Febbraio 2018. Con riferimento a quest'ultima assegnazione, lo *strike price*, conformemente a quanto previsto nel Piano di Stock Option, risulta pari

ad 3.08 € 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 20 febbraio 2018, è pari a complessivi 72.665 €, corrispondente a 0,54 € per ogni opzione assegnata.

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 2017
- 2) Assegnazioni delle Opzioni.

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2018

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 pro-quota lordi (Gross Fixed remuneration n - pro quota)	Compensi lordi per la partecipazione a comitati remunerati (Gross remuneration for committees)	Compensi variabili non equity remuneration		Benefici non monetari (Benefits)	Altri compensi (Other remuneration)	Totale (Total)	Fair value dei compensi equity remuneration	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro (Termination indemnity and other)
						Bonus e altri incentivi (other incentives)	Partecipazione agli utili (profit sharing)					
Antonio Conventi	Amministratore Delegato (CEO - Dirigente) Consigliere (Director)	01.01.2017-31.12.2017 01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017 Bilancio 2017	400.000 75.000	(14)			9.780		409.780 75.000	559.328	(2)
David Alan Eckert	MBO CEO 2017 Consigliere (Director)	01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017	75.000	(16)	42.176				421.716		
Maria Elena Cappello	Vice Presidente (Vice-Chairman) Consigliere (Director)	01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017	75.000						75.000		
Conrado Scidila	Membro Comitato Controllo e Rischi (Member of Control and Risk Committee) Consigliere (Director)	01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017	75.000	15.000					92.000		
Sophie Surook	Membro Comitato Nomine e Remunerazione (Member of Appointment and Remuneration Committee) Consigliere (Director)	01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017	75.000	10.000					85.000		
Khaled Galal	Consigliere (Director) - Presidente cda (Chairman)	01.01.2017-14.02.2017	Bilancio 2017	9.375						9.375		
Thierry Bistara	Consigliere (Director) - Presidente cda (Chairman)	14.02.2017-31.12.2017	Bilancio 2017	65.625						65.625		
Oscar M. S. Serrano	Consigliere (Director)	01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017	75.000						75.000		
Antonella Cosenti	Consigliere (Director)	01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017	75.000						75.000		
Cristina Finocchelli	Membro Comitato Controllo e Rischi (Member of Control and Risk Committee) Presidente Comitato Nomine e Remunerazione (Chairman of Appointment and Remuneration Committee)	01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017		15.000 20.000					15.000 20.000		
Maurizio Gilli	Consigliere (Director)	01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017	75.000						75.000		
Guido Niori	Membro Comitato Nomine e Remunerazione (Member of Appointment and Remuneration Committee)	01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017		10.000					10.000		
Ada Garzino	Presidente Collegio Sindacale (Chairman of the Board of Statutory Auditors) Sindaco Elettivo (Statutory Auditor)	01.01.2017-31.12.2017	Bilancio 2017	90.000 60.000 60.000						90.000 60.000 60.000		
Compensi nella Società che redige il bilancio (Remuneration from the Company compiling the balance sheet)				1.377.000	100.000	42.176		9.780		1.908.496	559.328	
Compensi da controllate e collegate (Remuneration from subsidiaries and other linked Companies)				17.031	100.000	42.176		9.780		17.031	559.328	
Totale / Total				1.394.031	100.000	42.176		9.780		1.925.527	559.328	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (other managers with strategic responsibilities)				514.677		295.533		7.183		777.383	140.006	

(1a) Comprende retribuzione annua lorda da Amministratore dirigente della Società

(1b) Compenso da Consigliere

(1c) MBO 2017 annuo in erogazione

(2) Include: fair value Piano SCP 2014 - 2018 tranches A + tranches B

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

(4) Remunerazioni lordesse include indennità legate al ruolo pro quota in funzione permanenza nel bacino dei dirigenti con responsabilità strategiche; sono stati considerati dirigenti con responsabilità strategiche i manager come individuati nella precedente relazione sulla remunerazione;

(5) Include stima MBO 2017 in erogazione nel 2018 per i dirigenti con responsabilità strategiche presenti (come presentato in CNR del 23.03.2017)

(6) Include: fair value Piano SCP 2014 - 2018 Tranche B per i dirigenti strategici presenti; alle date di assegnazione il 30/Marzo 2017 e 6 Agosto 2017

Relazione sulla Remunerazione – Marzo 2018

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	
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15= 2+5-11-14	16	
Nome e Cognome (Name and Surname)	Carica (Role)	Piano (Plan)	Numero Opzioni (Number)	Prezzo di esercizio (Strike Price)	Periodo possibile esercizio (dal - all) (Exercise Period)	Fair value alla data di assegnazione (Fair Value at grant date)	Data di assegnazione (Grant date)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (Share's Market Price at grant date)	Numero Opzioni (Number)	Prezzo di esercizio (Strike Price)	Numero Opzioni (Number)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (Share's Market Price at grant date)	Numero Opzioni (Number)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (Share's Market Price at grant date)	Numero Opzioni (Number)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (Share's Market Price at grant date)	Numero Opzioni (Number)	Fair value
Antonio Converti	CEO	SOP 2014/2018 Tranche A	280.153	3,01	16/12/17 - 31/12/2020	2,26000	15/12/2014	na						280.153			280.153	211.048,59
Antonio Converti	CEO	SOP 2014/2018 Tranche B			05/08/2019 - 31/12/2022	1,6705	04/08/2016	2,394	625.464	1,63				625.464			625.464	348.279,20
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2018 Tranche B	0		31/3/2020 - 31/12/2022	1,9808	30/03/2017	2,65	288.812	1,83				0			0	114.138,50
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2018 Tranche B	0		07/08/2020 - 31/12/2022	1,41353	06/08/2017	3,326	131.760	2,96				0			0	25.867,60
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)																
		Piano B (data relativa delibera)																
		Piano C (data relativa delibera)																
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)																
		Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale			280.153			1.046.036			0					0			1.326.189	699.334



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 2017.