



italiaonline

Relazione sulla Remunerazione 2019

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

Italiaonline S.p.A. - società quotata sul mercato MTA di Borsa Italiana - è la prima internet company italiana con 4,8 milioni di utenti unici medi al giorno, di cui 3,2 milioni da smartphone, ed una market reach del 63%¹.

La presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione**”) illustra i principi e le linee guida della politica della remunerazione della Società. 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 19 marzo 2019, 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 con riferimento all'**esercizio 2019** e, per i piani di incentivazione a lungo termine, per la più ampia finestra temporale; e
- 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 2018** dalla Società e da società controllate e collegate, nonché le eventuali partecipazioni possedute dai citati soggetti, anche per interposta persona.

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

SEZIONE I

GLOSSARIO

Segue una tabella con le definizioni dei termini di natura economico-finanziaria riportati nel presente documento e i relativi significati.

Termine definito	Significato
“Churn”	Tasso di abbandono della clientela
“Gross Margin”	Margine di redditività lordo
“KPI”	<i>Key performance indicator</i> ovvero indicatore chiave di performance
“Net Promoter Score”	Indicatore di gradimento della clientela
“Total Shareholders’ return”	Rendimento dell’investimento finanziario che tiene conto, in un determinato intervallo temporale, sia dell’andamento del titolo che dell’ammontare dei dividendi corrisposti
“Unlevered Free Cash Flow”	Flusso di cassa disponibile

1 INTRODUZIONE

La Politica di Remunerazione descritta nella presente Sezione 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 S.p.A. è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione nominato dall’Assemblea Ordinaria in data 27 aprile 2018, composto da 11 membri:

Nome e Cognome	Carica	Qualifica	Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Comitato Nomine e Remunerazione
Tarek Aboualam	Presidente	Amministratore non esecutivo	-	-
Roberto Giacchi	Amministratore Delegato	Amministratore Esecutivo	-	-
Onsi Sawiris	Amministratore	Amministratore non esecutivo	-	-
Hassan Abdou	Amministratore	Amministratore non esecutivo	-	-

Pierre de Chillaz	Amministratore	Amministratore non esecutivo	-	-
Frederick Kooij	Amministratore	Amministratore non esecutivo	-	-
Sophie Sursock	Amministratore	Amministratore non esecutivo	-	-
Cristina Finocchi Mahne	Amministratore	Amministratore indipendente	Presidentessa	Membro
Vittoria Giustiniani	Amministratore	Amministratore indipendente	Membro	Presidentessa
Arabella Caporello	Amministratore	Amministratore indipendente	Membro	-
Corrado Sciolla	Amministratore	Amministratore indipendente	-	Membro

Si segnala che Antonio Converti ha rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche di Amministratore Delegato con efficacia al 6 dicembre 2018, e di componente del Consiglio di Amministrazione della Società. In pari data, il Consiglio di Amministrazione ha nominato, mediante cooptazione, Roberto Giacchi attribuendogli altresì la carica di Amministratore Delegato della Società e le relative deleghe gestorie.

1.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

In coerenza con l'evoluzione della struttura organizzativa operativa realizzatasi nel corso del 2018, oltre all'Amministratore Delegato, sono considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società:

- il **Chief Financial Officer** (CFO);
- il **Chief Operations Officer** (COO);
- il **Chief Technology Officer** (CTO);
- il **Chief Commercial Officer** della Business Unit Large Account;
- il **Chief Commercial Officer** della Business Unit SME & Media Agency;
- il **Chief Human Resources Officer**;
- il **Chief Development and Innovation 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 Ordinaria per l'approvazione, non vincolante, la Politica di Remunerazione così come descritta nella presente Sezione.

Il Consiglio di Amministrazione è, inoltre, direttamente competente per l'adozione di delibere riguardanti la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori investiti di particolari cariche.

L'Amministratore Delegato - nel rispetto delle sue deleghe - con l'ausilio della Direzione *Human Resources* è responsabile dell'attuazione della politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha formulato, nella propria riunione del 13 marzo 2019, la proposta di Politica di Remunerazione recepita nel presente documento successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 marzo 2019.

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: Vittoria Giustiniani.
- Altri componenti: Cristina Finocchi Mahne e Corrado Sciolla.

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

In coerenza con il codice di autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance (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:

- proporre al Consiglio di Amministrazione di Italiaonline **candidati alla carica di Amministratore** nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire membri indipendenti;
- 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 Italiaonline sia ritenuta opportuna nonché sugli argomenti di cui agli articoli 1.C.3 e 1.C.4 del Codice di Autodisciplina;
- 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*.

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**”; e
- l'attuazione del “**Piano di Performance Share 2018-2021**”.

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 intenda avvalersi dei servizi di uno o più consulenti al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato Nomine e Remunerazione verifica preventivamente che esso/i non si trovi/no 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 2018 il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 11 volte e dal 1° gennaio fino alla data della presente Relazione in 2 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 ai piani di remunerazione su base azionaria.

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 consiliare del 27 marzo 2018 con cui è stata approvata la proposta all'assemblea dei soci di adottare il Piano di Performance Share 2018-2021;
- la deliberazione consiliare sempre del 27 marzo 2018 che ha individuato i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- la deliberazione assembleare del 27 aprile 2018 che ha determinato la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e ha approvato il Piano di Performance Share 2018-2021;
- la deliberazione consiliare del 27 aprile 2018 che ha determinato la remunerazione dei membri del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e dell'Amministratore Delegato, allora in carica, Dott. Antonio Converti;

- 
- la deliberazione consiliare del 9 maggio 2018 che ha determinato la componente variabile a breve termine della remunerazione (MBO 2018) per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
 - la deliberazione consiliare del 6 dicembre 2018 che ha determinato la remunerazione dell'attuale Amministratore Delegato, Dott. Roberto Giacchi; e
 - le deliberazioni consiliari del 2 agosto 2018, 6 novembre 2018, 6 dicembre 2018 che hanno rinviato a successive riunioni di Consiglio le determinazioni in merito all'assegnazioni dei diritti di cui al primo ciclo del 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, ha curato la stesura di un piano di incentivazione a lungo termine legato al periodo 2018-2021 e ha prestato consulenza nella determinazione della remunerazione del precedente e dell'attuale Amministratore Delegato nonché nella definizione del 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 remunerazione 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 Remunerazione e Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità).

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 appropriata differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei restanti componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, da questi svolto.

La remunerazione complessiva dell'organo amministrativo in carica alla data della presente Relazione è stata approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2018: in particolare per ogni membro è prevista l'erogazione di un compenso lordo pari a Euro 75.000 annui.

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

- per il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità sono previsti compensi pari rispettivamente a Euro 30.000 annui per il Presidente e a Euro 15.000 annui per gli altri membri; e
- per il Comitato Nomine e Remunerazione sono previsti compensi pari rispettivamente a Euro 20.000 annui per il Presidente e a Euro 10.000 annui 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.

Salvo quanto descritto al successivo Paragrafo 5 con riferimento agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre agli importi precedentemente elencati, non sono previste altre forme di incentivazione di natura variabile.

Per la remunerazione dell'Amministratore Delegato Roberto Giacchi si rinvia ai Paragrafi 5 e 6 della presente Sezione.

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

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

Sistema di Reward e Logiche di Posizionamento		Amministratore Delegato	
		Strumenti e linee guida	Logiche di posizionamento retributivo
Retribuzione Fissa		Legata alla tipologia / peso del ruolo ricoperto	- Posizionamento "prudente" della retribuzione fissa intorno/al di sotto della mediana di mercato; - Posizionamento competitivo per il pacchetto complessivo, al raggiungimento dei target assegnati
Retribuzione Variabile	Short Term incentive	MBO legato ad obiettivi annuali di carattere economico - finanziario e/o strategico/funzionale	
	Long Term Incentive	Piano LTI 2019-2021 ^(a) per allineare gli interessi di lungo termine del management e degli azionisti	
Benefit Aziendali		Assicurazione sanitaria, Vita e Infortuni, Previdenza complementare, Company car, Alloggio, Cellulare e strumenti informatici.	
Altri elementi		- Altre coperture assicurative	

(a) Tale Piano, che affiancherà o sostituirà l'attuale Piano di Performance Share 2018-2021, non è ancora stato definito alla data della presente Relazione. In particolare, ai sensi del contratto relativo al rapporto di lavoro e di amministrazione sottoscritto dalla Società e il dott. Giacchi in data 4 dicembre 2018, la Società sarà tenuta a definire ed approvare un nuovo Piano LTI 2019-2021 che, qualunque ne siano i contenuti e la struttura, sarà pari come controvalore, per ciascun anno di piano, a Euro 750.000,00 lordi al raggiungimento del target.

Sistema di <i>Reward</i> 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	<ul style="list-style-type: none"> - Posizionamento "prudente" della retribuzione fissa intorno/al di sotto della mediana di mercato; - Posizionamento competitivo per il pacchetto complessivo, al raggiungimento dei target assegnati
Retribuzione Variabile	Short Term incentive	MBO legato ad obiettivi annuali di carattere economico - finanziario e/o strategico/funzionale	
	Long Term Incentive	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		<ul style="list-style-type: none"> - Indennità specifiche legate al ruolo ricoperto - Altre coperture assicurative 	

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

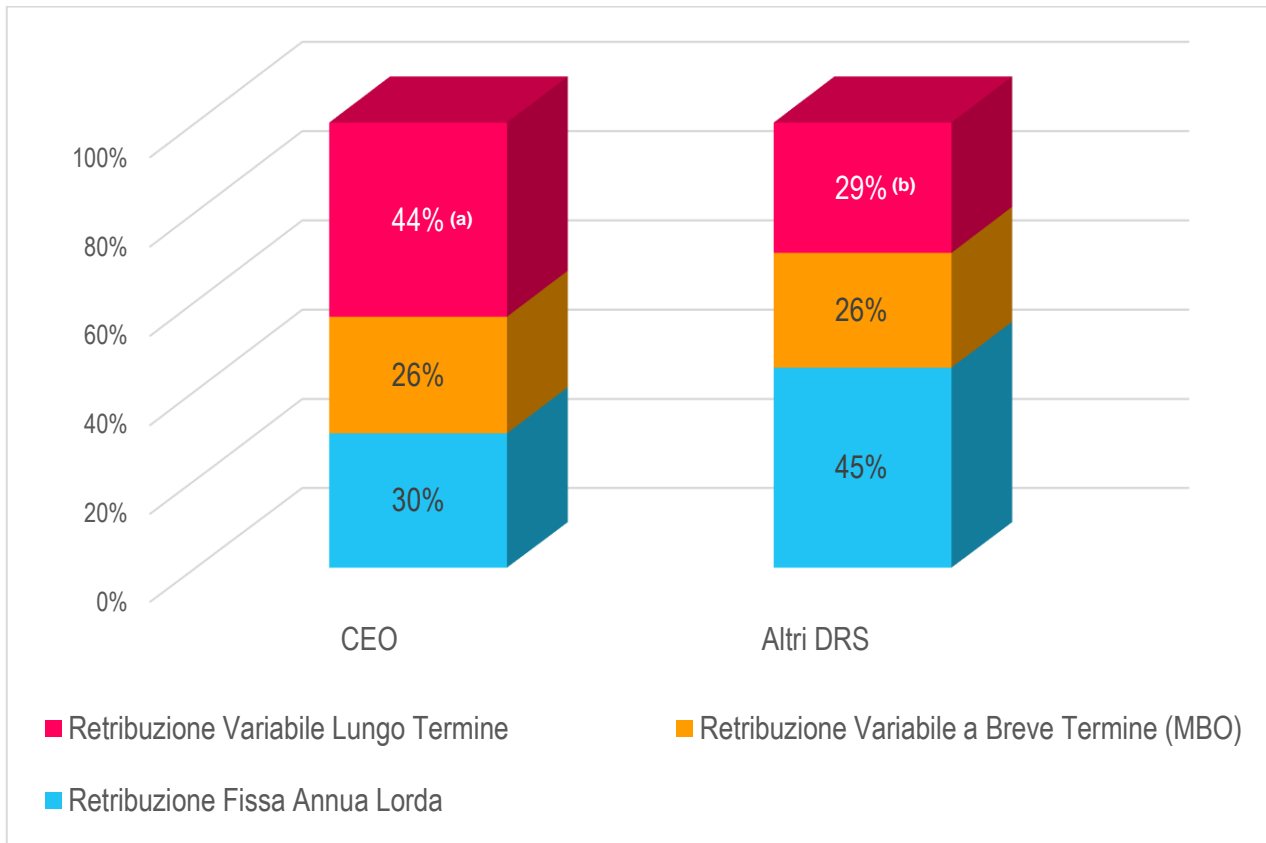
Coerentemente con il principio di valorizzazione della *performance*, il posizionamento di mercato è **tendenzialmente intorno alla mediana per la remunerazione fissa** e competitivo per il pacchetto retributivo complessivo per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target:



- (a) La percentuale di LTI del CEO si riferisce a un nuovo Piano LTI 2019-2021 non ancora stato definito alla data della presente Relazione e che affiancherà o sostituirà l'attuale Piano di Performance Share 2018-2021.
- (b) La percentuale di LTI dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si riferisce al Piano di Performance Share 2018-2021.

5.1 RETRIBUZIONE FISSA

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


5.2 SISTEMI D'INCENTIVAZIONE VARIABILE

Focus primario del modello di remunerazione 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, quali 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 top 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 comportamenti dolosi o gravemente colposi.

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

Il sistema di incentivazione MBO 2019, in continuità con l'impostazione del 2018, è fondato su logiche di semplificazione e di stretto legame all'andamento dei risultati aziendali.

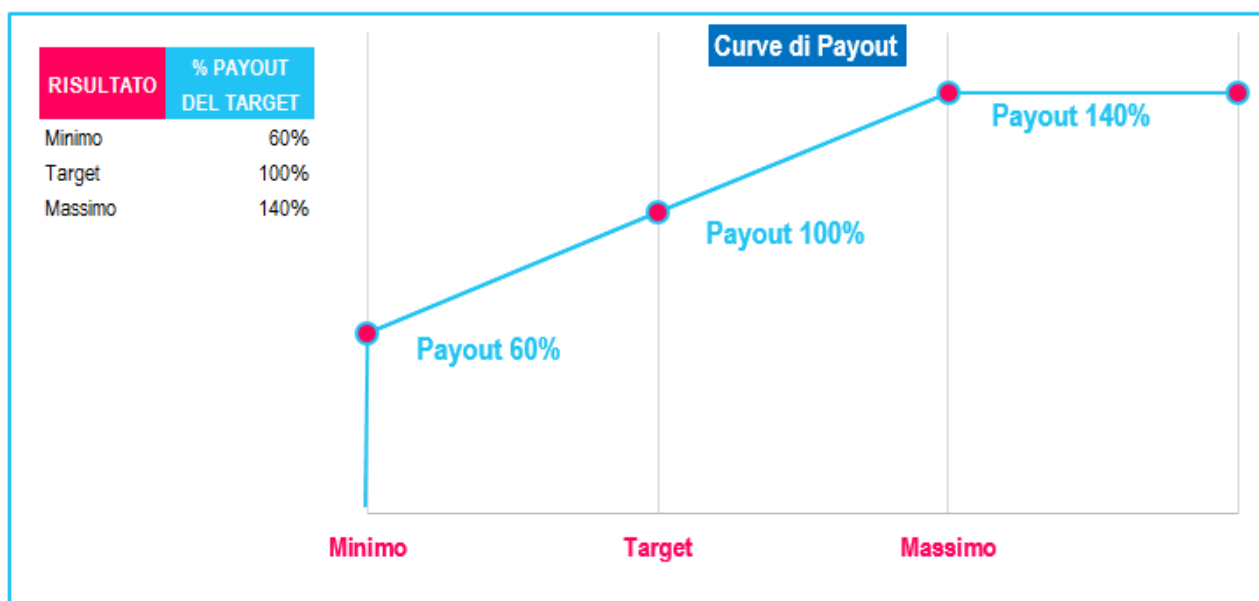
In particolare, la performance dell'Amministratore Delegato è valutata su tre obiettivi di natura economico-finanziaria (Ricavi, EBITDA e Unlevered Free Cash Flow) in qualità di Direttore Generale, ed altri quattro obiettivi di business (Unlevered Free Cash Flow, Gross Margin, Churn dei clienti SME, ed un obiettivo di tipo progettuale legato a progetti strategici che la Società desidera implementare nel corso del 2019) in qualità di Amministratore Delegato. I suddetti obiettivi di natura economico-finanziaria

(Ricavi, EBITDA e Unlevered Free Cash Flow) sono comuni a tutta la struttura manageriale, mentre l'obiettivo di tipo progettuale è legato allo specifico ruolo svolto.

La matrice sottostante riporta il peso attribuito ad ogni obiettivo:

		CEO	
Obiettivi		Peso Obiettivo	
Ricavi	In qualità di Direttore Generale	55%	
EBITDA			
Unlevered Free Cash Flow			
Unlevered Free Cash Flow	In qualità di Amministratore Delegato	35%	
Gross Margin			
Churn dei Clienti SME			
Obiettivo su progetto strategico		10%	
Totale		100%	

L'intervallo di bonus riconosciuto è basato su scala 60% - 100% - 140%: il sistema prevede un livello massimo di erogazione, in funzione del corrispondente superamento dei target assegnati, con un *payout* massimo fino al 140% del *bonus*:



I target assegnati al 100% sono legati ai valori del *Budget 2019* con intervalli di *performance* associati coerenti con gli andamenti dei vari indicatori.

Come già adottato nell'anno precedente, anche per il 2019 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* della Società, alcuni indicatori chiave di natura aziendale verranno comunque inseriti nei sistemi d'incentivazione di tutti i beneficiari di MBO, con pesi diversi in funzione del ruolo e del livello organizzativo.

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

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

Il sistema remunerativo prevedeva, tra gli strumenti di incentivazione di lungo periodo, l'adozione di un piano di stock option che nel corso dell'esercizio 2018 si è andato ad esaurire con le ultime assegnazioni.

Per ulteriori informazioni in merito alle decisioni degli organi competenti inerenti all'attuazione del Piano di Stock Option 2014-2018, si rinvia alla Sezione II, Paragrafo 2.1, della presente Relazione.

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 <https://www.italiaonline.it/governance/documentazione-societaria/piano-di-stock-option/>.

5.2.2.1 Piano di Performance Share 2018-2021

A partire dal 2018, in conseguenza dell'adozione del nuovo piano industriale 2018-2020 e a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea il 27 aprile 2018, 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; e
- 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 un numero massimo di diritti corrispondente ad un numero di azioni pari al 1% del capitale azionario della Società per ogni ciclo. La maturazione del numero massimo di azioni a servizio del Piano è condizionata al superamento 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 ed il raggiungimento del TSR in linea con la performance dell'indice FTSE Italia Small Cap (+/- 10%) comportano la maturazione del 70% dei diritti.

Alla data della presente Relazione non vi è stata ancora assegnazione delle azioni ai sensi del piano anche in considerazione dell'avvicendamento nel ruolo di Amministratore Delegato poi occorso a far data dal 6 dicembre 2018.

Per ulteriori informazioni in merito alle altre caratteristiche del Piano di Performance Share 2018-2021 si rinvia al documento informativo, consultabile sul sito internet della Società <https://www.italiaonline.it/corporate/> alla sezione <https://www.italiaonline.it/governance/documentazione-societaria/piano-di-performance-share/>.

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;
- alloggio per l'Amministratore Delegato a titolo di comodato gratuito per un periodo di fruibilità limitato.

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.

Per informazioni in merito all'indennità di carica dell'Amministratore Delegato Roberto Giacchi, si rinvia al Paragrafo 6 della presente Sezione.

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.

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, la Società 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".

Per informazioni in merito agli obblighi di non concorrenza assunti dall'ex Amministratore Delegato Antonio Converti, si rinvia alla Parte 1, Sezione II, della presente Relazione.

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 del 27 aprile 2018, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione in carica, è stata approvata la stipulazione di una polizza assicurativa a copertura, tra gli altri, della responsabilità civile degli amministratori, degli eventuali direttori generali e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari con premio annuo fino a massimi Euro 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 – ROBERTO GIACCHI

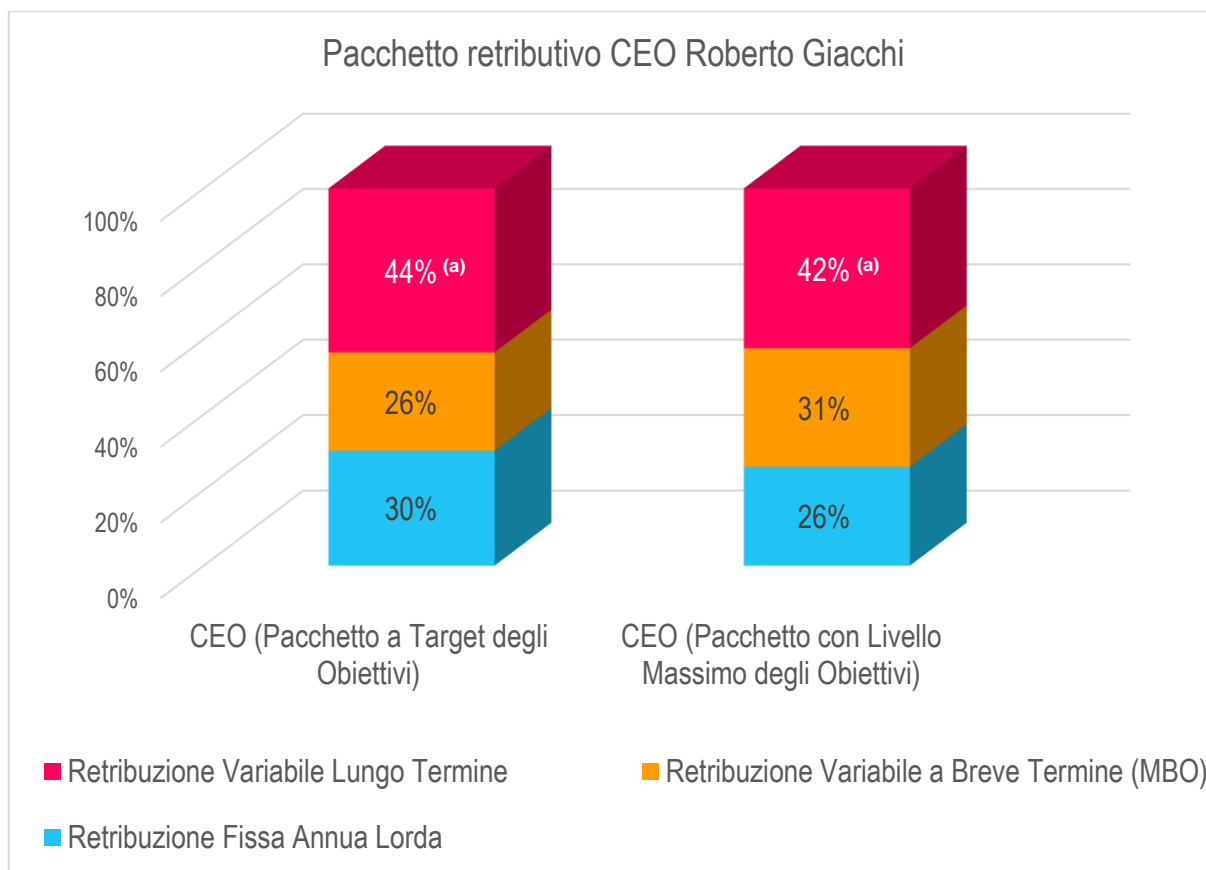
L'attuale pacchetto retributivo corrisposto dalla Società all'Amministratore Delegato, Roberto Giacchi, è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 dicembre 2018, tenuto conto sia del ruolo di Amministratore Delegato sia di componente del Consiglio di Amministrazione da questi ricoperto.

La seguente tabella illustra le principali componenti del pacchetto retributivo del Dott. Giacchi:

Pacchetto retributivo Dott. Giacchi			
Retribuzione Fissa		Retribuzione fissa lorda Dirigente (Direttore Generale)	300.000 €
		Retribuzione fissa lorda per la carica di Amministratore Delegato	150.000 €
		Emolumento fisso lordo Consigliere	75.000 €
Retribuzione Variabile	Breve Termine	MBO target 100% (Gross) Dirigente (Direttore Generale)	250.000 € (cap max 350.000€)
		MBO target 100% (Gross) per la carica di Amministratore Delegato	200.000 € (cap max 280.000€)
	Lungo Termine	Piano LTI 2019-2021 ^(a)	- Controvalore assegnato a target, per ciascun anno di piano, pari a 750.000,00 € lordi - Massimo importo lordo pari a 850.000,00 €, associato al raggiungimento di una over performance su obiettivi da definirsi
Tipologia contrattuale		Amministratore/Dirigente	

(a) Tale Piano, che affiancherà o sostituirà l'attuale Piano di Performance Share 2018-2021, non è ancora stato definito alla data della presente Relazione. In particolare, ai sensi del contratto relativo al rapporto di lavoro e di amministrazione sottoscritto dalla Società e il dott. Giacchi in data 4 dicembre 2018, la Società sarà tenuta a definire ed approvare un nuovo Piano LTI 2019-2021 che, qualunque ne siano i contenuti e la struttura, sarà pari come controvalore, per ciascun anno di piano, a Euro 750.000,00 lordi al raggiungimento del target.

Di seguito tabella riepilogativa della composizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato Roberto Giacchi, che confronta l'incidenza della remunerazione variabile nel caso di raggiungimento (i) del target degli obiettivi annuali e pluriennali e (ii) del livello massimo di tali obiettivi.





(a) La percentuale di LTI del CEO si riferisce a un nuovo Piano LTI 2019-2021 non ancora definito alla data della presente Relazione e che affiancherà o sostituirà l'attuale Piano di Performance Share 2018-2021

A Roberto Giacchi sono inoltre riconosciuti i *benefit* previsti secondo le *policy* aziendali (tra cui un'abitazione in comodato d'uso gratuito per un limitato periodo di tempo).



SEZIONE II

PARTE 1

La presente Parte 1 della Sezione II fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli organi di amministrazione e controllo, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, riportata in appendice alla Parte 2 della presente Sezione II.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In data 27 aprile 2018, l'Assemblea Ordinaria della Società ha nominato, quali membri del Consiglio di Amministrazione, i signori Hassan Abdou, Tarek Aboualam, Arabella Caporello, Antonio Converti, Pierre de Chillaz, Cristina Finocchi Mahne, Vittoria Giustiniani, Frederick Kooij, Onsi Sawiris, Corrado Sciolla e Sophie Sursock.

In data 6 dicembre 2018, Antonio Converti ha rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche di Amministratore Delegato e membro del Consiglio di Amministrazione. La cessazione della carica di amministratore delegato e consigliere di amministrazione ha avuto efficacia ed è stata formalizzata ai sensi di legge in data 6 dicembre 2018, mentre la carica di dirigente è cessata con efficacia a partire dal 31 gennaio 2019. Sempre in data 6 dicembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha nominato, mediante cooptazione, Roberto Giacchi, attribuendogli altresì la carica di Amministratore Delegato della Società e le relative deleghe gestorie.

Maria Elena Cappello ha rassegnato le dimissioni dalla carica di componente del Consiglio di Amministrazione con efficacia al 16 aprile 2018.

Pertanto, nel corso dell'esercizio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha incluso i seguenti membri:

- Fino al 16 aprile 2018: Tarek Aboualam (Presidente del Consiglio di Amministrazione), Antonio Converti (Amministratore Delegato), Maria Elena Cappello, Antonia Cosenz, Cristina Finocchi Mahne, David Eckert (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione), Onsi Sawiris, Corrado Sciolla e Sophie Sursock;
- Dal 16 aprile fino al 27 aprile 2018: Tarek Aboualam (Presidente del Consiglio di Amministrazione), Antonio Converti (Amministratore Delegato), Antonia Cosenz, Cristina Finocchi Mahne, David Eckert (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione), Onsi Sawiris, Corrado Sciolla e Sophie Sursock;
- Dal 27 aprile 2018 fino al 6 dicembre 2018: Tarek Aboualam (Presidente del Consiglio di Amministrazione), Antonio Converti (Amministratore Delegato), Hassan Abdou, Arabella Caporello, Pierre de Chillaz, Cristina Finocchi Mahne, Vittoria Giustiniani, Frederick Kooij, Onsi Sawiris, Corrado Sciolla e Sophie Sursock; e
- Dal 6 dicembre 2018: Tarek Aboualam (Presidente del Consiglio di Amministrazione), Roberto Giacchi (Amministratore Delegato), Hassan Abdou, Arabella Caporello, Pierre de Chillaz, Cristina

Finocchi Mahne, Vittoria Giustiniani, Frederick Kooij, Onsi Sawiris, Corrado Sciolla e Sophie Sursock

I. Amministratori investiti di particolari cariche

Ex Amministratore Delegato: dott. Antonio Converti

Per l'esercizio 2018 ad Antonio Converti è stato riconosciuto:

- un compenso fisso lordo pari a Euro 69.960,00 per la carica di consigliere (*pro rata temporis* fino alla data di efficacia delle dimissioni del 6 dicembre 2018);
- un compenso fisso annuo lordo pari a Euro 401.549,04 per il ruolo di dirigente
- inoltre, ai sensi dell'accordo per la cessazione dei rapporti con Antonio Converti, la Società ha riconosciuto al dott. Converti:
 - una somma lorda, a titolo di incentivo all'esodo, pari a Euro 3.015.000,00, corrisposta nel mese di gennaio 2019, di cui Euro 250.000,00, quale corrispettivo per la rinuncia al MBO 2018; e
 - un corrispettivo lordo pari a Euro 877.652,00, a fronte dell'impegno assunto dal Dott. Converti di non svolgere attività in concorrenza con la Società, in coerenza con la politica per la remunerazione 2018, per un periodo di 24 mesi a partire dal 31 gennaio 2019; tale importo è stato corrisposto nel mese di febbraio 2019.

Nell'ambito di tale accordo, il Dott. Converti ha rinunciato a (i) i diritti di opzione a lui assegnati ma non ancora maturati ai sensi del Piano di Stock Option (Tranche B 2016-18) e (ii) all'assegnazione dei diritti ai sensi del Piano di Performance Share 2018-2021.

Alla data della presente Relazione, il Dott. Antonio Converti detiene n. 280.153 diritti di opzione, assegnati e maturati ai sensi del Piano di Stock Option (Tranche A 2014-16), che potranno essere convertiti in n. 378.206 azioni entro 90 giorni dal 31 gennaio 2019, data di efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.

Ex Vicepresidente: dott. David Eckert

Per l'esercizio 2018 a David Eckert è stato riconosciuto:

- un compenso fisso lordo pari a Euro 24.167 per la carica di consigliere;
- un compenso fisso lordo pari a Euro 29.644 per la carica di Vicepresidente,

come quota parte del compenso annuo complessivo pattuito.

Amministratore Delegato: dott. Roberto Giacchi

Per l'esercizio 2018, dalla data della sua cooptazione deliberata il 6 dicembre 2018, è stato riconosciuto all'attuale Amministratore Delegato, Roberto Giacchi:

- un compenso fisso lordo pari a Euro 5.242 per la carica di consigliere;
- un compenso fisso lordo pari a Euro 22.337 per l'incarico di dirigente con il ruolo di Direttore Generale; e
- un compenso fisso lordo pari a Euro 10.484 per la carica di Amministratore Delegato,

come quota parte del compenso annuo complessivo pattuito.

II. Altri Amministratori

Amministratori non esecutivi in carica fino al 27 aprile 2018

Per l'esercizio 2018:

- all'amministratore non esecutivo in carica fino al 16 aprile 2018 (Maria Elena Cappello) è stata riconosciuta una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dall'Assemblea in data 8 ottobre 2015 (pari a Euro 75.000) pari Euro 22.083;
- agli amministratori non esecutivi in carica fino al 27 aprile 2018 è stata riconosciuta una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dall'Assemblea in data 8 ottobre 2015 (pari a Euro 75.000) pari a Euro 24.167;
- agli amministratori non esecutivi che sono stati componenti del Comitato Nomine e Remunerazione fino al 27 aprile 2018, è stata riconosciuta anche una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 ottobre 2015 (pari a Euro 20.000 per il Presidente e Euro 10.000 per ciascuno dei restanti componenti) pari a Euro 6.500 per il Presidente (Antonia Cosenz) e Euro 3.222 per ciascuno dei restanti componenti (Cristina Finocchi Mahne e Corrado Sciolla); e
- agli amministratori non esecutivi che sono stati componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità fino al 27 aprile 2018, è stata riconosciuta anche una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 ottobre 2015 (pari a Euro 30.000 per il Presidente e Euro 15.000 per ciascuno dei restanti componenti) pari a Euro 9.667 per il Presidente (Cristina Finocchi Mahne) e a Euro 4.875 per il componenti (Antonia Cosenz)
- all'amministratore non esecutivo in carica fino al 16 aprile 2018 (Maria Elena Cappello), che è stata componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità fino a pari data, è stata riconosciuta anche una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 ottobre 2015 (pari a Euro 30.000 per il Presidente e Euro 15.000 per ciascuno dei restanti componenti) pari a Euro 4.417 per il componente (Maria Elena Cappello).

Amministratori non esecutivi in carica dal 27 aprile 2018

Per l'esercizio 2018:

- agli amministratori non esecutivi in carica dal 27 aprile 2018 è stata riconosciuta una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dall'Assemblea in data 27 aprile 2018 (pari a Euro 75.000) pari a Euro 50.833;
- agli amministratori non esecutivi che sono stati componenti del Comitato Nomine e Remunerazione dal 27 aprile 2018, è stata riconosciuta anche una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2018 (pari a Euro 20.000 per il Presidente e Euro 10.000 per ciascuno dei restanti componenti) pari a Euro 13.556 per il Presidente (Vittoria Giustiniani) e Euro 6.778 per ciascuno dei restanti componenti (Cristina Finocchi Mahne e Corrado Sciolla);

- agli amministratori non esecutivi che sono stati componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità dal 27 aprile 2018, è stata riconosciuta anche una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2018 (pari a Euro 30.000 per il Presidente e Euro 15.000 per ciascuno dei restanti componenti) pari a Euro 20.333 per il Presidente (Cristina Finocchi Mahne) e Euro 10.167 per ciascuno dei restanti componenti (Arabella Caporello e Vittoria Giustiniani); e
- agli amministratori non esecutivi che sono stati componenti del Comitato Strategico (istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2018 e destituito dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2019), è stata riconosciuta una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2018 (pari a Euro 15.000 annui per ciascuno dei componenti, incluso il Presidente, oltre ad un gettone di presenza di importo pari a Euro 500,00 per ciascuna riunione) pari a Euro 9.637 per ciascuno dei componenti (Tarek Aboualam, Corrado Sciolla, Onsi Sawiris, Sophie Sursock e Pierre de Chillaz, oltre a (x) Euro 2.500 a Tarek Aboualam, Onsi Sawiris, Sophie Sursock e Pierre de Chillaz e (y) e Euro 2.000 a Corrado Sciolla, in ragione del numero di presenze alle riunioni del comitato.

COLLEGIO SINDACALE

In data 27 aprile 2018, l'Assemblea Ordinaria della Società ha nominato, quali membri del Collegio Sindacale, i signori Giancarlo Russo Corvace (Presidente), Felice De Lillo, e Mariateresa Salerno, in qualità di sindaci effettivi, e i signori Lucia Pagliari e Angelo Conte, in qualità di sindaci supplenti.

Pertanto, nel corso dell'esercizio 2018, il Collegio Sindacale ha incluso i seguenti membri:

- Fino al 27 aprile 2018: Maurizio Michele Eugenio Gili (Presidente), Ada Alessandra Garzino Demo (Sindaco Effettivo), Guido Nori (Sindaco Effettivo), Roberta Battistin (Sindaco Supplente) e Giancarlo Russo Corvace (Sindaco Supplente); e
- Dal 27 aprile 2018: Giancarlo Russo Corvace (Presidente), Felice De Lillo (Sindaco Effettivo), Mariateresa Salerno (Sindaco Effettivo), Lucia Pagliari (Sindaco Supplente) e Angelo Conte (Sindaco Supplente).

Sindaci Effettivi in carica fino al 27 aprile 2018

Per l'esercizio 2018 ai sindaci effettivi in carica fino al 27 aprile 2018 è stata riconosciuta una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dall'Assemblea in data 27 aprile 2015 (pari a Euro 90.000 per il Presidente e Euro 60.000 per ciascuno dei restanti componenti), pari a Euro 29.00 per il Presidente (Maurizio Michele Eugenio Gili) e Euro 19.333 per ciascuno dei restanti componenti (Ada Alessandra Garzino Demo e Guido Nori).

Sindaci Effettivi in carica dal 27 aprile 2018

Per l'esercizio 2018 ai sindaci effettivi in carica dal 27 aprile 2018 è stata riconosciuta una quota parte del compenso fisso annuo lordo deliberato dall'Assemblea in data 27 aprile 2018 (pari a Euro 90.000 per il Presidente e Euro 60.000 per ciascuno dei restanti componenti), pari a Euro 61.000 per il Presidente (Giancarlo Russo Corvace) e Euro 40.667 per ciascuno dei restanti componenti (Felice De Lillo e Mariateresa Salerno).

MBO 2018

Il sistema MBO 2018 prevedeva l'assegnazione all'ex Amministratore Delegato Antonio Converti dei seguenti obiettivi:

Obiettivi	Peso Obiettivo	Livelli di Performance		
		50%	100%	150%
Ricavi	35%	98%	100%	110%
EBITDA	25%	90%	100%	125%
Free Cash Flow Unlevered	20%	90%	100%	125%
Gross Margin	10%	90%	100%	125%
Churn dei Clienti SME	10%	90%	100%	125%
<i>Totale</i>	<i>100%</i>			

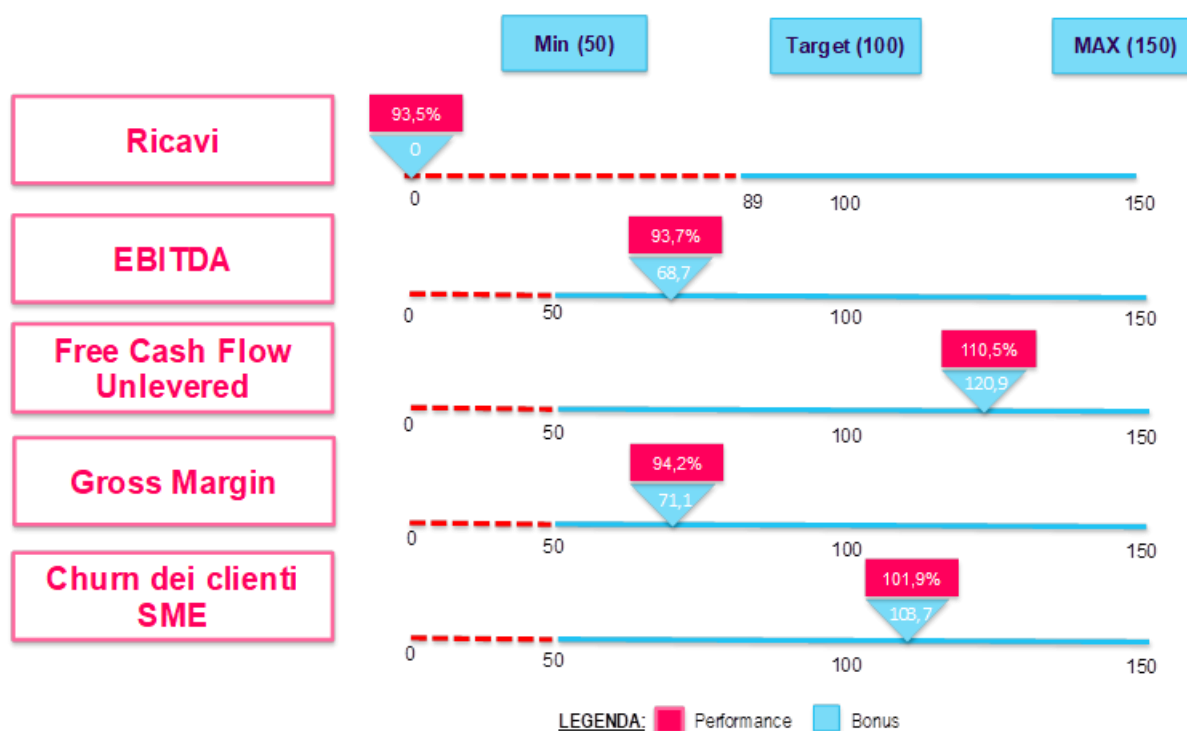
Tutti i suddetti obiettivi – ad eccezione del Churn dei clienti SME – sono stati assegnati anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed integrati con obiettivi di natura funzionale al ruolo ricoperto.

Al fine di incentivare il *top management* al raggiungimento degli obiettivi del Budget 2018, anche in considerazione dell'aggiornamento del piano industriale 2018-2020, la soglia minima di accesso al bonus dell'obiettivo dei Ricavi è stata significativamente incrementata rispetto a quella prevista per gli altri obiettivi.

In coerenza con gli esercizi precedenti, anche per il 2018 è stato 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 ha previsto che il pagamento dell'MBO avvenisse solo nel caso in cui fossero 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 e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sarebbe stato erogato alcun bonus MBO.

Considerato il livello di performance raggiunto per ciascuno degli obiettivi e il corrispondente livello di bonus associato, i ricavi si posizionano al di sotto del valore minimo.

Alla performance dell'EBITDA e a quella del *Gross Margin* sono associati bonus posizionati tra il valore minimo e quello previsto al raggiungimento dei target. Infine, la performance raggiunta dall'*Unlevered Free Cash Flow* e dal *Churn dei Clienti SME* determina il riconoscimento di bonus posizionati tra il valore previsto al raggiungimento dei target e il massimo valore previsto:



DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (ESCLUSO AMMINISTRATORE DELEGATO)

In data 27 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ha individuato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Chief Financial Officer, il Chief Operations Officer, il Chief Technology Officer, il Chief Commercial Officer della BU Large Account, il Chief Commercial Officer della Business Unit SME & Media Agency, il Chief Human Resources Officer e il Chief Development and Innovation Officer.

Si precisa che i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono indicati a livello aggregato nelle tabelle riportate nella Parte 2 della presente Sezione in quanto, nel corso dell’esercizio 2018, nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha percepito compensi complessivi annui maggiori rispetto al compenso complessivo annuo più elevato percepito dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il compenso complessivo attribuito ai sette Dirigenti con Responsabilità Strategiche include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), la componente variabile a titolo di incentivo annuale (i.e., l’MBO), i benefici non monetari, nonché eventuali compensi percepiti per cariche in società controllate.

Per l’esercizio 2018 il valore erogabile a target è pari a Euro 1.040.000,00 lordi². Tale importo viene erogato su approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione successivamente all’approvazione del bilancio di riferimento, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

PIANO DI STOCK OPTION 2014-2018 E PIANO DI PERFORMANCE SHARE 2018-2021

² Valore MBO 2018 a target (in erogazione nel 2019) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenti (come presentato in CNR del 13.03.2018); dati definitivi di consuntivazione post approvazione bilancio 30.04.2019.

Si informa che tutti i piani di compensi adottati dalla Società ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF sono disponibili sul sito internet di Italiaonline <https://www.italiaonline.it/corporate/> alla sezione <https://www.italiaonline.it/governance/documentazione-societaria/piano-di-stock-option/>, con riferimento al Piano di Stock Option 2014-2018, e alla sezione <https://www.italiaonline.it/governance/documentazione-societaria/piano-di-performance-share/>, con riferimento al Piano di Performance Share 2018-2021.

Per ulteriori informazioni in merito alle decisioni degli organi competenti inerenti all'attuazione del Piano di Performance Share 2018-2021, si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 2.1, della presente Relazione.

Per quanto riguarda il Piano di Stock Option 2014-2018, si trattava di un sistema di incentivazione a medio-lungo periodo riservato per gli amministratori esecutivi e per i manager dipendenti della Società.

Il Piano promuoveva 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 aveva come oggetto il 4% del capitale sociale ed era strutturato in due *tranches*, la Tranche A e la Tranche B, i cui periodi di *performance* sono:

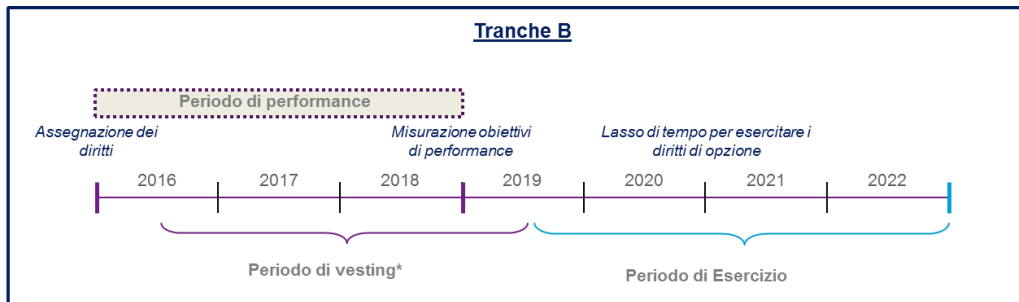
- per la Tranche A, il periodo compreso tra il 1° gennaio 2014 e il 31 dicembre 2016;
- per la Tranche B il periodo compreso tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018.

Per semplicità e considerando che il periodo di performance della tranche A si era concluso al 31/12/2016, **nel proseguo si farà riferimento solo alla tranche B.**

Il Piano di Stock Option era 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 aveva inizio il primo giorno successivo al termine del periodo di maturazione e terminerà 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 era definito con l'obiettivo di focalizzare i *manager* beneficiari sulla creazione di valore nel medio-lungo periodo e con l'esigenza di porre in essere strumenti di *retention* su un arco temporale pluriennale.



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

Destinatari del suddetto Piano di Stock Option erano 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 prevedeva 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'ex Amministratore Delegato Antonio Converti	26,1% (*)
Condizione di Performance (on / off)	85% Ebitda cumulato di Italiaonline per il periodo 2016 - 2018
Strike Price	Media del prezzo di chiusura dei 90gg di calendario prima della data di assegnazione (per l'assegnazione del 4 Agosto 2016 lo strike price è di 1,63€)
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

(*) L'ex Amministratore Delegato Antonio Converti ha rinunciato in data 20 Novembre 2018 alle stock option della Tranche B a lui assegnate

ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITA' IN CASO DI SCIoglIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO ED EFFETTI DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Salvo quanto di seguito indicato, non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Ai sensi del contratto relativo al rapporto di lavoro e di amministrazione sottoscritto dalla Società e il dott. Giacchi in data 4 dicembre 2018, nel caso in cui (i) l'assemblea non confermasse la cooptazione del dott. Giacchi nella carica di amministratore e la nomina di Amministratore Delegato; (ii) il dott. Giacchi venisse revocato dalla carica di amministratore e/o amministratore delegato e/o dai poteri a questi attribuiti per cause diverse dal grave inadempimento dei propri obblighi, (iii) il dott. Giacchi rassegnasse le dimissioni per giusta causa dalla carica di amministratore e/o amministratore delegato e/o dal rapporto di lavoro con la Società, (iv) il dott. Giacchi cessasse il proprio rapporto con la Società per decesso o in seguito ad invalidità o malattia che non permettano la prosecuzione del rapporto di amministrazione con la Società; (v) il dott. Giacchi non venisse confermato nella carica di

amministratore, amministratore delegato e nei poteri a questi attributi per ogni successivo triennio, alle medesime condizioni, alla naturale scadenza di ogni mandato; e/o (vi) in caso di decadenza del Consiglio di Amministrazione della Società non seguito dal rinnovo del Dott. Giacchi, alle medesime condizioni, nella carica di amministratore e di amministratore delegato e nei poteri sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020 e/o sino alle diverse date di naturale scadenza di eventuali ulteriori mandati, il dott. Giacchi avrà diritto a ricevere un importo calcolato come segue:

- (i) in caso di durata del contratto di lavoro e delle cariche di amministratore e amministratore delegato fino ad una data antecedente al 31 dicembre 2019, un importo pari a: (x) 24 mensilità calcolate tenendo conto degli importi spettanti a titolo di retribuzione annua lorda a fronte del contratto di lavoro, a titolo di compenso fisso lordo annuo per la carica di amministratore e compenso fisso lordo annuo per la carica di amministratore delegato; più (y) il compenso variabile a titolo di MBO, sia per il contratto di lavoro sia per la carica di amministratore delegato, previsto per un solo anno al valore di target;
- (ii) in caso di durata del contratto di lavoro e delle cariche di amministratore e amministratore delegato fino a una data ricompresa tra l'1 gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, un importo pari a: (x) 24 mensilità calcolate tenendo conto degli importi spettanti a titolo di retribuzione annua lorda a fronte del contratto di lavoro e a titolo di compenso fisso lordo annuo per la carica di amministratore delegato; più (y) il compenso variabile a titolo di MBO, sia per il contratto di lavoro sia per la carica di amministratore delegato, previsto a consuntivo per l'anno 2019; più (z) il valore pro rata dell'MBO, sia per il contratto di lavoro sia per la carica di amministratore delegato, a target per l'anno 2020 calcolato in base alla data di cessazione del contratto di lavoro e delle cariche di amministratore e amministratore delegato; e
- (iii) in caso di durata del contratto di lavoro e delle cariche di amministratore e amministratore delegato successivamente all'1 gennaio 2021, un importo pari a: (x) 24 mensilità calcolate tenendo conto degli importi spettanti a titolo di retribuzione annua lorda a fronte del contratto di lavoro e a titolo di compenso fisso lordo annuo per la carica di amministratore delegato; più (y) la media degli importi effettivamente percepiti dal dott. Giacchi nei due anni precedenti a titolo di MBO previsti in forza del contratto di lavoro e della carica di amministratore delegato.

Per informazioni in merito ai trattamenti riconosciuti al dott. Converti ai sensi dell'accordo relativo alla cessazione dei rapporti con la Società, si rinvia al Paragrafo "Consiglio di Amministrazione" di cui alla presente Sezione.



PARTE 2

Nella II Parte della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli ricoperti in società controllate e collegate del Gruppo.



TABELLA REMUNERAZIONI

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 - pro quota)	Compensi lordi per la partecipazione a comitati (Gross remuneration for committee participation)	Compensi variabili non equity (Non equity variable remunerations)		Benefici non monetari (Benefit)	Altri compensi remunerati (other remuneration)	Totale (Total)	Fair value dei compensi equity (fair value equity remuneration)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (Termination indemnity and other)
						Bonus e altri incentivi (Bonus and other incentive)	Partecipazione agli utili (profit sharing)					
Roberto Giacchi	Amministratore Delegato (Dirigente) Consigliere (Director)	06.12.2018-31.12.2018	Bilancio 2018	22.337				804		23.141		
	MBO CEO 2018	06.12.2018-31.12.2018	Bilancio 2018	10.484						10.484		
	Amministratore Delegato	06.12.2018-31.12.2018	Bilancio 2018	5.242	(1b)					10.484		
Antonio Conventi	Amministratore Delegato	01.01.2019-06.12.2018	Bilancio 2018	401.549	(1a)			16.800		0	211.049	(2)
	MBO CEO 2018	01.01.2019-06.12.2018	Bilancio 2018	69.960						69.960		
	Consigliere (Director)	01.01.2019-06.12.2018	Bilancio 2018	24.167					877.652	877.652		3.015.000
Davide Alan Ewert	Vice Presidente (Vice-Chairman)	01.01.2019-27.04.2018	Bilancio 2018	29.644						29.644		
Maia Elena Cappallo	Consigliere (Director)	01.01.2019-16.04.2018	Bilancio 2018	22.083						22.083		
Corrado Scollia	Consigliere (Director)	01.01.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	75.040		4.417				75.040		
	Consigliere (Director)	01.01.2019-31.12.2018	Bilancio 2018		10.000					10.000		
	Consigliere (Director)	08.06.2018-31.12.2018	Bilancio 2018		11.637					11.637		
Sophie Sursock	Consigliere (Director)	01.01.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	75.000						75.000		
Tarek Aboulam	Consigliere (Director) + Presidente cda (Chairman)	08.06.2018-31.12.2018	Bilancio 2018	75.040						75.040		
Onis Njaguw Slaw Iis	Consigliere (Director)	08.06.2018-31.12.2018	Bilancio 2018	75.040						75.040		
Antonia Cosenz	Consigliere (Director)	08.06.2018-31.12.2018	Bilancio 2018	24.167						24.167		
	Consigliere (Director)	01.01.2019-27.04.2018	Bilancio 2018		4.975					4.975		
	Consigliere (Director)	01.01.2019-27.04.2018	Bilancio 2018		6.500					6.500		
Cristina Fincocchi	Consigliere (Director)	01.01.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	75.000						75.000		
Maire	Consigliere (Director)	01.01.2019-31.12.2018	Bilancio 2018		10.000					10.000		
Maurizio Gill	Presidente Comitato Controllo e Rischi (Member of Appointment and Remuneration Committee)	01.01.2019-31.12.2018	Bilancio 2018		30.000					30.000		
Guido Nori	Presidente Collegio Sindacale (Chairman of the Board of Statutory Auditors)	01.01.2019-27.04.2018	Bilancio 2018	29.000						29.000		
Ada Garzino	Sindaco Effettivo (Statutory Auditor)	01.01.2019-27.04.2018	Bilancio 2018	19.333						19.333		
Vitória Guistiniani	Sindaco Effettivo (Statutory Auditor)	01.01.2019-27.04.2018	Bilancio 2018	19.333						19.333		
	Consigliere (Director)	27.04.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	50.833						50.833		
	Presidente Comitato Nomine e Remunerazione (Chairman of Appointment and Remuneration Committee)	27.04.2019-31.12.2018	Bilancio 2018		13.556					13.556		
Pierre De Chillaz	Consigliere (Director)	27.04.2019-31.12.2018	Bilancio 2018		10.167					10.167		
Hassan Abbou	Consigliere (Director)	27.04.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	50.833						50.833		
Frederik Kooij	Consigliere (Director)	27.04.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	50.833						50.833		
Arabella Caporello	Consigliere (Director)	27.04.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	50.833						50.833		
Giancarlo Russo	Consigliere (Director)	27.04.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	50.833						50.833		
Concetta	Presidente Collegio Sindacale (Chairman of the Board of Statutory Auditors)	27.04.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	61.000		10.167				61.000		
Manteresa Salerno	Sindaco Effettivo (Statutory Auditor)	27.04.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	40.667						40.667		
Filice De Lillo	Sindaco Effettivo (Statutory Auditor)	27.04.2019-31.12.2018	Bilancio 2018	40.667						40.667		
Compensi nella Società che redige il bilancio (Remuneration from the Company compiling the balance sheet)				1.448.920	159.866	0	0	17.704	877.652	2.504.142	211.049	3.015.000
Compensi da controllate e collegate (Remuneration from subsidiaries and other linked Companies)				18.720	159.866	0	0	17.704	877.652	2.522.862	211.049	3.015.000
Totale (Total)				1.467.640	319.732	0	0	35.408	1.755.304	5.026.999	422.098	6.043.000
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (other managers with strategic responsibilities)				1.830.000	-	-	-	67.535	50.000	1.947.535	634.886	-

(1a) Retribuzione annua lorda da Amministratore dirigente della Società
(1b) Compenso da Consigliere
(1c) Corrispettivo a fronte dell'impegno assunto dai direttori/consiglieri di non svolgere attività in concorrenza con la società, per un periodo di 24 mesi a partire dal 31.01.2019
(2) Include fair value Piano SOP 2014 - 2018 - Tranche A, nell'ambito dell'accordo per la cessazione dei rapporti, il Dott. Conventi ha rinunciato ai diritti di opzione a lui assegnati ma non ancora maturati ai sensi del Piano di Stock Option (Tranche B 2016-18)
(3) Somma dei benefici non monetari
(4) Remunerazioni lorda fissa (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 valore MBO 2018 a target (in opzione nel 2019) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenti (come presentato in CNR del 13.03.2018); dati definitivi di consumazione post approvazione bilancio 30.04.2019
(6) Include fair value Piano SOP 2014 - 2018 - Tranche B per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenti alle date di assegnazione il 30. Marzo 2017 e 6 Agosto 2017
(7) Atto di Una Tentum
(8) Il consigliere rinuncia al compenso

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
A	B	1	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
Nome e Cognome (Name and Surname)	Carica (Role)	Piano (Plan)	Numero Opzioni (Options Number)	Prezzo di esercizio (Strike Price)	Periodo possibile esercizio (dal - al) (Exercise Period)	Numero Opzioni (Options Number)	Prezzo di esercizio (Strike Price)	Periodo possibile esercizio (dal - al) (Exercise Period)	Fair value alla data di assegnazione (Fair Value at grant date)	Data di assegnazione (Grant date)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (Share's Market Price at grant date)	Numero Opzioni (Options Number)	Prezzo di esercizio (Strike Price)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (Share's Market Price at grant date)	Numero Opzioni (Options Number)	Fair value	
Antonio Converti	CEO	SOP 2014/2018 Tranche A	280.153	3,01	16/12/2017 - 31/12/2020				2,26000	15/12/2014	na				280.153	211.048,59	
Antonio Converti	CEO	SOP 2014/2018 Tranche B	625.464	1,63	05/08/19 - 31/12/2022				1,6705	04/08/2016	2,394				625.464	0 ⁽¹⁾	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2018 Tranche A	110.858	3,01	16/12/2017 - 31/12/2020				2,26000	15/12/2014	na				110.858	83.513,03	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2018 Tranche B	177.672	1,63	05/08/19 - 31/12/2022				1,6705	04/08/2016	2,394	0			177.672	96.933,69	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2018 Tranche B	433.218	1,83	31/12/2020 - 31/12/2022				1,5808	30/03/2017	2,65	0			433.218	228.277,00	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2018 Tranche B	407.926	2,96	07/08/2020 - 31/12/2022				1,41353	06/08/2017	3,326	0			407.926	192.205,21	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2018 Tranche B				133.553	3,08	21/02/2021 - 31/12/2022	0,85603	20/02/2018	2,935	0			133.553	31.757,05	
		Piano A (data relativa dell'ibera)															
		Piano B (data relativa dell'ibera)															
		Piano C (data relativa dell'ibera)															
		Piano A (data relativa dell'ibera)															
		Piano B (data relativa dell'ibera)															
(II) Compensi da controllare e collegate			2.035.291									0			0		
(III) Totale			2.035.291			133.553						0			0	2.168.844	

(1) Nell'ambito dell'accordo per la cessazione dei rapporti, il Dott. Converti ha rinunciato a i diritti di opzione a lui assegnati ma non ancora maturati ai sensi del Piano di Stock Option (Tranche B 2016-18)



Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo in carica alla data 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 2018.

