



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n.58 (e successive modifiche) e ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 1999 (e successive modifiche)

Emittente: Gruppo MutuiOnline S.p.A.

Sito: www.gruppomol.it

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2016

Data di approvazione della Relazione: 14 marzo 2017

Data di pubblicazione della Relazione: 5 aprile 2017

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata predisposta da Gruppo MutuiOnline S.p.A. (la “**Società**” o l’”**Emittente**”) ai sensi dell’art. 123-*ter* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è redatta in conformità all’Allegato 3A Schemi 7-*bis* e 7-*ter* dello stesso regolamento.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione con riferimento almeno all’esercizio successivo e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori e ai sindaci:
 - fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio precedente;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle altre società controllate o collegate del Gruppo (le “**Società Operative**” e congiuntamente all’Emittente il “**Gruppo**”), segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento.

SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società e dal Gruppo nel suo insieme.

La politica di remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo nella determinazione della prassi retributiva degli amministratori e nel monitoraggio dell'applicazione della medesima.

La politica di remunerazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A. è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2015 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

1. **Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni**

Il consiglio di amministrazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A. (nel seguito il “**Consiglio di Amministrazione**” o “**Consiglio**”), in conformità a quanto previsto dall'articolo 2.2.3, comma 3, lettera m) del Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Regolamento di Borsa**”), applicabile agli emittenti in possesso della qualifica STAR e conformemente al Codice di Autodisciplina, nella riunione del 12 maggio 2014, ha designato i consiglieri indipendenti Anna Maria Artoni, Andrea Casalini e Matteo De Brabant quali membri del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie. Il consigliere Andrea Casalini è stato nominato presidente del suddetto comitato.

Al Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie (in breve il “**Comitato**”) spettano funzioni consultive in particolare nella valutazione e formulazione di eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione (i) in merito alle politiche retributive proposte dalla Società per il *management*, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, (ii) in merito a piani di *stock option* e simili piani di incentivazione e fidelizzazione per amministratori, dipendenti e collaboratori del Gruppo, (iii) in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché, su indicazione del presidente e dell'amministratore delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società.

Il Comitato, periodicamente e almeno una volta all'anno, illustra al Consiglio di Amministrazione la proposta di modello per il calcolo della retribuzione variabile, a livello consolidato, dei consiglieri esecutivi. Spetta al Consiglio di Amministrazione l'approvazione del modello di retribuzione variabile proposto dal Comitato, con l'estensione di volta in volta dei consiglieri direttamente interessati. Inoltre è compito del Comitato determinare a consuntivo il compenso variabile, a livello consolidato, da riconoscere a ciascun consigliere esecutivo.

Infine è compito del Consiglio di Amministrazione, sentito il collegio sindacale dell'Emittente (nel seguito il “**Collegio Sindacale**”), determinare i compensi da attribuire agli amministratori per la nomina come componenti dei comitati interni al Consiglio.

I soggetti per i quali si applicano le politiche descritte nei paragrafi successivi sono i seguenti:

- gli amministratori esecutivi dell'Emittente Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, i quali, al 31 dicembre 2016, ricoprono cariche esecutive anche nelle Società Operative, come dettagliato nella Tabella 1 in allegato;
- gli amministratori non esecutivi dell'Emittente Anna Maria Artoni, Fausto Boni, Chiara Burberi, Andrea Casalini, Matteo De Brabant, Daniele Ferrero, Alessandro Garrone, Klaus Gummerer, Valeria Lattuada e Marco Zampetti;
- i componenti del Collegio Sindacale dell'Emittente Fausto Provenzano, Francesca Masotti e Paolo Burlando.

Gli amministratori esecutivi dell'Emittente ricoprono anche cariche esecutive all'interno del Gruppo, quali presidenti e/o amministratori delegati nelle Società Operative. Il compenso spettante ai consigli di amministrazione delle Società Operative è deliberato dalle assemblee degli azionisti delle stesse Società Operative ed è erogato da tali società.

Il modello di *compensation* per gli amministratori delegati delle Società Operative Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, deliberato dal Consiglio dell'Emittente su proposta del Comitato, prevede una retribuzione variabile complessiva valutata a livello di Gruppo, ricoprendo gli stessi amministratori delegati ruoli esecutivi in quasi tutte le Società Operative, nonché nella stessa Emittente.

Tale compenso è deliberato annualmente dagli azionisti delle Società Operative alla luce delle determinazioni del Comitato e del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente stessa.

Alla data della presente Relazione non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche al di fuori dei membri del comitato esecutivo. Per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa (v. art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti, e Paragrafo 2, dell'Allegato 1 del Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successivamente modificato con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010).

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei Soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del codice civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 25 dello Statuto sociale;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

2. Finalità e principi alla base della politica delle remunerazioni

Mentre per gli amministratori non esecutivi e per i componenti dell'organo di controllo la remunerazione è composta esclusivamente da un compenso fisso, per gli amministratori esecutivi è prevista anche una componente variabile.

In generale, il Gruppo attua una politica di remunerazione che prevede, oltre ad un compenso fisso, incentivi legati alla *performance* aziendale, anche attraverso l'istituzione di appositi piani di incentivazione aziendale che prevedono l'assegnazione di *stock option*. La politica di remunerazione persegue l'obiettivo di accrescere la motivazione e rafforzare l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi alla creazione di valore per l'Emittente e i suoi azionisti in un'ottica di medio-lungo termine, stimolando il raggiungimento degli obiettivi strategici nonché contribuendo alla fidelizzazione del *management*, favorendone la permanenza nel Gruppo.

3. Le componenti della remunerazione per gli amministratori dell'Emittente

La remunerazione che spetta agli amministratori dell'Emittente è suddivisa in:

- una componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione e che resta invariata fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa; tale componente, con importi differenziati in base alle funzioni svolte, spetta a tutti gli amministratori dell'Emittente ed è la sola retribuzione erogata dall'Emittente, oltre a quella riservata ai membri dei comitati interni al Consiglio, stabilita dal Consiglio stesso, con parere favorevole del Collegio Sindacale, al momento della nomina di tali comitati; nel caso in cui un amministratore non esecutivo dell'Emittente ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, saranno le assemblee dei soci di quest'ultime a definire la retribuzione per tali incarichi;
- una componente proposta dal Comitato e approvata dal Consiglio di Amministrazione, composta da un bonus annuale variabile e dall'assegnazione di *stock option*, spettante esclusivamente agli amministratori esecutivi; ad eccezione dell'assegnazione di *stock option*, la componente qui indicata è erogata esclusivamente dalle Società Operative; gli amministratori non esecutivi non ricevono remunerazione legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

3.1. La componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci

Ai sensi dell'articolo 25 dello Statuto, gli amministratori dell'Emittente hanno diritto ad un compenso annuale deliberato dall'Assemblea che provvede alla loro nomina e resta invariato fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa. L'Assemblea può, inoltre, deliberare di accantonare delle quote annue ad un apposito fondo di trattamento di fine mandato per gli amministratori. Agli amministratori spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio. In alternativa, l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, il cui riparto è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

3.2. La componente proposta dal Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie e approvata dal Consiglio di Amministrazione

L'attuale modello di remunerazione, a livello consolidato, prevede una retribuzione variabile, proposta di anno in anno dal Comitato e approvata dal Consiglio di Amministrazione, con un importo massimo individuale prestabilito (*bonus massimo erogabile*), da attribuirsi in base ad una percentuale di successo compresa tra 0% e 100% (*bonus effettivo*) uguale per tutti i consiglieri esecutivi e calcolata in funzione dei risultati raggiunti con riferimento ai seguenti tre parametri di valutazione, che in un contesto aziendale *standard* sono ritenuti maggiormente determinanti e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo:

- i. EBITDA consolidato;
- ii. ricavi consolidati;
- iii. valutazione qualitativa di merito a cura del Consiglio di Amministrazione (la “**Valutazione Qualitativa**”).

La percentuale di successo è calcolata come somma del livello di raggiungimento dei parametri di valutazione. A ciascun parametro corrisponde un “peso”, che ne definisce il contributo massimo alla percentuale di successo.

Parametro	Peso
EBITDA*	40%
Ricavi totali	40%
Valutazione Qualitativa	20%

* definito come l'Utile netto al lordo degli ammortamenti e delle svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali, dei proventi e degli oneri finanziari e delle imposte

Con questa metodologia, appena disponibili i dati a consuntivo, è possibile calcolare quanta parte del *bonus massimo erogabile* concorre a formare il *bonus effettivo* dell'esercizio, integralmente erogabile in contanti.

Infine, si segnala come l'attuale Comitato ritenga che il modello vigente per la determinazione della retribuzione variabile dei consiglieri esecutivi possa essere ragionevolmente proposto al Consiglio di Amministrazione anche per l'esercizio 2017, dato che nel tempo, con i suoi progressivi perfezionamenti ed integrazioni, ha dimostrato di essere un efficace strumento a supporto delle relative decisioni da parte del Consiglio di Amministrazione; considerando l'imminente scadenza del mandato del Consiglio attualmente in carica (prevista per il 27 aprile 2017, data in cui verrà nominato un nuovo Consiglio di Amministrazione) e il conseguente insediamento dei nuovi comitati, sarà compito del nuovo Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie confermare anche le metriche esistenti ovvero modificarle e/o perfezionarle.

4. La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari (escluse le *stock option*)

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione, da parte di una Società Operativa del Gruppo, ai due consiglieri esecutivi di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa per infortuni (obbligatoria per legge) quali *fringe benefit*.

5. I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e le caratteristiche di tali assegnazioni

Si segnala che sono in vigore due piani di *stock option* per dipendenti, amministratori e collaboratori approvati dall'Assemblea dei Soci rispettivamente in data 9 novembre 2010 e 25 settembre 2014. Tali piani hanno tra i beneficiari anche soggetti che svolgono nella Società funzioni di direzione indicati nell'articolo 152-*sexies*, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti. Inoltre il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2017 ha deliberato di sottoporre all'Assemblea dei Soci che si terrà in data 27 aprile 2017 l'approvazione di un nuovo piano di *stock option* per dipendenti, amministratori e

collaboratori. Per ogni altra informazione relativa a questo piano di *stock option*, si rimanda al documento informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositato presso la sede sociale e disponibile sul sito internet della Società nella sezione “*Governance*”, “Altri documenti”, “2017”.

L'implementazione dei piani persegue lo scopo di attrarre, motivare e trattenere risorse umane di talento e rappresenta un valido strumento di incentivazione in linea con la prassi di mercato. Attraverso l'implementazione dei piani, la Società intende allineare gli interessi dei partecipanti alla creazione di valore per l'Emittente e i suoi azionisti, stimolando il raggiungimento degli obiettivi strategici, nonché contribuire alla fidelizzazione dei partecipanti, favorendone la permanenza nel Gruppo.

I piani si sviluppano su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo in quanto tale periodo è stato giudicato il più adatto per conseguire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione che i piani perseguono. I piani non prevedono un rapporto prestabilito fra il numero di opzioni assegnate al singolo partecipante e la retribuzione complessiva da questi percepita.

Al fine di rafforzare gli obiettivi di tali piani, gli stessi prevedono la possibilità che il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato, possa subordinare, anche parzialmente, la maturazione delle opzioni al raggiungimento di determinati parametri di *performance* economica da parte delle Società Operative, anche a livello consolidato. In particolare, a tal fine, potranno venir considerati i seguenti indicatori di *performance* di Gruppo:

- ricavi consolidati;
- risultato operativo (EBIT) consolidato.

I piani di *stock option* prevedono che alla data di offerta, il Consiglio di Amministrazione individuerà discrezionalmente i singoli partecipanti, il numero di opzioni da attribuire a ciascun partecipante ed ogni altra condizione necessaria per l'assegnazione, la maturazione e l'esercizio delle opzioni. Il quantitativo di opzioni da assegnare a ciascun partecipante sarà stabilito discrezionalmente dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto di specifici elementi, quali, a titolo esemplificativo, l'esperienza, la competenza e la funzione ricoperta in ambito organizzativo.

Ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle opzioni ai partecipanti ai piani di *stock option* che siano anche presidente e/o amministratore delegato e/o membri del comitato esecutivo dell'Emittente (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione dei piani nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione dei piani, ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Piano di stock option approvato dall'Assemblea dei Soci del 25 settembre 2014

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 settembre 2014, su proposta del Comitato, riunitosi in data 25 settembre 2014, e con parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato uno schema di assegnazione delle opzioni a favore dei consiglieri esecutivi.

La maturazione di dette opzioni è subordinata alla *performance* di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed risultato operativo (EBIT) consolidati tra il 2013 ed il 2016, in particolare:

-
- maturazione del 100% delle opzioni assegnate nel caso in cui ricavi e EBIT abbiano registrato una crescita nel periodo di riferimento (2016 vs 2013);
 - maturazione del 50% nel caso in cui solo uno dei due parametri di riferimento abbia registrato una crescita;
 - nessuna opzione maturata nel caso in cui entrambi i parametri abbiano registrato un calo.

È comunque facoltà del Consiglio di Amministrazione modificare, previo parere favorevole del Comitato e nel rispetto delle finalità perseguite dal piano, i parametri di riferimento ed il calcolo delle relative condizioni di *performance*, in presenza di operazioni societarie e/o eventi di carattere straordinario (a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di acquisizione e/o cessione di società e/o rami d'azienda che determinino una variazione consistente del perimetro di consolidamento) che possano influire sensibilmente sulla misurazione dei parametri di riferimento indicati.

Il piano prevede che le opzioni assegnate siano personali, assegnate gratuitamente e che non possano essere trasferite, a nessun titolo, se non *mortis causa*. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 29 settembre 2014, ha stabilito l'obbligo di mantenere il possesso di almeno il 25% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio fino a scadenza mandato (con la precisazione che tale vincolo potrà venir meno in casi di "forza maggiore", attualmente non prevedibili, che prevedano, ovvero consiglino, l'obbligo di vendita, quali OPA, acquisizioni totalitarie, etc.).

Il piano prevede che le opzioni possano essere esercitate, in una o più soluzioni, per il periodo di trentasei mesi successivi alla data di maturazione (cioè dal trentaseiesimo mese successivo alla data di assegnazione). In nessun caso sarà possibile esercitare le opzioni decorsi sei anni dalla relativa data di assegnazione.

Il piano prevede inoltre che il prezzo di esercizio verrà normalmente definito in misura non inferiore alla media aritmetica dei prezzi registrati dalle azioni ordinarie della Società nell'ultimo mese precedente la data di offerta, fermo restando il rispetto di ogni prezzo minimo stabilito dalla legge e del valore di parità contabile implicita delle azioni ordinarie della Società. Conseguentemente, l'ampiezza dell'arco temporale preso in esame per il calcolo del prezzo di esercizio è tale da scongiurare che l'assegnazione possa essere influenzata in modo significativo dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ex art. 114, comma 1, del TUF.

Per ogni altra informazione relativa a questo piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", "2014".

Piano di stock option approvato dall'Assemblea dei Soci del 9 novembre 2010

Il Consiglio di Amministrazione, anche nella riunione del 22 novembre 2010, sentito il parere del Comitato, riunitosi in data 19 novembre 2010, aveva deliberato uno schema di assegnazione delle opzioni a favore dei consiglieri esecutivi.

La maturazione di dette opzioni era subordinata alla *performance* di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed risultato operativo (EBIT) consolidati tra il 2010 ed il 2013, in particolare:

- maturazione del 100% delle opzioni assegnate nel caso in cui ricavi e EBIT abbiano registrato una crescita nel periodo di riferimento (2013 vs 2010);

- maturazione del 50% nel caso in cui solo uno dei due parametri di riferimento abbia registrato una crescita;
- nessuna opzione maturata nel caso in cui entrambi i parametri abbiano registrato un calo.

Era comunque facoltà del Consiglio di Amministrazione modificare, previo parere favorevole del Comitato e nel rispetto delle finalità perseguite dal piano, i parametri di riferimento ed il calcolo delle relative condizioni di *performance*, in presenza di operazioni societarie e/o eventi di carattere straordinario (a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di acquisizione e/o cessione di società e/o rami d'azienda che determinino una variazione consistente del perimetro di consolidamento) che potessero influire sensibilmente sulla misurazione dei parametri di riferimento indicati. A tal proposito si segnala come il Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2013, alla luce della crisi del settore immobiliare, elemento esogeno al Gruppo e al di fuori del controllo degli amministratori esecutivi, aveva ritenuto tali parametri di *performance* economica difficilmente raggiungibili e, per quanto riguarda l'indicatore di *performance* relativo alla redditività, particolarmente influenzato dall'ingente investimento di *marketing* relativo a Segugio.it; pertanto, riconoscendo la straordinarietà della situazione del mercato immobiliare e la debolezza del mercato del credito, originata dalla scarsa erogazione del credito da parte degli istituti bancari, il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato di eliminare il subordinamento della maturazione delle opzioni assegnate con riferimento a tale piano di opzioni al raggiungimento delle condizioni di *performance* legate alla crescita del fatturato e dell'EBIT consolidato dell'esercizio 2013 rispetto al dato rilevato nell'esercizio 2010, subordinando l'efficacia di tale deliberazione al parere favorevole del Comitato. Il Comitato, in data 15 maggio 2013, aveva validato la decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione.

Il piano prevede che le opzioni assegnate siano personali, assegnate gratuitamente e che non possano essere trasferite, a nessun titolo, se non *mortis causa*. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 22 novembre 2010, aveva stabilito l'obbligo di detenere fino alla scadenza del mandato in essere alla data di esercizio almeno il 25% delle Azioni sottoscritte e/o acquistate a seguito dell'esercizio delle opzioni (comunque nei limiti di un terzo (1/3) del *capital gain* ricavato al momento dell'esercizio, al lordo delle imposte).

Il piano prevede che le opzioni possano essere esercitate, in una o più soluzioni, per il periodo di trentasei mesi successivi alla data di maturazione (cioè dal trentaseiesimo mese successivo alla data di assegnazione), durante i periodi di esercizio indicati nel piano, così come modificati successivamente dal Comitato o dal Comitato Esecutivo dell'Emittente, previo parere favorevole del Comitato. In nessun caso sarà possibile esercitare le opzioni decorsi sei anni dalla relativa data di assegnazione.

In conformità con la delega ricevuta dal Consiglio di Amministrazione del 16 luglio 2015, il Comitato Esecutivo, per garantire una corretta esecuzione operativa nell'esercizio delle opzioni, ha la possibilità di estendere le finestre di esercizio, subordinando l'efficacia di tali estensioni al parere favorevole del Comitato. Si segnala a tal proposito che in data 27 gennaio 2016, il Comitato Esecutivo aveva deliberato di estendere fino al 31 marzo 2016 la finestra di esercizio in essere in quel periodo; il Comitato, in data 2 febbraio 2016, ha dato parere favorevole a quanto deliberato, dando quindi piena efficacia a tale delibera a decorrere dal 2 febbraio 2016. Allo stesso modo, in data 26 luglio 2016, il Comitato ha espresso parere favorevole, dandone piena efficacia a decorrere da tale data, alla delibera del Comitato Esecutivo del 22 luglio 2016, il quale aveva deliberato di estendere la finestra di esercizio in essere in quel periodo fino alla scadenza di ciascuna delle opzioni maturate e non ancora esercitate. In entrambi i casi, è stata prevista, limitatamente a quelle operazioni strumentali all'esercizio delle opzioni maturate in piani di *stock option* dell'Emittente, una deroga al

divieto di cui all'articolo 6 del Codice di *Internal dealing*, stabilendo che tale deroga però non si applichi agli amministratori esecutivi e al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.

Il piano prevedeva inoltre che il prezzo di esercizio venisse normalmente definito in misura non inferiore alla media aritmetica dei prezzi registrati dalle azioni ordinarie della Società nei trenta giorni di borsa aperta precedenti la data di assegnazione, fermo restando il rispetto di ogni prezzo minimo stabilito dalla legge e del valore di parità contabile implicita delle azioni ordinarie della Società. Conseguentemente, l'ampiezza dell'arco temporale preso in esame per il calcolo del prezzo di esercizio era tale da scongiurare che l'assegnazione possa essere influenzata in modo significativo dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ex art. 114, comma 1, del TUF.

Per ogni altra informazione relativa a questo piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "*Governance*", "Altri documenti", "2013".

6. Indennità degli amministratori in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto

Per gli amministratori esecutivi è previsto un trattamento di fine mandato liquidato con le modalità di cui all'articolo 2120 del codice civile con riferimento all'emolumento su base annua. Tra l'Emittente e gli amministratori non esecutivi non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Per gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito dei piani di *stock option*, si rinvia ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "*Governance*", "Altri documenti", anni "2014" e "2013".

7. Eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono presenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie previste ai sensi di legge.

8. La politica retributiva per amministratori non esecutivi, amministratori indipendenti e per i membri dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2014 ha determinato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione, escludendo i compensi percepiti per aver ricoperto altre cariche all'interno del Gruppo e/o nei comitati nominati dal Consiglio stesso, in complessivi Euro 200 migliaia lordi annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- Euro 60 migliaia a ciascuno dei due amministratori esecutivi;
- Euro 8 migliaia a ciascuno dei dieci amministratori non esecutivi;

La quota destinata agli amministratori non esecutivi non è stata oggetto della proposta di modifica che è stata avanzata dal Consiglio di Amministrazione e che è stata approvata dall'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2016 e pertanto è rimasta invariata.

I compensi per i membri dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione vengono stabiliti dal Consiglio stesso, con parere favorevole del Collegio Sindacale, al momento della nomina di tali comitati; i diretti interessati si astengono dal deliberare in merito al proprio compenso.

Nel caso in cui un amministratore non esecutivo dell'Emittente ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, saranno le assemblee dei soci di quest'ultime a definire la retribuzione per tali incarichi.

9. La politica retributiva per i membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2015 ha deliberato di determinare la retribuzione dei sindaci come segue: Euro 21 migliaia annui al presidente del Collegio Sindacale, Euro 14 migliaia annui per ciascun sindaco effettivo e nessuna retribuzione per i sindaci supplenti. Si segnala che la composizione del Collegio Sindacale è la medesima, limitatamente ai sindaci effettivi, anche per le seguenti Società Operative che hanno il collegio al proprio interno: MutuiOnline S.p.A., CreditOnline Mediazione Creditizia S.p.A., Money360.it S.p.A., Innovazione Finanziaria SIM S.p.A., Klikkapromo S.r.l.¹, Centro Istruttorie S.p.A., Centro Finanziamenti S.p.A e Quinservizi S.p.A.. Solo il collegio sindacale di 7Pixel S.r.l. presenta al suo interno un sindaco effettivo diverso rispetto all'Emittente. All'atto di nomina le assemblee delle Società Operative determinano il compenso dei sindaci per l'esecuzione del loro incarico.

10. Politiche di remunerazione *benchmark* utilizzate per la definizione della politica di remunerazione della Società

Nella definizione della politica di remunerazione non è stata utilizzata come riferimento alcuna politica retributiva di altre società.

¹ In data 28 aprile 2016 l'assemblea dei soci di Klikkapromo ha deliberato la trasformazione della società dalla forma di società per azioni a quella di società a responsabilità limitata e ha deliberato la riduzione del capitale sociale, portandolo ad un importo pari ad Euro 10.000,00. In seguito a tali modifiche, tutti i componenti del collegio sindacale di Klikkapromo S.r.l. hanno rassegnato in data 30 novembre 2016 le proprie dimissioni dall'incarico e l'assemblea dei soci ha stabilito di non procedere alla nomina del collegio sindacale, prevedendone pertanto l'abolizione.

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori e ai sindaci:

- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società e del Gruppo in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2016) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle Società Operative, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento.

Si precisa che la Società ha continuato ad adottare, anche nel 2016, una Politica di Remunerazione già adottata negli anni precedenti.

Nell'ultimo paragrafo della Sezione II, sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nel capitale dell'Emittente dai componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

1. Le componenti della remunerazione per gli amministratori dell'Emittente

La remunerazione che spetta agli amministratori dell'Emittente è suddivisa in:

- una componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione e che resta invariata fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa; tale componente, con importi differenziati in base alle funzioni svolte, spetta a tutti gli amministratori dell'Emittente ed è la sola retribuzione erogata dall'Emittente, oltre a quella riservata ai membri dei comitati interni al Consiglio, stabilita dal Consiglio stesso, con parere favorevole del Collegio Sindacale, al momento della nomina di tali comitati; nel caso in cui un amministratore non esecutivo dell'Emittente ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, saranno le assemblee dei soci di quest'ultime a definire la retribuzione per tali incarichi;
- una componente proposta dal Comitato e approvata dal Consiglio di Amministrazione, composta da un bonus annuale variabile e dall'assegnazione di *stock option*, spettante esclusivamente agli amministratori esecutivi; ad eccezione dell'assegnazione di *stock option*, la componente qui indicata è erogata esclusivamente dalle Società Operative; gli amministratori non esecutivi non ricevono remunerazione legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

1.1. La componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2014 ha determinato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione, escludendo i compensi percepiti per aver ricoperto altre cariche all'interno del

Gruppo e/o nei comitati nominati dal Consiglio stesso, in complessivi Euro 200 migliaia annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- Euro 60 migliaia a ciascuno dei due amministratori esecutivi;
- Euro 8 migliaia a ciascuno dei dieci amministratori non esecutivi.

Durante la riunione del 2 febbraio 2016, il Comitato aveva ritenuto opportuno apportare alcune modifiche al modello sopra descritto, alla luce dell'accresciuta complessità e dimensione del Gruppo, con riferimento in particolar modo ad un adeguamento della retribuzione fissa a livello di Gruppo. Il Comitato aveva quindi proposto al Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2016 un adeguamento a partire dall'esercizio 2016 dello schema di *compensation* dei consiglieri esecutivi, aumentando in particolare l'importo e modificando l'allocazione della componente fissa, secondo quanto segue:

- innalzamento del compenso fisso annuale di Gruppo, da Euro 200 migliaia individuali ad Euro 325 migliaia individuali, prevedendo che tale compenso sia erogato quale compenso di consigliere esecutivo nell'Emittente nella misura individuale di Euro 250 migliaia, oltre la quota quale stipendio per l'attività di dirigente nelle rispettive Società Operative ove il rapporto di lavoro è radicato; tale modifica rendeva la retribuzione complessiva di Gruppo maggiormente allineata ai valori di mercato e appariva maggiormente coerente con l'impegno dedicato dai consiglieri esecutivi nell'esecuzione del loro mandato nell'Emittente; qualora la somma dell'emolumento fisso individuale di Euro 250 migliaia e della retribuzione da dirigente dovessero eccedere l'importo di Euro 325 migliaia, l'eccedenza sarebbe stata scomputata dalla retribuzione variabile maturata, ovvero restituita;
- mantenimento della struttura del modello per la determinazione della retribuzione variabile di Gruppo legata ai parametri quantitativi e qualitativi, da attribuire con le medesime modalità seguite nel corso del 2015; tale modello aveva infatti dimostrato nel tempo di essere un efficace strumento a supporto delle relative decisioni da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Poiché tale modifica prevedeva un aumento del compenso per i consiglieri esecutivi direttamente erogato dall'Emittente, pur in parte compensato da una riduzione dei compensi fissi erogati dalle Società Operative, il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2016, sentito il Collegio Sindacale, nonché con l'astensione dei diretti interessati, aveva deliberato di approvare la proposta del Comitato e di proporre all'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2016, di modificare, con riferimento all'esercizio 2016 e fino alla scadenza del mandato, quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 23 aprile 2014 relativamente alla misura del compenso fisso erogato direttamente dall'Emittente e da riconoscere agli amministratori esecutivi prevedendo un alzamento dello stesso, a livello individuale, da Euro 60 migliaia ad Euro 250 migliaia.

L'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2016 ha approvato tale proposta di modifica relativa alla misura del compenso da riconoscere agli amministratori esecutivi.

1.2. La componente proposta dal Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie e approvata dal Consiglio di Amministrazione

Il piano di remunerazione per la determinazione della retribuzione in capo agli amministratori esecutivi per l'esercizio 2016 è stato formulato dal Comitato durante le riunioni del 13 aprile e del 13 maggio 2016 ed è stato approvato, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità

dei presenti e con l'astensione di entrambi gli amministratori esecutivi, dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2016.

Il modello di retribuzione applicato con riferimento all'esercizio 2016, per ciascun consigliere esecutivo, è così composto:

- una retribuzione fissa pari ad Euro 325 migliaia così composta:
 - o un emolumento per la carica di amministratore esecutivo dell'Emittente, deliberato dall'Assemblea dei Soci dell'Emittente durante la seduta del 22 aprile 2016 come descritto al paragrafo 1.1 della presente Sezione; l'importo annuale di questo emolumento è pari a Euro 250 migliaia ciascuno ed è erogato dall'Emittente;
 - o una retribuzione di lavoro dipendente da parte di una Società Operativa, erogata in conformità al vigente contratto di lavoro.;

qualora la somma dell'emolumento fisso individuale di Euro 250 migliaia e della retribuzione da lavoro dipendente dovesse eccedere l'importo di Euro 325 migliaia, l'eccedenza dovrà essere scomputata dalla retribuzione variabile maturata, ovvero restituita;

- una retribuzione variabile con un importo massimo individuale prestabilito (*bonus massimo erogabile*) di Euro 200 migliaia, da attribuirsi in base ad una percentuale di successo compresa tra 0% e 100% (*bonus effettivo*) uguale per tutti i consiglieri esecutivi e calcolata in funzione del livello di raggiungimento dei seguenti tre parametri di valutazione rilevati a consuntivo: (i) EBITDA consolidato; (ii) ricavi consolidati; (iii) Valutazione Qualitativa.

La percentuale di successo è calcolata come somma del livello di raggiungimento dei parametri di valutazione. A ciascun parametro corrisponde un "peso", che ne definisce il contributo massimo alla percentuale di successo.

Parametro	Peso
EBITDA	40%
Ricavi totali	40%
Valutazione Qualitativa	20%

Il contributo alla percentuale di successo per l'EBITDA è determinato in base allo scostamento percentuale del valore effettivo del parametro rispetto al valore *target*, pari al budget approvato dal Consiglio di Amministrazione, secondo la seguente tabella:

Scostamento percentuale (δ)	% di maturazione della componente EBITDA del bonus (40% del target bonus totale)
$\delta < -10\%$	0%
$-10 < \delta < 0\%$	interpolazione lineare tra 0% e 100%
$\delta \geq 0\%$	100%

Per l'esercizio 2016 la componente di maturazione della componente EBITDA del bonus è risultata totalmente maturata.

Il contributo alla percentuale di successo per i ricavi totali è determinato in base allo scostamento percentuale del valore effettivo del parametro rispetto al valore *target*, pari al *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, secondo la seguente tabella:

Scostamento percentuale (δ)	% di maturazione della componente Ricavi totali del bonus (40% del target bonus totale)
$\delta < -5\%$	0%
$-5 < \delta < 0\%$	interpolazione lineare tra 0% e 100%
$\delta \geq 0\%$	100%

Per l'esercizio 2016, la componente di maturazione della componente ricavi del bonus è risultata totalmente maturata.

La componente variabile della remunerazione dei consiglieri esecutivi legata alla componente di Valutazione Qualitativa è stata determinata sulla base delle considerazioni che il Comitato ha raccolto nel corso dell'esercizio dai consiglieri non esecutivi in relazione ai seguenti parametri:

- visione e gestione della strategia aziendale;
- qualità e orientamento al lungo termine della conduzione operativa;
- efficacia nella gestione dei lavori del Consiglio;
- *compliance* e *risk management*;
- pubbliche relazioni e *Investor Relations*.

Il Comitato, in data 13 maggio 2016, ha elaborato un *report* di valutazione (l'«**Executive Report**»), distribuito a tutti gli amministratori non esecutivi, al fine di potere quantificare il parametro Valutazione Qualitativa della remunerazione agli amministratori esecutivi. L'*Executive Report* ha richiesto a tutti i consiglieri non esecutivi il loro giudizio numerico, l'indicazione di punti di forza, le aree di miglioramento e le aree di *focus* per l'esercizio 2016. Per ciascuna voce di analisi, i consiglieri non esecutivi hanno espresso una valutazione su una scala da 1 a 5 per il lavoro svolto dai due consiglieri esecutivi (è stata richiesta una valutazione unica congiunta per il loro operato come amministratori esecutivi nel Gruppo). Per rendere più efficace l'esito dell'*Executive Report*, è stata effettuata una preventiva fase di simulazione tra tutti i consiglieri non esecutivi (cd. *dry run*). Al termine del *dry run*, il Comitato ha potuto elaborare le valutazioni ricevute e proporre le griglie di maturazione del parametro qualitativo della remunerazione degli amministratori esecutivi. Il Comitato, in data 30 maggio 2016, alla luce dell'esito del *dry run*, ha proposto quale *target*, ai fini della maturazione del 100% di questo obiettivo, una valutazione media delle votazioni dei singoli consiglieri (media delle medie) pari ad almeno 4,2 su 5,0. Qualora la valutazione media risultasse compresa tra il 3,6 e il 4,2, la parte qualitativa del compenso variabile sarebbe maturata secondo interpolazione lineare (da 0% a 100%). Qualora la valutazione media fosse inferiore a 3,6 ovvero, se superiore, qualora uno o più parametri riportasse una valutazione media pari o inferiore a 2, nessuna maturazione variabile sarebbe maturata con riferimento alla Valutazione Qualitativa. Il Consiglio di

Amministrazione, in data 14 luglio 2016, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità dei presenti e con l'astensione di entrambi gli amministratori esecutivi, ha approvato la proposta presentata dal Comitato con riferimento alla maturazione della parte di compenso variabile legato alla Valutazione Qualitativa (fino al 20% del *bonus massimo erogabile*).

Per l'esercizio 2016, la componente di maturazione della componente Valutazione Qualitativa del bonus è risultata totalmente maturata.

Alla luce di tali considerazioni, in data 8 marzo 2017, il Comitato, a seguito della delega ricevuta dal Consiglio di Amministrazione, ha confermato all'unanimità la maturazione per ciascun amministratore esecutivo per il 2016 della retribuzione variabile massima, pari ad Euro 200 migliaia ciascuno. Come da prassi di Gruppo, la parte variabile della retribuzione di Gruppo viene integralmente riconosciuta quale emolumento per le cariche di presidente e/o amministratore delegato nelle Società Operative e viene erogata esclusivamente dalle Società Operative.

Il compenso complessivamente spettante agli amministratori esecutivi dell'Emittente quali presidenti e/o amministratori delegati delle Società Operative, Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, è dettagliato nella Tabella 3 in allegato.

1.3. I benefici non monetari (escluse le *stock option*)

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione, da parte di una Società Operative del Gruppo, ai due consiglieri esecutivi di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa per infortuni (obbligatoria per legge) quali *fringe benefit*.

1.4. L'assegnazione di *stock option*

Per quanto concerne l'assegnazione di *stock option*, in data 29 settembre 2014, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità dei presenti e con l'astensione di entrambi gli amministratori esecutivi, ha approvato l'offerta di opzioni, con efficacia 1° ottobre 2014, ai consiglieri esecutivi, ai seguenti termini, che costituiscono, ai sensi del regolamento del piano di *stock option*, il contenuto dell'Accordo di Assegnazione:

- numero di opzioni offerte in totale: 800.000 (400.000 per Marco Pescarmona e 400.000 per Alessandro Fracassi);
- prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni alla data del 1° ottobre 2014;
- *vesting period*: di trentasei mesi e un successivo periodo di esercizio di ulteriori trentasei mesi;
- *vesting condition*: legata alla *performance* di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati tra il 2013 ed il 2016:
 - ricavi ed EBIT in crescita (2016 vs 2013): *vesting* 100%;
 - uno dei due parametri in crescita, l'altro in calo: *vesting* 50%;
 - ambedue i parametri in calo: *vesting* 0%;
- *lock up*: vincolo a mantenere il possesso di almeno il 25% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio fino a scadenza mandato (con la precisazione che tale vincolo potrà venir meno

in casi di “forza maggiore”, attualmente non prevedibili, che prevedano, ovvero consiglino, l’obbligo di vendita, quali OPA, acquisizioni totalitarie, etc..)

- eventuali condizioni individuali di rendimento: nessuna;
- altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

Per ogni altra informazione relativa a questo piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell’articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione “*Governance*”, “Altri documenti”, “2014”.

Inoltre, si segnala che, in data 22 novembre 2010, il Consiglio di Amministrazione aveva approvato l’offerta di opzioni ai consiglieri esecutivi, ai seguenti termini, che costituiscono, ai sensi del regolamento del piano di *stock option*, il contenuto dell’Accordo di Assegnazione:

- numero di opzioni offerte in totale: 800.000 (400.000 per Marco Pescarmona e 400.000 per Alessandro Fracassi);
- prezzo di esercizio per azione: il valore normale delle stesse determinato, ai sensi dell’articolo 9 TUIR, con riferimento alla data di assegnazione, data di efficacia dell’offerta delle opzioni;
- *vesting period*: di tre anni e un successivo periodo di esercizio di ulteriori tre anni;

A tal proposito si segnala che in data 27 gennaio 2016, il Comitato Esecutivo, per garantire una corretta esecuzione operativa nell’esercizio delle opzioni, aveva deliberato di estendere fino al 31 marzo 2016 la finestra di esercizio in essere in quel periodo; il Comitato, in data 2 febbraio 2016, ha dato parere favorevole a quanto deliberato, dando quindi piena efficacia a tale delibera a decorrere dal 2 febbraio 2016. Allo stesso modo, in data 26 luglio 2016, il Comitato ha espresso parere favorevole, dandone piena efficacia a decorrere da tale data, alla delibera del Comitato Esecutivo del 22 luglio 2016, il quale aveva deliberato di estendere la finestra di esercizio in essere in quel periodo fino alla scadenza di ciascuna delle opzioni maturate e non ancora esercitate. In entrambi i casi, è stata prevista, limitatamente a quelle operazioni strumentali all’esercizio delle opzioni maturate in piani di *stock option* dell’Emittente, una deroga al divieto di cui all’articolo 6 del Codice di *Internal dealing*, stabilendo che tale deroga però non si applichi agli amministratori esecutivi e al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.

- *vesting condition*: legata alla *performance* di Gruppo misurata dall’evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati tra il 2010 ed il 2013:
 - ricavi ed EBIT in crescita (2013 vs 2010): *vesting* 100%;
 - uno dei due parametri in crescita, l’altro in calo: *vesting* 50%;
 - ambedue i parametri in calo: *vesting* 0%;

A tal proposito si segnala come il Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2013, alla luce della crisi del settore immobiliare, elemento esogeno al Gruppo e al di fuori del controllo degli amministratori esecutivi, aveva ritenuto tali parametri di *performance* economica difficilmente raggiungibili e, per quanto riguarda l’indicatore di *performance* relativo alla redditività, particolarmente influenzato dall’ingente investimento di *marketing* relativo a Segugio.it; pertanto, riconoscendo la straordinarietà della situazione del mercato immobiliare

e la debolezza del mercato del credito, originata dalla scarsa erogazione del credito da parte degli istituti bancari, il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato di eliminare il subordinamento della maturazione delle opzioni assegnate con riferimento a tale piano d'opzioni al raggiungimento delle condizioni di *performance* legate alla crescita del fatturato e dell'EBIT consolidato dell'esercizio 2013 rispetto al dato rilevato nell'esercizio 2010, subordinando l'efficacia di tale deliberazione al parere favorevole del Comitato. Il Comitato, in data 15 maggio 2013, aveva validato la decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione;

- *lock up*: vincolo a mantenere il possesso di almeno il 25% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio (comunque nei limiti di un terzo del *capital gain* ricavato al momento dell'esercizio, al lordo delle imposte) fino a scadenza mandato;
- eventuali condizioni individuali di rendimento: nessuna;
- altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

In riferimento a quest'ultimo piano di *stock option*, si segnala che nel corso del 2016 i consiglieri esecutivi Marco Pescarmona ed Alessandro Fracassi hanno esercitato rispettivamente 320.000 e 325.000 opzioni. Per informazioni dettagliate in merito alle date di esercizio, al prezzo di esercizio e al prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio si faccia riferimento alla Tabella 4 in allegato.

Per ogni altra informazione relativa a questo piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", "2013".

1.5. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono previste indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto oltre al trattamento di fine mandato liquidato con le modalità di cui all'articolo 2120 del codice civile con riferimento all'emolumento su base annua.

Per gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito dei piani di *stock option*, si rinvia ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", anni "2014" e "2013".

Nel corso del 2016 non vi sono stati amministratori esecutivi che hanno cessato il loro incarico.

2. La retribuzione per i membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2015 ha deliberato di determinare la retribuzione dei sindaci come segue: Euro 21 migliaia annui al presidente del Collegio Sindacale, Euro 14 migliaia annui per ciascun sindaco effettivo e nessuna retribuzione per i sindaci supplenti. Si segnala che la composizione del Collegio Sindacale è la medesima, limitatamente ai sindaci effettivi, anche per le seguenti Società Operative che hanno il collegio al proprio interno: MutuiOnline S.p.A., CreditOnline Mediazione Creditizia S.p.A., Money360.it S.p.A., Innovazione Finanziaria SIM S.p.A., Klikkapromo S.r.l.²,

² In data 28 aprile 2016 l'assemblea dei soci di Klikkapromo ha deliberato la trasformazione della società dalla forma di società per azioni a quella di società a responsabilità limitata e ha deliberato la riduzione del capitale sociale, portandolo ad un importo pari ad

Centro Istruttorie S.p.A., Centro Finanziamenti S.p.A e Quinservizi S.p.A.. Solo il collegio sindacale di 7Pixel S.r.l. presenta al suo interno un sindaco effettivo diverso rispetto all'Emittente. All'atto di nomina le assemblee delle Società Operative determinano il compenso dei sindaci per l'esecuzione del loro incarico.

Per l'esercizio 2016, il compenso attribuito ai membri del Collegio Sindacale è il seguente:

- per il presidente Fausto Provenzano, è pari a Euro 21 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente e Euro 29 migliaia (erogati dalle Società Operative) per le cariche ricoperte nelle Società Operative sopra elencate;
- per il membro effettivo Francesca Masotti, è pari a Euro 14 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente e Euro 20 migliaia (erogati dalle Società Operative) per le cariche ricoperte nelle Società Operative sopra elencate;
- per il membro effettivo Paolo Burlando, è pari a Euro 14 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente e Euro 16 migliaia (erogati dalle Società Operative) per le cariche ricoperte nelle Società Operative sopra elencate, ad eccezione di 7Pixel S.r.l.;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di 7Pixel S.r.l. Fabio Maria Venegoni, è pari a Euro 4 migliaia (erogati da 7Pixel S.r.l.) per la carica ricoperta in tale società.

3. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

I compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento sono dettagliati nella Tabella 2 in allegato.

Compensi fissi

I compensi fissi comprendono:

- gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2016, durante la quale è stato stabilito un compenso fisso pari a Euro 250 migliaia annui per ciascun amministratore esecutivo, e dall'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2014, durante la quale era stato fissato un compenso fisso pari a Euro 8 migliaia annui per ciascun amministratore non esecutivo;
- gli emolumenti per i membri del Collegio Sindacale, così come dettagliati al precedente paragrafo 2 della presente sezione;
- le retribuzioni fisse come lavoratori dipendenti in qualità di dirigenti nelle Società Operative:
 - per Marco Pescarmona, un importo pari a Euro 76 migliaia annui, erogato dalla Società Operativa in cui è assunto; tale importo, unitamente all'emolumento per la carica di amministratore ricoperta nell'Emittente sopra indicato, determina una retribuzione fissa che eccede di Euro 1 migliaio quella prevista dal modello: tale importo è stato quindi trattenuto dalla retribuzione variabile spettante;

Euro 10.000,00. In seguito a tali modifiche, tutti i componenti del collegio sindacale di Klikkapromo S.r.l. hanno rassegnato in data 30 novembre 2016 le proprie dimissioni dall'incarico e l'assemblea dei soci ha stabilito di non procedere alla nomina del collegio sindacale, prevedendone pertanto l'abolizione.

- per Alessandro Fracassi, un importo pari a Euro 73 migliaia annui, erogato dalla Società Operativa in cui è assunto; tale importo, unitamente all'emolumento per la carica di amministratore ricoperta nell'Emittente sopra indicato, determina un saldo di retribuzione fissa da riconoscere pari ad Euro 2 migliaia.

I compensi fissi corrisposti nell'esercizio di riferimento a Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi sono ulteriormente dettagliati nella Tabella 3 in allegato.

Compensi per la partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione

I compensi fissi, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2014, per la partecipazione ai comitati, erogati direttamente dall'Emittente, sono così dettagliati:

- per Anna Maria Artoni, un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie;
- per Chiara Burberi, un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi;
- per Andrea Casalini:
 - un compenso pari a Euro 10 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie;
 - un compenso pari a Euro 2 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
- per Matteo De Brabant, un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie;
- per Daniele Ferrero, un compenso pari a Euro 10 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato Controllo e Rischi;
- per Klaus Gummerer, un compenso pari a Euro 1 migliaio annuo in qualità di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
- per Valeria Lattuada, un compenso pari a Euro 1 migliaio annuo in qualità di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
- per Marco Zampetti, un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.

Compensi per gli incarichi ricoperti dagli amministratori non esecutivi dell'Emittente nelle Società Operative

L'amministratore non esecutivo Marco Zampetti ricopre la carica di amministratore non esecutivo anche in alcune Società Operative. Per tali incarichi, per l'esercizio 2016, ha percepito i seguenti compensi, stabiliti dalle assemblee dei soci delle Società Operative di seguito indicate:

- Euro 10 migliaia annui da MutuiOnline S.p.A.;
- Euro 10 migliaia annui da CreditOnline Mediazione Creditizia S.p.A.;

-
- Euro 1 migliaia annuo da Money360.it S.p.A.;
 - Euro 10 migliaia annui da Centro Finanziamenti S.p.A.;
 - Euro 10 migliaia annui da Innovazione Finanziaria SIM S.p.A..

Bonus e altri incentivi

I compensi per bonus e altri incentivi per l'intero 2016 sono pari ad Euro 200 migliaia per ciascun amministratore esecutivo dell'Emittente, come dettagliato al precedente paragrafo 1.2 della presente sezione. Tali compensi sono erogati dalle Società Operative per gli incarichi come presidente e/o amministratore delegato ricoperti in dette società. Poiché la retribuzione fissa di Marco Pescarmona eccede di Euro 1 migliaia annuo quella prevista dal modello mentre la retribuzione fissa di Alessandro Fracassi è inferiore di Euro 2 migliaia annui rispetto a quanto stabilito dal modello, l'emolumento variabile per l'esercizio 2016 è rispettivamente rivisto in Euro 199 migliaia ed Euro 202 migliaia annui.

Partecipazione agli utili

Non sono previsti.

Benefici non monetari

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione ai due consiglieri esecutivi di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa per infortuni (obbligatoria per legge) quali *fringe benefit*.

Altri compensi

Non sono previsti altri compensi per eventuali prestazioni fornite.

Fair value dei compensi equity

Per quanto riguarda il *fair value* dei compensi *equity*, si è tenuto conto dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimati secondo i principi contabili internazionali.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Le indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro di competenza dell'esercizio sono così suddivise:

- per il trattamento di fine mandato di amministratore nelle società del Gruppo Euro 33 migliaia per Marco Pescarmona e Euro 34 migliaia per Alessandro Fracassi.
- per il trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato in una Società Operativa del Gruppo Euro 7 migliaia per Marco Pescarmona e Euro 5 migliaia per Alessandro Fracassi;

4. *Stock option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Le *stock option* assegnate agli amministratori esecutivi dell'Emittente sono dettagliate nella Tabella 4 in allegato.

Si segnala che a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione dell'Emittente.

5. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

I piani di incentivazione monetari previsti per gli amministratori esecutivi dell'Emittente sono dettagliati nella Tabella 5 in allegato.

Si segnala che il piano destinato agli amministratori esecutivi dell'Emittente Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi è stato formulato dal Comitato durante le riunioni del 13 aprile e del 13 maggio 2016 ed è stato approvato, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità dei presenti e con l'astensione di entrambi gli amministratori esecutivi, dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2016. Tale piano, con i suoi progressivi perfezionamenti ed integrazioni, presente la medesima impostazione, criteri e principi di fondo dei modelli utilizzati negli anni passati.

6. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Le partecipazioni detenute nel capitale dell'Emittente dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016 sono dettagliate nella Tabella 6 in allegato.

Si segnala inoltre che Marco Pescarmona detiene indirettamente il 50% del capitale sociale di Alma Ventures S.A., attraverso Guderian S.p.A., e Alessandro Fracassi detiene indirettamente il 50% del capitale sociale di Alma Ventures S.A. attraverso Casper S.r.l. e che Alma Ventures S.A., al 31 dicembre 2016, detiene 12.841.070 azioni dell'Emittente, pari al 32,5% del capitale sociale, nessuna delle quali acquisita nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016.

Tabella 1 - Incarichi amministratori esecutivi nelle Società Operative al 31 dicembre 2016

Società	Alessandro Fracassi	Marco Pescarmona
7Pixel S.r.l.	Amministratore	Presidente
Centro Finanziamenti S.p.A.	Presidente	-
Centro Istruttorie S.p.A.	Presidente	Amministratore Delegato
Centro Processi Assicurativi S.r.l.	Presidente	Amministratore Delegato
CercAssicurazioni.it S.r.l.	Amministratore	Presidente
CESAM S.r.l.	Presidente	Amministratore Delegato
CreditOnline Mediazione Creditizia S.p.A.	Amministratore Delegato	Presidente
Effelle Ricerche S.r.l.	-	-
EuroServizi per i Notai S.r.l.	Amministratore Delegato	Amministratore Delegato
Finprom S.r.l.	-	-
Generale Servizi Amministrativi S.r.l.	Amministratore Delegato	-
Innovazione Finanziaria SIM S.p.A.	Amministratore	Presidente
IN.SE.CO. S.r.l.	Presidente	Amministratore Delegato
Klikkapromo S.r.l.	Amministratore Delegato	Presidente
Mikono S.r.l.	Presidente	Amministratore Delegato
Money360.it S.p.A.	Amministratore Delegato	Presidente
MutuiOnline S.p.A.	Amministratore Delegato	Presidente
PP&E S.r.l.	Amministratore Delegato	Presidente
Quinservizi S.p.A.	Presidente	Amministratore Delegato
Segugio.it S.r.l.	Amministratore Delegato	Presidente
Segugio Servizi S.r.l.	Amministratore	Amministratore Delegato
ShopyDoo S.L.U.	-	-
Zoorate S.r.l.	-	Amministratore

Tabella 2: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Dati in migliaia di Euro

Nominativo	Carica	Periodo		Scadenza della carica	Compensi fissi erogati dall'Emittente	Compensi fissi per ruoli di Dirigente erogati dalle Società Operative	Compensi fissi erogati dalle Società Operative	Compensi per la partecipazione a comitati erogati dall'Emittente				Compensi variabili non equity erogati dalle Società Operative		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		dal	al					C.E.	C.C.R.	C.R.	C.O.P.C.	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Pescarmona	Presidente CdA	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	250	76	-	-	-	-	-	199	-	2	-	527	114	40
Alessandro Fracassi	A. D.	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	250	73	-	-	-	-	-	202	-	2	-	527	114	39
Anna Maria Artoni	Amm. indipendente	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	8	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	13	-	-
Fausto Boni	Amm. non esecutivo	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-
Chiara Burberi	Amm. indipendente	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	8	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	13	-	-
Andrea Casalini	Amm. indipendente	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	8	-	-	-	10	2	-	-	-	-	-	20	-	-
Matteo De Brabant	Amm. indipendente	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	8	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	13	-	-
Daniele Ferrero	Amm. indipendente	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	8	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	18	-	-
Alessandro Garrone	Amm. non esecutivo	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-
Klaus Gummerer	Amm. indipendente	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	8	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	9	-	-
Valeria Lattuada	Amm. indipendente	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	8	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	9	-	-
Marco Zampetti	Amm. non esecutivo	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2016	8	-	41	-	5	-	-	-	-	-	-	54	-	-
Fausto Provenzano	Pres. Coll. Sindacale	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2017	21	-	29	-	-	-	-	-	-	-	-	50	-	-
Paolo Burlando	Sindaco effettivo	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2017	14	-	16	-	-	-	-	-	-	-	-	30	-	-
Francesca Masotti	Sindaco effettivo	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2017	14	-	20	-	-	-	-	-	-	-	-	34	-	-
Fabio M. Venegoni	Sindaco effettivo	01/01/16	31/12/16	Approvazione bilancio 2017	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-
Compensi erogati dall'Emittente					629	-	-	-	20	20	4	-	-	-	-	673	228	37
Compensi erogati dalle Società Operative					-	149	110	-	-	-	-	401	-	4	-	664	-	42
Totale					629	149	110	-	20	20	4	401	-	4	-	1.337	228	79

C.E.: Comitato Esecutivo

C.C.R.: Comitato Controllo e Rischi

C.R.: Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie

C.O.P.C.: Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Tabella 3: Dettaglio dei compensi monetari lordi complessivi spettanti agli amministratori esecutivi dell'Emittente nelle società del Gruppo

Dati in migliaia di Euro

	Emittente		Società Operative		Totale
	Emolumento per la carica di amministratore esecutivo in Gruppo MutuiOnline S.p.A.	Stipendi quale Dirigente in una Società Operativa	Emolumento per le cariche di presidente e/o amministratore delegato nelle Società Operative		
Marco Pescarmona					
Compenso fisso di Gruppo	250	76	-	326	
Compenso variabile di Gruppo	-	-	199	199	
Totale per Marco Pescarmona	250	76	199	525	
	Emittente		Società Operative		Totale
	Emolumento per la carica di amministratore esecutivo in Gruppo MutuiOnline S.p.A.	Stipendi quale Dirigente in una Società Operativa	Emolumento per le cariche di presidente e/o amministratore delegato nelle Società Operative		
Alessandro Fracassi					
Compenso fisso di Gruppo	250	73	-	323	
Compenso variabile di Gruppo	-	-	202	202	
Totale per Alessandro Fracassi	250	73	202	525	
TOTALE	500	149	401	1.050	

Tabella 5: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Dati in migliaia di Euro

Nominativo	Carica	Data di formulazione del piano	Data di delibera del piano	Bonus del 2016			Bonus di anni precedenti		Altri bonus
				Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	
Marco Pescarmona	Presidente CdA	13/04/2016 - 13/05/2016	13/05/16	199	-	-	-	-	-
Alessandro Fracassi	A. D.	13/04/2016 - 13/05/2016	13/05/16	202	-	-	-	-	-
Compensi erogati dall'Emittente		13/04/2016 - 13/05/2016	13/05/16	-	-	-	-	-	-
Compensi erogati dalle Società Operative		13/04/2016 - 13/05/2016	13/05/16	401	-	-	-	-	-
Totale				401	-	-	-	-	-

Tabella 6 – Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Azioni possedute al 31 dicembre 2015	Azioni acquisite	Azioni vendute	Azioni possedute al 31 dicembre 2016	Titolo del possesso	Modalità del possesso
Marco Pescarmona	Presidente del CdA	47.865	320.000	287.865	80.000	P	D
Alessandro Fracassi	A. D.	31.309	325.000	276.309	80.000	P	D
Anna Maria Artoni	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Fausto Boni	Amministratore	133.952	-	-	133.952	P	D
Chiara Burberi	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Andrea Casalini	Amministratore	5.000	-	-	5.000	P	D
Matteo De Brabant	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Daniele Ferrero	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Alessandro Garrone	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Klaus Gummerer	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Valeria Lattuada	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Marco Zampetti	Amministratore	15.000	-	-	15.000	P	D
Fausto Provenzano	Pres. Collegio Sindacale	3.500	-	-	3.500	P	D
Paolo Burlando	Sindaco effettivo	7.000	-	-	7.000	P	D
Francesca Masotti	Sindaco effettivo	4.200	-	-	4.200	P	D

Legenda:
P: Proprietà
D: Possesso diretto
I: Possesso indiretto