



Cerved Group S.p.A

Sede legale in San Donato Milanese, Via dell'Unione Europea, 6A/6B
capitale sociale euro 50.521.142,00 i.v.

Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita IVA: 08587760961
REA MI-2035639

Sito *internet* istituzionale: <http://company.cerved.com>

**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024
PER IL MANAGEMENT E AMMINISTRATORI DEL GRUPPO CHE FA CAPO A CERVED
GROUP S.P.A., REDATTO AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL D. LGS. 58/98 E DELL'ART.
84 BIS DEL REGOLAMENTO N. 11971 APPROVATO DALLA CONSOB CON DELIBERA
DEL 14 MAGGIO 1999 COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO E INTEGRATO**

San Donato Milanese, 5 marzo 2019

INDICE

DEFINIZIONI	3
PREMESSA.....	5
1. SOGGETTI DESTINATARI	5
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	6
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI.....	10
4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	13

DEFINIZIONI

Salvo quanto diversamente espressamente stabilito, ai fini del presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), i seguenti termini, ove riportati con lettera maiuscola, hanno il significato di seguito indicato, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al maschile includeranno anche eventuali espressioni al femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale:

- “**Assegnazione**”: indica l’assegnazione, in forma gratuita, di un numero massimo di Diritti a ciascun Beneficiario deliberata dal Consiglio di Amministrazione su indicazione anche dell’Amministratore Delegato, ottenuto il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, per ciascun Ciclo del Piano, negli anni 2019 (1° Ciclo), 2020 (2° Ciclo), e 2021 (3° Ciclo).
- “**Attribuzione**”: indica l’attribuzione a ciascun Beneficiario delle Azioni come risultante dalla delibera del Consiglio di Amministrazione, ottenuto il parere del Comitato Remunerazione e Nomine che determina un numero di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario in base al grado di raggiungimento degli Obiettivi di *performance* e, in generale alla permanenza delle Condizioni di Maturazione.
- “**Azioni**”: tutte le azioni di Cerved Group S.p.A..
- “**Beneficiari**”: indica i destinatari del Piano, come individuati dal Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei Cicli del Piano, a decorrere dal 2019 (1° Ciclo).
- “**Claw-back**”: indica il meccanismo contrattuale che prevede la possibile restituzione, anche parziale, delle Azioni attribuite in base al Piano.
- “**Ciclo del Piano**”: ogni singolo Ciclo avente durata triennale e decorrente rispettivamente dal 2019 (1° Ciclo), 2020 (2° Ciclo), 2021 (3° Ciclo).
- “**Consiglio di Amministrazione**”: indica il Consiglio di Amministrazione della Società *pro tempore* in carica, ovvero i suoi delegati.
- “**Condizioni di Maturazione**”: indicano le condizioni alle quali i Diritti maturano: (i) il raggiungimento degli Obiettivi di *performance*; (ii) il perdurare del Rapporto, come meglio indicate nel successivo paragrafo 2.2.
- “**Diritto**”: il diritto assegnato gratuitamente al Beneficiario che, una volta maturato in presenza delle Condizioni di Maturazione, gli permetta di ricevere Azioni. Ogni Diritto corrisponde ad 1 (una) Azione.
- “**Gruppo**”: indica Cerved Group S.p.A. e le società da essa controllate, direttamente o indirettamente, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
- “**Lock-up**”: il meccanismo contrattuale che prevede l’inalienabilità o la intrasferibilità delle Azioni attribuite secondo quanto previsto dal Regolamento.
- “**Obiettivi di performance**”: indica gli obiettivi di *performance* individuati dal Consiglio di Amministrazione relativamente allo specifico Periodo di *performance* di ciascun Ciclo, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

- “**Periodo di *performance***”: indica il periodo triennale, per ciascun Ciclo del Piano, in riferimento al quale sono individuati gli Obiettivi di *performance*.
- “**Piano**”: indica il Performance Share Plan 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 05/03/2019 che ha quali destinatari alcune figure chiave del Gruppo, individuate tra *manager*, amministratori e altre figure apicali del Gruppo. Il Piano sarà disciplinato dal Regolamento.
- “**Rapporto**”: indica il rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione in essere tra il Beneficiario e la Società o una delle società del Gruppo o la carica di amministratore assunta in seno all'organo consiliare della Società e/o delle società del Gruppo.
- “**Regolamento**”: indica il regolamento che prevede i termini e le condizioni attuative del Piano, unitamente ad eventuali modifiche ad esso apportate, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.
- “**Regolamento Emittenti**”: indica il regolamento relativo agli emittenti approvato con delibera Consob del 14 maggio 1999 n. 11971, come successivamente modificato.
- “**Società**”: indica Cerved Group S.p.A., con sede legale in San Donato Milanese, Via Dell'Unione Europea, 6A/6B.
- “**TUF**”: indica il decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 come successivamente modificato.

PREMESSA

Il presente Documento Informativo è stato predisposto al fine di fornire agli Azionisti della Società e al mercato un'informazione sul Piano in ossequio a quanto previsto dall'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e, in particolare, in conformità allo schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Si precisa che il Piano è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi all'articolo 114-*bis*, comma 3 del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti.

La Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 05/03/2019 ha approvato il Piano del quale sono destinatari alcune figure chiave del Gruppo, individuate tra *manager*, amministratori e altre figure apicali del Gruppo.

Il Piano sarà sottoposto all'approvazione dell'assemblea degli Azionisti della Società convocata per il 16/04/2019 in unica convocazione ai sensi del TUF.

Il presente Documento Informativo è redatto sulla base della proposta di adozione del Piano, formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine della Società in data 5 marzo 2019, e approvata dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2019.

Le assegnazioni gratuite dei Diritti verranno effettuate nel triennio 2019-2021: 2019 (1° Ciclo), 2020 (2° Ciclo) e 2021 (3° Ciclo).

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale della Società in San Donato Milanese, Via dell'Unione Europea, 6A/6B, nel sito *internet* di Borsa Italiana S.p.A. all'indirizzo www.borsaitaliana.it e nel sito internet della Società all'indirizzo www.cerved.com, nonché nel sistema di stoccaggio autorizzato www.emarketstorage.com.

1. SOGGETTI DESTINATARI

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

Il Piano è riservato ad alcune figure chiave del Gruppo, individuate tra *manager*, amministratori e altre figure apicali, come individuati dall'organo amministrativo in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo in termini di creazione di valore, nonché con le finalità della politica retributiva indicate nella relazione sulla remunerazione.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari facenti parte dell'organo amministrativo della Società o di società del Gruppo, che saranno individuati dall'organo amministrativo tra i componenti di nuova nomina del Consiglio di Amministrazione della Società e/o delle società del Gruppo, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello schema 7 dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'Emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale Emittente

Il Piano è riservato a circa 80 dipendenti del Gruppo suddivisi nelle seguenti categorie:

- taluni *manager* (dipendenti) con responsabilità strategiche del Gruppo;

- altre figure apicali e *manager* del Gruppo con alcuni dei quali il Gruppo intrattiene anche rapporti di collaborazione.

Nell'ambito dei destinatari sopra indicati, i Beneficiari saranno singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, anche in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato *pro tempore* vigente. Tali informazioni verranno comunicate successivamente ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5 del Regolamento Emittenti.

1.3 *Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi: (a) direttori generali dell'Emittente (b) altri dirigenti con responsabilità strategiche (c) persone fisiche controllanti l'Emittente*

- Direttori Generali dell'emittente strumenti finanziari
Non applicabile in quanto al momento non vi sono Direttori Generali.
- altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari
Non Applicabile.
Nessuno dei dirigenti con responsabilità strategica della Società ha percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.
- persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni
Non vi sono persone fisiche controllanti la Società.

1.4 *Descrizione e indicazione numerica dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nel punto (b) del paragrafo 1.3 e delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano*

Alla data di redazione del presente Documento Informativo, le informazioni relative all'indicazione nominativa dei Beneficiari a cui verranno attribuiti i Diritti (ad eccezione di quanto già in precedenza indicato) non sono disponibili in quanto sarà il Consiglio di Amministrazione della Società che procederà, su delega dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti, all'individuazione nominativa dei Beneficiari dei Diritti, ottenuto il parere del Comitato Remunerazione e Nomine. Tali informazioni verranno comunicate successivamente ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Si segnala che non vi sono categorie di dipendenti o collaboratori per le quali siano previste caratteristiche differenziate del Piano.

2 RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 *Obiettivi del Piano*

Il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- migliorare l'allineamento degli interessi dei Beneficiari a quelli degli Azionisti, legando la remunerazione del *management* a specifici obiettivi di *performance*, determinati in base a ciascun Ciclo del Piano, il cui raggiungimento è strettamente collegato al miglioramento della *performance* della Società ed alla crescita del valore della stessa;
- supportare la capacità di *retention* delle risorse chiave, allineando la politica di remunerazione del Gruppo alle migliori prassi di mercato che tipicamente prevedono strumenti di incentivazione di lungo termine;
- rendere la politica di remunerazione del Gruppo più aderente alle indicazioni del Codice di Autodisciplina per la società quotate in coerenza con le previsioni di cui al Principio 6.P.2. (“la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo”).

Considerando che la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo costituisce l’obiettivo primario della Società, il Consiglio di Amministrazione ritiene che il Piano - basato sulla maturazione del diritto all’assegnazione gratuita di azioni dilazionata nel medio-lungo termine e su obiettivi di *performance* correlati ai risultati economico-finanziari del Gruppo - allineando gli interessi del *management* a quelli degli Azionisti, rappresenti lo strumento d’incentivazione e di fidelizzazione più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società.

Il Piano sarà attuato mediante Assegnazione gratuita, a ciascuno dei Beneficiari di Diritti, secondo quanto stabilito dal Regolamento del Piano e subordinatamente alle Condizioni di Maturazione di cui al successivo paragrafo 2.2.

Il Piano è stato proposto dal Comitato Remunerazione e Nomine in data 05/03/2019 ed esaminato in data 05/03/2019 dal Consiglio di Amministrazione che ha approvato la proposta di sottoporlo all’esame dell’Assemblea degli Azionisti della Società convocata in data 16/04/2019, in unica convocazione.

2.2 Variabili chiave e indicatori di performance

La maturazione dei Diritti (e quindi l’effettiva Attribuzione delle Azioni ai Beneficiari) per ciascun ciclo è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, dell’avveramento delle seguenti Condizioni di Maturazione, singolarmente e disgiuntamente considerate (ciascuna una “**Condizione di Maturazione**” e collettivamente le “**Condizioni di Maturazione**”) al termine del Periodo di Performance di ciascun Ciclo del Piano.

a) Prima Condizione di Maturazione: Obiettivi di *performance*

Gli Obiettivi di *performance* sono individuati dal Consiglio di Amministrazione relativamente a ciascun Ciclo del Piano, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Per ciascuno degli Obiettivi di *performance* è prevista una curva di incentivazione che collega il numero delle Azioni attribuibili in funzione dell’Obiettivo di *performance* raggiunto sulla base di diversi livelli di *performance*:

- una soglia minima di *performance* (*threshold*) al di sotto della quale nessuna Azione sarà attribuita;
- una soglia massima di *performance* (*cap*) al raggiungimento o superamento della quale sarà attribuito il numero massimo di Azioni al Beneficiario.

Gli Obiettivi di Performance per il 1° Ciclo del Piano sono (i) la crescita dell’Utile Ante Imposte *Adjusted* 2019-2021 (“**Obiettivo PBTA**”) e (ii) il *Total Shareholder Return* della Società,

confrontato sia con quello delle società incluse nell'indice FTSE Mid Cap Index Italia, elaborato da Borsa Italiana S.p.A (“**Obiettivo Mid Cap TSR**”), sia calcolato come scostamento percentuale rispetto a quello dell'indice FTSE Italia Industria elaborato da Borsa Italiana S.p.A (“**Obiettivo Sector TSR**”), e il numero effettivo di Diritti che matureranno e quindi di Azioni che saranno attribuite a ciascun Beneficiario sarà quello risultante dalla media ponderata dei risultati dell'Obiettivo PBTA (peso 70%), dell'Obiettivo Mid Cap TSR (peso 15%) e dall'Obiettivo Sector TSR (peso 15%), all'interno del proprio *range* di *performance*. Seguono ulteriori dettagli sugli Obiettivi di *performance* per il 1° Ciclo:

Gli Obiettivi di *performance* per il 1° Ciclo del Piano sono i seguenti:

- 1) Obiettivo PBTA (peso 70%): indica la crescita dell'Utile Ante Imposte *Adjusted* per Azione nel periodo 2019-2021. Per Utile Ante Imposte *Adjusted* si intende l'utile prima delle imposte per ciascuna Azione, determinato utilizzando le modalità di calcolo previste nello IAS 33, escluse le Azioni proprie, escludendo gli oneri ed i proventi non ricorrenti, gli oneri finanziari sostenuti per l'accensione dei finanziamenti e rilevati a conto economico, con il metodo del costo ammortizzato, e l'ammortamento dei plusvalori emersi dai processi di aggregazione aziendale ed allocati ad attività immateriali. La crescita dell'Utile Ante Imposte *Adjusted* è intesa come tasso di crescita composto annuo, ed esclude dal calcolo gli effetti contabili derivanti dal Piano stesso.

La seguente tabella indica *threshold* e *cap* per la crescita dell'Utile Ante Imposte *Adjusted* nel periodo 2019-2021 per Azione:

Crescita dell'Utile Ante Imposte <i>Adjusted</i> 2019-2021 per Azione	Percentuale di Diritti che maturano
Inferiore a 6%	0%
6% (<i>threshold</i>)	40%
Tra 6% e 10%	Per interpolazione lineare
10% (<i>cap</i>)	100%
Superiore a 10%	100%

- 2) Obiettivo Mid Cap TSR (peso 15%): indica il *Total Shareholder Return* (“TSR”) di Cerved Group S.p.A. confrontato con il *Total Shareholder Return* delle società incluse nell'indice FTSE Mid Cap Index Italia elaborato da Borsa Italiana S.p.A., per la durata del relativo Periodo di Performance.

La seguente tabella indica *threshold* e *cap* per l'Obiettivo Mid Cap TSR:

TSR Cerved Group S.p.A.	Percentuale di Diritti che maturano
Inferiore alla mediana	0%
Pari alla mediana (<i>threshold</i>)	50%
Tra mediana e 75° percentile	Per interpolazione lineare
75° percentile (<i>cap</i>)	100%
Superiore al 75° percentile	100%

- 3) Obiettivo Sector TSR (peso 15%): indica lo scostamento percentuale del *Total Shareholder Return* della Società, per ciascun Ciclo del Piano e per tutta la durata del relativo Periodo di Performance, rispetto al *Total Shareholder Return* dell'indice FTSE Italia Industria della Borsa Italiana.

La seguente tabella indica *threshold* e *cap* per l'Obiettivo Sector TSR:

Scostamento % TSR da indice	Percentuale di Diritti che maturano (sul 15% del totale)
Inferiore a -5%	0%
<i>Threshold</i> -5%	50%
Tra <i>Threshold</i> e <i>Cap</i>	Per interpolazione lineare
<i>Cap</i> +10%	100%

Per quanto attiene gli Obiettivi di *performance* per il 2° e 3° Ciclo del Piano, il Consiglio di Amministrazione potrà definirli discrezionalmente anche introducendo modifiche rispetto a quanto previsto per il 1° Ciclo.

Il numero dei Diritti da attribuire ai Beneficiari, per ciascun Ciclo del Piano, sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione su indicazione anche dell'Amministratore Delegato, ottenuto il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, sulla base del livello di conseguimento degli Obiettivi di *performance* come risultanti dai bilanci consolidati di Gruppo, approvati dall'Assemblea degli Azionisti della Società e, per quanto riguarda i risultati relativi all'Obiettivo di *performance Total Shareholder Return*, avuto riguardo alle elaborazioni fornite dalla direzione finanziaria della Società o da società esterna eventualmente incaricata di certificare i risultati conseguiti.

b) Seconda Condizione di Maturazione: Mantenimento del rapporto di lavoro, di collaborazione o di funzioni di amministratore anche senza deleghe

L'Attribuzione sarà subordinata, *inter alia*, alla condizione che il Beneficiario sia dipendente o collaboratore o sia amministratore anche senza deleghe del Gruppo in costanza di Rapporto con il Gruppo. Il Regolamento stabilirà i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione del Rapporto di lavoro o di collaborazione o di amministrazione, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire.

2.3 Criteri per la determinazione del numero di Diritti da assegnare

L'Assegnazione, per ciascun Ciclo del Piano, sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società successivamente all'approvazione del Piano da parte della Assemblea degli Azionisti che si terrà, in unica convocazione, il 16/04/2019.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione determinerà il numero massimo di Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario, per ciascun Ciclo del Piano, anche in base a quanto proposto dall'Amministratore Delegato, ottenuto il parere del Comitato Remunerazione e Nomine. Nel procedere all'individuazione dei Beneficiari e alla determinazione dei Diritti assegnabili, il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Comitato Remunerazione e Nomine, ciascuno per quanto di propria competenza, agiranno discrezionalmente, tenendo principalmente conto del ruolo ricoperto, della rilevanza strategica della posizione dei destinatari del Piano all'interno del Gruppo, del potenziale della risorsa e di ogni altro elemento utile. In particolare, il numero dei Diritti sarà determinato in base ad un indicatore pari ad un multiplo del compenso fisso annuale lordo di ciascun Beneficiario, al 1° gennaio di ogni Ciclo del Piano, tenendo conto della relativa posizione nell'organizzazione aziendale.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società.

Non è contemplata dal Piano l'assegnazione di strumenti finanziari non emessi dalla Società. Il Piano ha ad oggetto unicamente le Azioni.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile.

Ogni valutazione in merito alle implicazioni di natura fiscale, previdenziale e contabile sarà effettuata al momento dell'Attribuzione in base alla normativa vigente a tale data.

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

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

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano

In data 05/03/2019 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine riunitosi in data 05/03/2019, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, che si terrà in data 16/04/2019, l'approvazione del Piano.

All'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società sarà proposto di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere occorrente per l'attuazione del Piano, ottenuto il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, da esercitare nel rispetto dei termini e delle condizioni stabiliti dall'Assemblea stessa.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo il Consiglio di Amministrazione avrà, *inter alia*, i poteri per: (i) identificare il numero dei Beneficiari e definire il numero dei Diritti da assegnare a ciascuno di essi nel rispetto del numero massimo approvato dall'Assemblea e - se del caso - modificare le Condizioni di Maturazione ai quali subordinare l'Attribuzione nei casi indicati al successivo paragrafo 3.3; (ii) redigere il Regolamento del Piano e compiere ogni adempimento, formalità o comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano, nel rispetto dei termini e delle condizioni descritti nel Documento Informativo.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano, con facoltà di subdelega e fatte salve le prerogative proprie dell'Assemblea degli Azionisti, è il Consiglio di Amministrazione della Società, che sovrintenderà all'attuazione ed alla gestione operativa del Piano stesso.

La competenza per l'esecuzione del Piano spetterà al Consiglio di Amministrazione il quale sarà incaricato dall'Assemblea della gestione operativa, dell'attuazione pratica e dell'amministrazione del Piano avvalendosi del Comitato Remunerazione e Nomine nonché del supporto della direzione risorse umane del Gruppo.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano e ai documenti di attuazione del Piano (ivi incluso il Regolamento), senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, tutte le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie in conseguenza di eventi sopravvenuti suscettibili di influire sui Diritti o sulle Azioni, sul Gruppo o sul Piano (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo o modifiche normative o variazioni al perimetro di Gruppo) al fine di mantenere invariati – nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile – i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, laddove ritenuto necessario o opportuno per mantenere quanto più possibile invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di volta in volta vigente, i contenuti essenziali del Piano, provvede a regolamentare i diritti emergenti e/o modificare e/o integrare le condizioni di Assegnazione o di Attribuzione al realizzarsi, tra l'altro, delle seguenti operazioni:

- frazionamento e raggruppamento delle Azioni;
- aumento gratuito del capitale della Società;
- aumento del capitale della Società a pagamento;
- distribuzione di dividendi straordinari agli Azionisti;
- riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento delle azioni della Società.

In caso di cambio di controllo o revoca delle Azioni della Società dalla quotazione il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, attribuirà le Azioni anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Regolamento, definendo le modalità e i termini dell'Attribuzione delle Azioni, fermo restando che tale accelerazione dell'attribuzione delle Azioni non potrà avvenire per i Diritti assegnati successivamente al cambio di controllo. Per la nozione di “cambio di controllo” si fa riferimento, oltre che alla nozione di cui all'art. 93 TUF (“controllo solitario”), anche a quella di cui al Regolamento Consob recante disposizioni sulle operazioni con parti correlate adottato con delibera 17221 del 12 marzo 2010 (“controllo congiunto”).

In caso di offerta pubblica di acquisto o offerta pubblica di scambio (sia volontaria che obbligatoria) avente ad oggetto Azioni, l'organo amministrativo, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, e nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 104 TUF, delibererà:

- l'Attribuzione delle Azioni (in tutto o in parte) anticipatamente e anche indipendentemente dall'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, fermo restando che tale accelerazione dell'attribuzione delle Azioni non potrà avvenire per i Diritti assegnati successivamente al lancio dell'OPA; e/o
- l'immediata disponibilità delle Azioni soggette a lock-up per i Beneficiari che comunichino la loro irrevocabile volontà di aderire all'offerta pubblica.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'Assegnazione delle Azioni

Le Azioni saranno assegnate ai Beneficiari a titolo gratuito. Le Azioni oggetto di Assegnazione potrebbero derivare da azioni proprie o da azioni di nuova emissione derivanti da un aumento del capitale sociale gratuito ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile posto all'ordine del giorno dell'Assemblea degli Azionisti convocata il 16/04/2019.

I Beneficiari avranno diritto di richiedere l'Assegnazione solo previo accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, delle Condizioni di Maturazione.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse

Le caratteristiche del Piano sono state determinate anche con l'ausilio di consulenti esterni. Il Piano è stato sottoposto all'esame del Comitato Remunerazione e Nomine composto da amministratori indipendenti non destinatari del Piano, in data 05/03/2019, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina delle società quotate emesso da Borsa Italiana S.p.A..

La proposta del Comitato Remunerazione e Nomine è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione del 05/03/2019 per essere poi sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 16/04/2019.

La delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano e la proposta di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea della Società è stata assunta con l'astensione, per quanto occorrer possa, di tutti gli amministratori esecutivi quali possibili destinatari del piano.

3.6 Data della delibera assunta da parte dall'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato Remunerazione e Nomine

Nella riunione del 05/03/2019 il Comitato Remunerazione e Nomine ha formulato la proposta relativa al Piano. Nella riunione del 05/03/2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre l'adozione del Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 16/04/2019.

Nella suddetta riunione del 05/03/2019 il Consiglio di Amministrazione ha quindi approvato, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, il presente Documento Informativo e la Relazione Illustrativa degli amministratori sul Piano *ex art. 114-bis* del TUF.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale Comitato Remunerazione e Nomine

I Diritti previsti dal Piano saranno assegnati ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 16/04/2019. Le Azioni verranno attribuite ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, al termine del Periodo di *performance* subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di *performance* e, in generale, al verificarsi delle Condizioni di Maturazione.

Le date di Assegnazione e di Attribuzione verranno comunicate con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

3.8 Il prezzo di mercato delle azioni registrato nelle date indicate nei punti 3.6 e 3.7

Alla data del 05/03/2019 in cui si sono riuniti, rispettivamente, il Comitato Remunerazione e Nomine e il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta in merito al Piano da

sottoporre all'Assemblea degli Azionisti convocata in data 16/04/2019, il prezzo ufficiale di chiusura di Borsa delle Azioni era, rispettivamente, di Euro 8,30.

Il prezzo delle Azioni al momento dell'Assegnazione e dell'Attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione, sarà comunicato con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

3.9 Termini e modalità di cui l'Emittente ha tenuto conto nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione e Nomine (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

Si prevede che l'Assegnazione dei Diritti ai Beneficiari sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione che, subordinatamente all'ottenimento della necessaria delega da parte dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti, darà attuazione al Piano. In occasione del Consiglio di Amministrazione che assegnerà i Diritti ai Beneficiari, la Società diffonderà il comunicato stampa ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF contenente altresì le informazioni richieste ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Nel caso in cui ricorrano ulteriori informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF e dell'art. 17 del Regolamento UE n. 596/2014, la Società procederà alla relativa diffusione al pubblico secondo la normativa applicabile.

L'individuazione di eventuali presidi sarà demandata al Consiglio di Amministrazione in sede di determinazione del Regolamento che disciplinerà il Piano, fermo restando che l'esecuzione del Piano si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società in modo da assicurare trasparenza e parità di informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate dalla Società con particolare riferimento a quelle relative agli abusi di mercato.

4 CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Struttura del Piano

Il Piano ha per oggetto l'attribuzione gratuita ai Beneficiari di massimi n. 4.881.874 Diritti, ciascuno dei quali dà diritto di ricevere a titolo gratuito, subordinatamente al verificarsi delle condizioni di cui al paragrafo 2.2, n. 1 Azione, godimento regolare, salvo eventuali rettifiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione in forza dei poteri allo stesso attribuiti per l'attuazione del Piano.

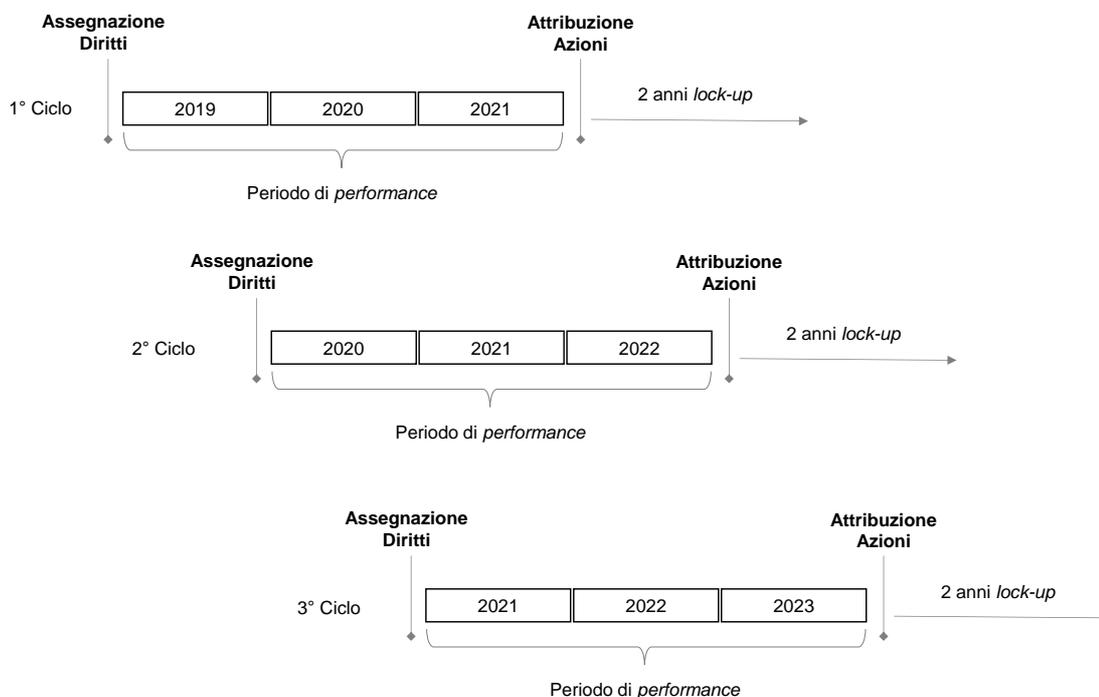
4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano si articola in tre Cicli (2019, 2020 e 2021), ciascuno avente durata triennale; ciascun Ciclo prevede:

- l'Assegnazione ai Beneficiari di un certo numero di Diritti, condizionati al raggiungimento di predefiniti Obiettivi di *performance*;
- la definizione, in fase di Assegnazione, degli Obiettivi di *performance*;

- L'Attribuzione delle Azioni ai Beneficiari subordinatamente alla verifica delle Condizioni di Maturazione.

A titolo meramente esemplificativo si propone il seguente grafico che riporta i tre Cicli (2019, 2020 e 2021), ciascuno avente durata triennale:



4.3 Termine del Piano

Il Piano si concluderà nel 2024 con l'ultima eventuale Attribuzione di Azioni prevista dal Regolamento del Piano. Resta inteso che le condizioni di *lock-up* previste dal Piano rimarranno valide ed efficaci anche successivamente.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il Piano ha ad oggetto Diritti a ricevere gratuitamente massime n. 4.881.874 Azioni pari EUR 1.263.028,43 del capitale della Società attribuibili nei tre cicli previsti dal Piano.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

Il numero dei Diritti attribuiti a ciascun Beneficiario nell'ambito del Piano viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Amministratore Delegato e sentito il Comitato Remunerazione e Nomine, tenendo conto del ruolo ricoperto nella Società o nelle Società Controllate e dell'importanza strategica della funzione svolta da ciascuno di essi. Il Piano

consiste nell'attribuzione gratuita di Diritti, non trasferibili per atto fra vivi, la cui maturazione è subordinato al verificarsi delle Condizioni di Maturazione indicate al precedente paragrafo 2.2. L'avverarsi delle medesime sarà verificato dal Consiglio di Amministrazione.

4.6 *Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sui Diritti ovvero sulle Azioni*

I Diritti non possono essere trasferiti o assoggettati ad alcun vincolo a nessun titolo, se non "*mortis causa*".

Per atto di trasferimento si intende ogni e qualunque negozio con il quale si ottenga, direttamente o indirettamente, l'effetto di cedere a terzi i Diritti, inclusi gli atti a titolo gratuito, le permutate e i conferimenti. Qualsiasi tentata vendita, cessione, assoggettamento a vincoli o trasferimento effettuato violando questa disposizione sarà invalido e in ogni caso inefficace nei confronti della Società e comporterà l'inefficacia dei Diritti.

Il Regolamento prevede ulteriori indicazioni in merito ai vincoli di indisponibilità gravanti sulle Azioni che non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione *inter vivos*, sino allo scadere dei termini riportati nel Piano. Al fine di un ulteriore allineamento agli interessi degli azionisti nel lungo periodo, il Piano prevede che il 50% delle azioni attribuite (al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale), per gli amministratori esecutivi ed i dirigenti strategici, ed il 20% (al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale) per gli altri beneficiari, siano sottoposte ad un periodo di **lock-up** fino alla fine del mandato per gli amministratori esecutivi e di due anni per gli altri beneficiari dalla data di attribuzione.

Sono inoltre presenti clausole di **clawback** come meglio indicate al successivo paragrafo 4.10.

4.7 *Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging*

L'effettuazione di operazioni di *hedging* sui Diritti da parte dei Beneficiari prima dell'Attribuzione delle Azioni comporta la perdita dei Diritti stessi, in quanto elusione del divieto di trasferimento.

4.8 *Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro*

L'Attribuzione è subordinata, *inter alia*, alla permanenza di un Rapporto, ovvero che il Beneficiario sia dipendente o collaboratore o sia amministratore anche senza deleghe del Gruppo in costanza di rapporto di lavoro o di collaborazione e all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa. Il Regolamento stabilirà i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione o di amministratore anche senza deleghe, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire.

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

Le cause di annullamento del Piano potranno eventualmente essere determinate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione e Nomine.

Resta in ogni caso fermo che il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di non procedere all'Attribuzione:

- in caso di effettivo e significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria del Gruppo accertato dal Consiglio di Amministrazione medesimo; ovvero
- qualora, a seguito dell'entrata in vigore di normativa primaria e/o secondaria (anche previdenziale e fiscale) e/o a seguito dell'emissione di chiarimenti interpretativi ufficiali e/o a seguito di variazioni delle interpretazioni correnti relative alle norme applicabili, l'attuazione del Piano potrebbe comportare oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società.

In tali ipotesi, il Piano potrà essere temporaneamente sospeso, modificato ovvero annullato. In tal caso non sorgerà a carico della Società alcuna responsabilità per danni, indennizzi o a qualunque altro titolo nei confronti dei Beneficiari e nessuno dei Beneficiari avrà nulla a pretendere dalla Società in relazione ai diritti agli stessi assegnati a ricevere gratuitamente Azioni non ancora attribuite.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto da parte della Società degli strumenti finanziari oggetto del Piano

Il Piano prevede clausole di revoca e restituzione. Qualora il Consiglio di Amministrazione previa consultazione del Comitato Remunerazione e Nomine, accerti che gli Obiettivi di *performance* siano state determinati sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero siano stati accertati a carico del Beneficiario, con sentenza passata in giudicato, comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria per la Società medesima o senza i quali gli Obiettivi di *performance* non sarebbero stati raggiunti, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato Remunerazione e Nomine, si riserva di ottenere dal Beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti, la revoca dei Diritti o la restituzione delle Azioni nella titolarità del Beneficiario.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni

Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni in quanto esse sono attribuite in forma gratuita.

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

Alla data del presente Documento Informativo, non vi sono elementi sufficienti per fornire valutazioni attendibili sull'onere atteso per la Società in quanto condizionato da diversi fattori non preventivabili. Le spese amministrative e di gestione del Piano sono da considerarsi poco significative.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

Gli eventuali effetti diluitivi conseguenti all'attuazione del Piano dipendono dalla scelta della Società di realizzare lo stesso mediante assegnazione di azioni proprie ovvero mediante emissione di azioni ex art. 2349 del Codice Civile. Nel caso in cui la provvista del numero massimo di Azioni a servizio del Piano avvenga esclusivamente attraverso emissioni di nuove azioni l'effetto diluitivo sarà pari al 2,5%, per tutti i tre Cicli del Piano

4.14 Eventuali limiti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non ci sono limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno attribuite ai sensi del Piano.

4.15 Informazioni relative all'assegnazione di Azioni non negoziate nei mercati regolamentati

Il Piano non contempla la consegna di azioni non negoziate nei mercati regolamentati.

4.16 - 4.23

Non applicabili.

4.24 TABELLA

La Tabella allegata prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento sarà dettagliata al momento dell'assegnazione delle Azioni e, di volta in volta aggiornata, nella fase di attuazione del Piano ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(Fabio Cerchiai)