



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>

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione di Cerved Group S.p.A.
sul **quarto argomento** all'ordine del giorno di parte ordinaria dell'Assemblea convocata in sede ordinaria
e straordinaria per il 16 aprile 2019, in unica convocazione.

ARGOMENTO N. 4 ALL'ORDINE DEL GIORNO DI PARTE ORDINARIA

PIANO DI INCENTIVAZIONE 2022-2024 AVENTE AD OGGETTO AZIONI ORDINARIE DI CERVED GROUP S.P.A. DENOMINATO "PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024" RISERVATO AL MANAGEMENT E AD AMMINISTRATORI DELLA SOCIETÀ E DELLE SOCIETÀ DA QUESTA CONTROLLATE. DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Signori Azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni (il "TUF"), un piano di incentivazione e fidelizzazione denominato "Performance Share Plan 2022 – 2024" (il "Piano") riservato al *management* e ad amministratori di Cerved Group S.p.A. ("Cerved" o la "Società") e delle società da questa controllate (le "Società Controllate" e con la Società il "Gruppo"), da attuarsi: (a) previo conferimento al Consiglio di Amministrazione di una delega ad aumentare in via gratuita il capitale sociale ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile (la "Delega"), in via scindibile, mediante attribuzione gratuita di azioni ordinarie della Società di nuova emissione rivenienti da un aumento di capitale sociale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, c.c. (l'"Aumento di Capitale") nonché (b) mediante attribuzione di azioni proprie già in portafoglio o da acquistare sul mercato.

La proposta relativa al conferimento della Delega illustrata da apposita relazione redatta ai sensi del regolamento in materia di emittenti adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "Regolamento Emittenti"), sarà sottoposta all'esame e all'approvazione quale unico punto all'ordine del giorno della parte straordinaria dell'Assemblea della Società (di seguito l'"Assemblea Straordinaria").

Per maggiori informazioni sulla Delega si rinvia alla sopra indicata relazione illustrativa e a quanto sinteticamente illustrato di seguito.

Il documento informativo relativo al Piano, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e in conformità dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, sarà messo a disposizione del pubblico nei termini di legge e sarà consultabile sul sito internet della Società <http://company.cerved.com>, nella sezione *Governance*, unitamente alla presente relazione.

1. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano rientra nella politica di remunerazione che il Gruppo e 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.

Nel predisporre il Piano, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine di Cerved hanno condotto una approfondita attività di *benchmarking*, avvalendosi anche di consulenti esterni, sulla *best practice* vigente in Europa in materia di remunerazione del *management* nel lungo termine. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine ritengono che il Piano rifletta la migliore prassi internazionale favorendo la fidelizzazione ed incentivando la permanenza dei destinatari all'interno del Gruppo.

Il Piano rappresenta, inoltre, per coloro che ricoprono ruoli strategici e determinanti per il successo della Società e delle Società Controllate, un continuo incentivo a mantenere elevati standard gestionali e a migliorare la *performance* del Gruppo in aderenza agli obiettivi della Società incrementando la competitività del Gruppo e aumentando il valore per gli azionisti.

Con riguardo alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, si segnala, tra l'altro, che l'adozione di piani di remunerazione basati su azioni è in linea con quanto raccomandato dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A..

La proposta relativa all'adozione del Piano è stata formulata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

2. Oggetto e modalità di attuazione del Piano

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari individuati all'interno della categoria di destinatari indicata al successivo Paragrafo 3 (i "**Beneficiari**"), di diritti a ricevere azioni ordinarie di CG (i "**Diritti**") in funzione, *inter alia*, del raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*. Tali obiettivi di *performance* riflettono le variabili più importanti legate alla creazione di valore del Gruppo.

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

L'effettiva attribuzione delle azioni per ciascuno dei tre Cicli previsti verrà effettuata in base al conseguimento, *inter alia*, di specifici obiettivi di *performance*.

Si propone di determinare il numero complessivo massimo di azioni ordinarie della Società a servizio del Piano in n. 4.881.874 rivenienti dall'Aumento di Capitale (per l'assegnazione a favore dei Beneficiari che siano dipendenti della Società o delle Società Controllate) e/o dall'assegnazione di azioni proprie (già in circolazione e nel portafoglio della Società medesima o successivamente acquistate) (le "**Azioni**").

In termini di impatto sul capitale azionario della Società ad oggi sottoscritto e versato, la massima diluizione risultante dal Piano è pari a 2,5% del capitale sociale con attribuzione delle Azioni fino all'inizio del 2024, con un livello medio di diluizione del 0,833% per ciascun anno a partire dal 2019.

Per l'esecuzione del Piano, come sopra indicato, è sottoposta all'Assemblea Straordinaria, quale unico punto all'ordine del giorno della medesima, la proposta di delega al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 c.c., per un periodo di cinque anni dalla data di deliberazione, della facoltà di aumentare il capitale sociale, in via gratuita e scindibile ai sensi dell'art. 2349 c.c., per un importo di massimi Euro 1.263.028,43 da imputarsi integralmente a capitale, mediante emissione di un numero massimo pari a n. 4.881.874 nuove azioni ordinarie di Cerved prive di valore nominale, da assegnare ai Beneficiari del Piano.

Per maggiori informazioni sulla proposta di delega di aumento di capitale al servizio del Piano e sull'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie si rinvia alle relative relazioni illustrative redatte ai sensi degli artt. 125-*ter* del TUF e 72 del Regolamento Emittenti, a disposizione del pubblico nei termini di legge e consultabili sul sito internet della Società <http://company.cerved.com> (sezione *Governance*). La Società metterà a disposizione del Beneficiario le azioni ordinarie al medesimo spettanti a seguito dell'esercizio dei Diritti nei termini e con le modalità stabilite nel Piano.

Le azioni ordinarie della Società attribuite al Beneficiario (a seguito dell'esercizio dei Diritti) avranno godimento pari a quello delle azioni ordinarie della Società alla data dell'emissione e saranno pertanto munite delle cedole in corso a detta data.

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

3. Destinatari del Piano

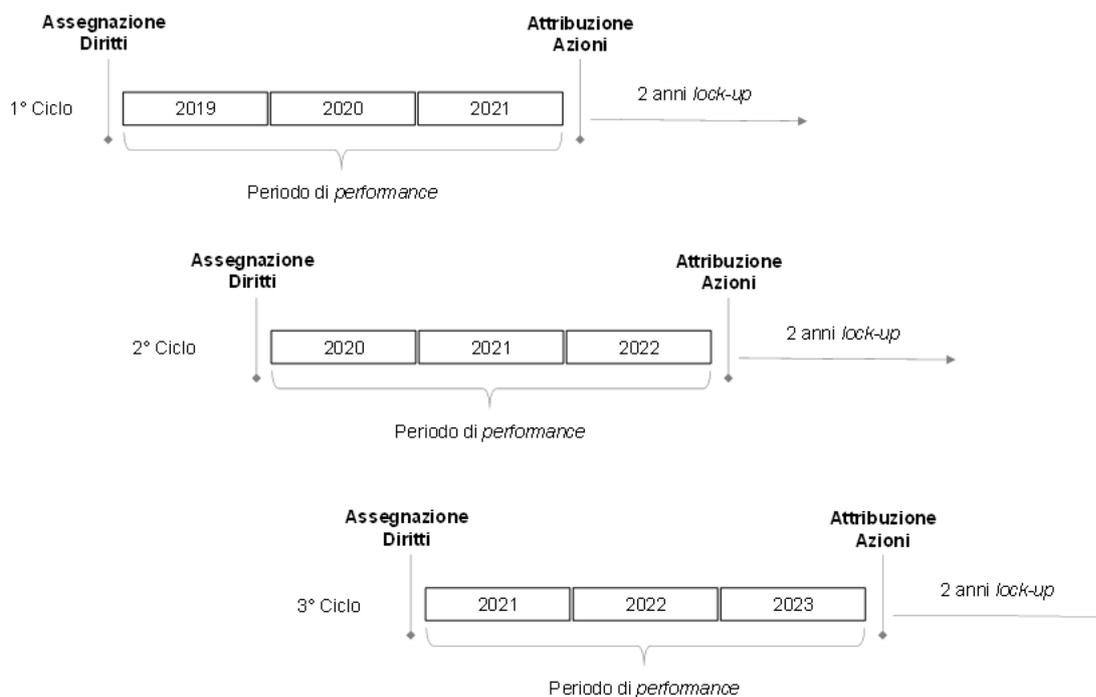
Il Piano è riservato ad alcune figure chiave del Gruppo, individuate tra manager, amministratori e altre figure apicali (circa 80 beneficiari), come individuati dall'organo amministrativo in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo in termini di creazione di valore, nonché con le finalità della politica retributiva indicate nella Relazione sulla remunerazione.

I Beneficiari saranno singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato. I Beneficiari potranno variare per ciascuno dei tre Cicli del Piano.

Il Comitato Remunerazione e Nomine svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano, ai sensi del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.

4. Durata del Piano e esercizio dei Diritti

Il Piano si articola in tre Cicli (2019, 2020 e 2021) ciascuno avente durata triennale, come rappresentati nel grafico che segue:



Resta in ogni caso inteso che, per ciascun Ciclo del Piano, intercorre tra la data di assegnazione dei diritti e quella di effettiva attribuzione delle azioni un periodo temporale pari a 3 anni (cd. *vesting*).

L'esercizio dei Diritti (e quindi l'effettiva attribuzione delle Azioni ai Beneficiari) è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell'avveramento delle seguenti condizioni di esercizio, singolarmente e disgiuntamente considerate (ciascuna una **“Condizione di Maturazione”** e collettivamente le **“Condizioni di Maturazione”**):

(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 (**“Obiettivi di *performance*”**).

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 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 per Azione (**“Obiettivo PBTA”**), (ii) il *Total Shareholder Return* della Società confrontato con le società incluse nell'indice FTSE Mid Cap Index Italia (**“Obiettivo Mid Cap TSR”**) e (iii) lo scostamento percentuale del *Total Shareholder Return* della Società rispetto al *Total Shareholder Return* dell'indice FTSE Italia Industria della Borsa Italiana (**“Obiettivo Sector TSR”**). Il numero effettivo di Azioni che verranno attribuite a ciascun Beneficiario risulterà dalla media ponderata dei risultati dell'Obiettivo PBTA (peso 70%), dell'Obiettivo Mid Cap TSR (peso 15%) e dell'Obiettivo Sector TSR (peso 15%) all'interno del proprio *range* di *performance*.

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. Tali Obiettivi di *Performance* saranno comunicati ai relativi Beneficiari tramite invio di apposita informativa.

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, sentito il 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 agli obiettivi 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 funzione di amministratore anche senza deleghe

L'attribuzione delle Azioni 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.

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.

5. Limiti al trasferimento dei Diritti

I Diritti a ricevere gratuitamente le Azioni 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 assegnati, 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 assegnati.

Il Regolamento attuativo del Piano prevede ulteriori indicazioni in merito ai vincoli di disponibilità 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*.

* * *

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione sottopone alla Vostra approvazione la seguente **proposta di delibera**:

"L'Assemblea di Cerved Group S.p.A., riunitasi in sede ordinaria:

- *esaminata la Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione predisposta ai sensi degli artt. 114-bis e 125-ter del D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998;*
- *esaminato il documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/99;*

delibera

1. *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, l'adozione del piano di incentivazione e fidelizzazione denominato "Performance Share Plan 2022–2024" (il "**Piano**") avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) indicate nella relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e nel relativo documento informativo;*
2. *di conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano, in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per predisporre, adottare il regolamento di attuazione del predetto piano, nonché modificarlo e/o integrarlo, individuare i beneficiari e determinare il quantitativo di Diritti da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni dei Diritti ed attribuzione delle Azioni ai beneficiari (stabilendo se utilizzare a tal fine le azioni di nuova emissione rivenienti*

dall'Aumento di Capitale ovvero le azioni proprie di tempo in tempo nel portafoglio della Società), nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del piano medesimo, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del piano all'Amministratore Delegato, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'eventuale assegnazione dei Diritti all'Amministratore Delegato quale beneficiario (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei suoi confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione;

3. *di conferire all'Amministratore Delegato, ogni potere, con facoltà di subdelega, per espletare gli adempimenti legislativi e regolamentari conseguenti alle adottate deliberazioni.”.*

*** ***** ***

San Donato Milanese, 5 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(Fabio Cerchiai)