



**Cerved Information Solutions S.p.A**

Sede legale in Milano, Via San Vigilio n. 1

capitale sociale euro 50.450.000,00 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 Information Solutions S.p.A.  
sul primo argomento all'ordine del giorno di parte ordinaria  
dell'Assemblea convocata in sede ordinaria e straordinaria  
per il 14 dicembre 2015, in unica convocazione.

## ARGOMENTO N. 1 ALL'ORDINE DEL GIORNO DI PARTE ORDINARIA

### ***PIANO DI INCENTIVAZIONE 2019-2021 AVENTE AD OGGETTO AZIONI ORDINARIE DI CERVED INFORMATION SOLUTIONS S.P.A. DENOMINATO "PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021" RISERVATO AL MANAGEMENT E AD AMMINISTRATORI DELLA SOCIETÀ E DELLE SOCIETÀ DA QUESTA CONTROLLATE AI SENSI DELL'ART. 93 DEL D.LGS. N. 58/1998. 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 2019 – 2021*" (il "**Piano**") riservato al *management* e ad amministratori di Cerved Information Solutions S.p.A. ("**CIS**" o la "**Società**") e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF (le "**Società Controllate**" e con la Società il "**Gruppo**"), da attuarsi sia: (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 CIS di nuova emissione rivenienti da un aumento di capitale sociale ai sensi dell'art. 2349, comma 1, c.c. (l' "**Aumento di Capitale**"), previa modifica dell'articolo 5 dello Statuto Sociale vigente volta a consentire la facoltà di eseguire aumenti gratuiti del capitale sociale ai sensi del precitato art. 2349 c.c. (la "**Previa Modifica Statutaria**"), sia mediante attribuzione di azioni proprie già in circolazione o da acquistare sul mercato.

Le proposte relative alla Previa Modifica Statutaria e al conferimento della Delega illustrate da apposite relazioni redatte 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**"), saranno sottoposte all'esame e all'approvazione quali primo e secondo punto all'ordine del giorno della parte straordinaria dell'Assemblea della Società (di seguito l' "**Assemblea Straordinaria**").

Per maggiori informazioni sulla Previa Modifica Statutaria e sulla Delega si rinvia alle sopra indicate relazioni illustrative 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**

Attualmente gli strumenti di remunerazione del Gruppo si compongono di (i) una componente fissa definita in modo coerente rispetto alle funzioni, deleghe, cariche particolari, ruolo e responsabilità ed (ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese nel breve periodo, in assenza dunque di uno strumento capace di premiare le *performance* a lungo termine e di fidelizzare i soggetti meritevoli.

Il Piano rientra nella politica di remunerazione che il Gruppo vuole perseguire con

l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*, nonché per allineare gli interessi del *management* con quello degli azionisti perseguendo l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel lungo termine, attraverso la costruzione di un legame tra retribuzione da un lato e *performance*, sia individuale che di Gruppo, dall'altro.

Nel predisporre il Piano, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine<sup>1</sup> di CIS 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 CIS (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 2016-2018: 2016 (1° Ciclo), 2017 (2° Ciclo) e 2018 (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 CIS a servizio del Piano in n. 2.925.000 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**").

---

<sup>1</sup> In data 12 novembre 2015 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di istituire un Comitato Nomine e di accorparne le funzioni a quelle svolte dal Comitato Remunerazione, che dalla medesima data è quindi denominato "Comitato Remunerazione e Nomine". Il presente documento, per semplicità, fa riferimento al "Comitato Remunerazione e Nomine" anche in relazione alle attività svolte dal Comitato Remunerazione prima del 12 novembre 2015.

In termini di impatto sul capitale azionario di CIS ad oggi sottoscritto e versato, la massima diluizione risultante dal Piano è pari a 1,5% del capitale sociale con attribuzione delle Azioni fino all'inizio del 2021, con un livello medio di diluizione del 0,25% per ciascun anno a partire dal 2016.

Per l'esecuzione del Piano, come sopra indicato, è sottoposta all'Assemblea Straordinaria, quale secondo 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 756.750,00 da imputarsi integralmente a capitale, mediante emissione di un numero massimo pari a n. 2.925.000 nuove azioni ordinarie CIS 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 (deliberata dall'assemblea della Società in data 27 aprile 2015) 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**

I destinatari del Piano sono circa 70 soggetti che svolgono un ruolo dirigenziale nel Gruppo ivi compreso l'Amministratore Delegato, i dirigenti con responsabilità strategiche, ed altri *manager* e amministratori, non ancora individuati nominalmente, che appartengono alle diverse unità operative del Gruppo. Non sono invece inclusi gli amministratori indipendenti. Il Piano ha l'obiettivo di creare un gruppo di *manager* coesi e con obiettivi allineati con gli azionisti.

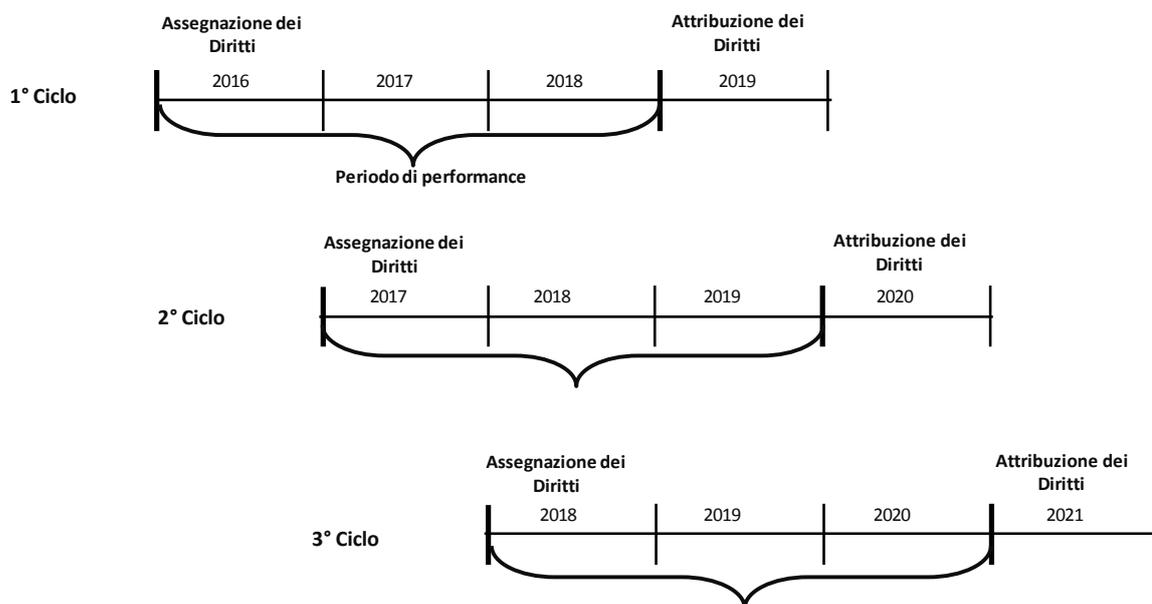
I Beneficiari saranno singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato. I Beneficiari potranno variare per ciascuno dei tre Cicli del Piano.

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 termine ultimo del Piano inteso come termine ultimo per l'attribuzione delle Azioni ai Beneficiari per effetto dell'eventuale esercizio dei Diritti è previsto essere la data di approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

Il Piano si articola in tre Cicli (2016, 2017 e 2018) 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 Esercizio**” e collettivamente le “**Condizioni di Esercizio**”):

(a) Prima Condizione di Esercizio: 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* 2016-2018 per Azione (“**Obiettivo PBTA**”) e (ii.) il Total Shareholder Return della Società confrontato con le società incluse nell'indice FTSE Mid Cap Index Italia (“**Obiettivo TSR**”). Il numero effettivo di Azioni che verranno attribuite a ciascun Beneficiario risulterà dalla media ponderata dei risultati dell'Obiettivo PBTA (peso 70%) e dell'Obiettivo TSR (peso 30%) all'interno del proprio range di *performance*.

Seguono maggiori dettagli sugli Obiettivi di performance per il 1° Ciclo :

(i) Obiettivo PBTA (peso 70%): indica la crescita dell'Utile Ante Imposte *Adjusted* per Azione nel periodo 2016-2018. Per Utile Ante Imposte *Adjusted* si intende l'Utile prima delle imposte 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 (coerentemente con il calcolo del Risultato Netto *Adjusted* nel Prospetto Informativo di CIS depositato presso Consob in data 6 giugno 2014, prima dell'effetto fiscale). 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 crescita dell'Utile Ante Imposte *Adjusted* esclude, inoltre, gli effetti del contratto di rifinanziamento Forward Start, le cui linee di credito potranno essere utilizzate nel corso di gennaio 2016. Pertanto, l'Utile Ante Imposte *Adjusted* nel periodo 2016-2018 per Azione verrà confrontato con l'Utile Ante Imposte *Adjusted* per Azione del 2015 che sarà rettificato per tenere conto degli oneri finanziari figurativi calcolati sulla base del contratto di rifinanziamento Forward Start ed escludendo gli oneri finanziari rilevati sugli attuali prestiti obbligazionari.

La seguente tabella indica *threshold* e *cap* per la crescita dell'Utile Ante Imposte *Adjusted* nel periodo 2016-2018 per Azione:

Crescita dell'Utile Ante Imposte <i>Adjusted</i> 2016-2018 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%

(ii) Obiettivo TSR: indica il Total Shareholder Return (“**TSR**”) di Cerved Information Solutions 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.. Il TSR è misurato nel periodo intercorrente tra il 1 gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018.

La seguente tabella indica *threshold* e *cap* per il TSR:

TSR Cerved Information Solutions 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%

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, 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 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.

In casi singoli in cui venga ravvisato un interesse aziendale e in coerenza con le finalità del Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha altresì la facoltà di consentire l'attribuzione di Diritti anche in caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *performance*.

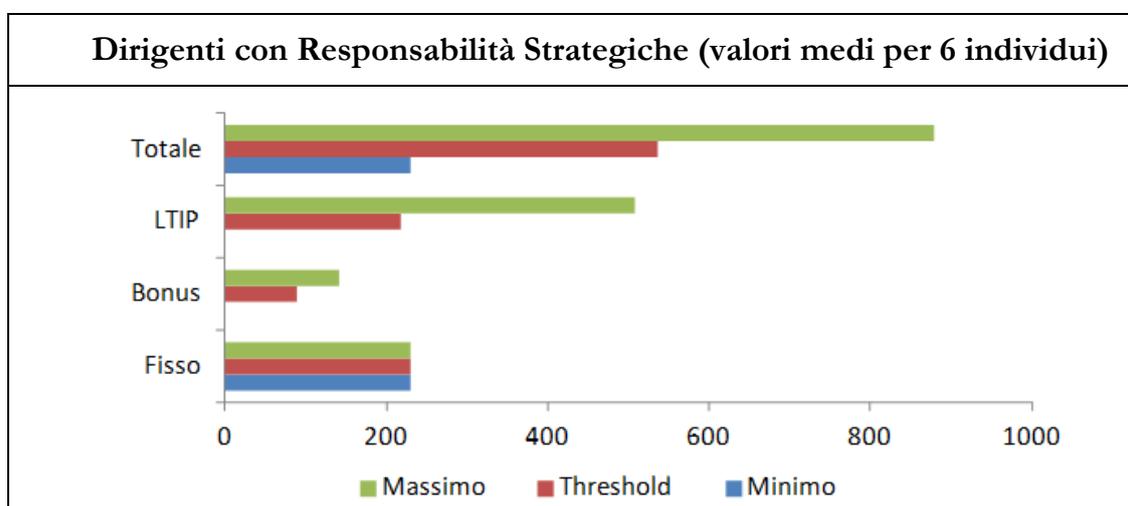
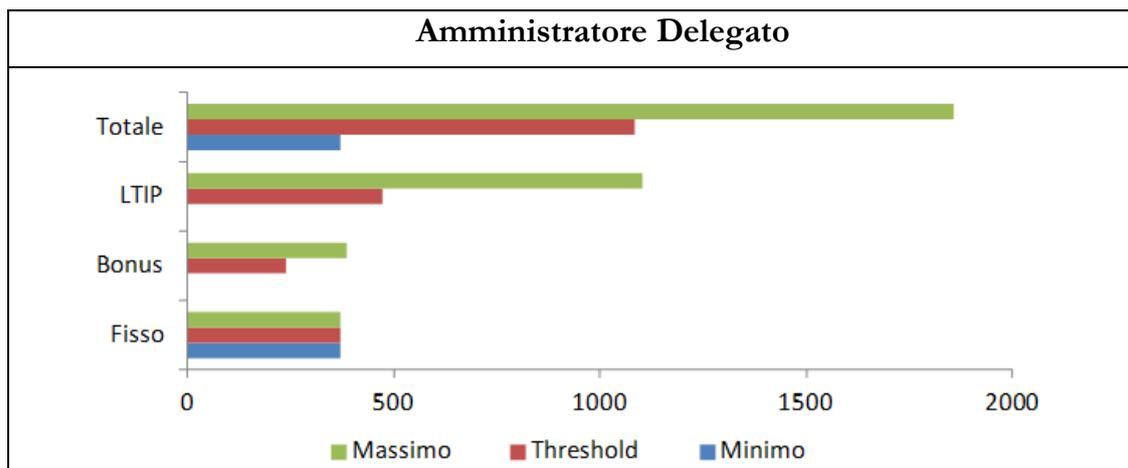
(b) Seconda Condizione di Esercizio: *Minimum Holding Requirements*

Ai fini dell'attribuzione delle Azioni, è richiesto che i Beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione detengano una partecipazione azionaria nella Società in conformità ad una serie di parametri (cd. "*Minimum Holding Requirements*") che verranno individuati nel Regolamento del Piano. Si segnala che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare eventuali deroghe, per situazioni specifiche relative a dipendenti di recente assunzione.

(c) Terza Condizione di Esercizio: 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.

Al fine di fornire ulteriori informazioni agli azionisti sui livelli di remunerazione delle figure apicali del Gruppo, riportiamo, a mero titolo esemplificativo, in quanto non si è ancora verificata l'assegnazione dei Diritti da parte del Consiglio di Amministrazione, gli elementi di remunerazione composti da retribuzione fissa, bonus a breve termine, e variabile a lungo termine (es. il Piano). Tale remunerazione è rappresentata in tre diversi scenari, ovvero: (i.) "Minimo" nel quale la *performance* non permette il raggiungimento di alcun elemento di remunerazione variabile nel breve e lungo termine; (ii.) "*Threshold*" nel quale la *performance* permette un bonus annuale che riflette il conseguimento del risultato di budget dell'anno in termini di Ricavi ed EBITDA oltre al raggiungimento di una *performance* individuale prefissata, nonché il 40% di attribuzione di azioni sulla base della crescita dell'Utile Ante Imposte *Adjusted* 2016-2018 per Azione e il 50% di attribuzione di azioni sulla base del criterio *Total Shareholder Return*; e (iii.) "Massimo" nel quale la *performance* permette il livello più alto di remunerazione sia in termini di bonus annuo che in termini di attribuzione di azioni.



Come risulta evidente dai grafici di cui sopra, il Gruppo propone una politica di remunerazione altamente orientata verso il raggiungimento di risultati di *performance*. Infatti, la componente fissa della remunerazione è inferiore rispetto ad altre società della medesima tipologia, con un contributo maggiore da parte degli elementi variabili.

Per aumentare ulteriormente l'allineamento tra *management* e azionisti, il Regolamento prevederà quale condizione per l'Attribuzione delle Azioni il possesso da parte del Beneficiario di una partecipazione azionaria in Azioni di CIS parametrata alla retribuzione annuale lorda percepita dal Beneficiario medesimo.

Ad eccezione di qualsiasi modifica in danno dei diritti o della posizione del Beneficiario, che si considererà come non apposta, il Consiglio di Amministrazione potrà a sua discrezione modificare in tutto o in parte il Piano, adottando tutte le modifiche ritenute necessarie o auspicabili per assoggettare il Piano medesimo a norme di legge e regolamenti, correggere eventuali incoerenze, difetti od omissioni del Piano stesso. In casi singoli in cui venga ravvisato un interesse aziendale e in coerenza con le finalità del Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha altresì la facoltà di consentire l'attribuzione di Diritti anche in caso di mancato raggiungimento delle Condizioni di Esercizio.

## 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 permuta 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 prevederà ulteriori indicazioni in merito ai vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni, in considerazione della presenza di clausole di *clawback*.

\* \* \*

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

*“L’Assemblea di Cerved Information Solutions 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 2019 – 2021” (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 (anche utilizzando quali azioni a servizio dell’esercizio dei Diritti le azioni proprie eventualmente in portafoglio della Società), 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 ai beneficiari, 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 delle opzioni 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.*”.

\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*

Milano, 12 Novembre 2015

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
(Fabio Cerchiai)