



CERVED INFORMATION SOLUTIONS

Executive Summary
Politica di Remunerazione



Cerved Information Solutions S.p.A.



DATI SOCIETARI

SEDE LEGALE DELLA CAPOGRUPPO

Cerved Information Solutions S.p.A.

Via dell'Unione Europea, 6A, 6B

San Donato Milanese (MI)

DATI LEGALI DELLA CAPOGRUPPO

Capitale sociale sottoscritto e versato € 50.450.000

Registro Imprese di Milano n. 08587760961

R.E.A. di Milano n. 2035639

C.F. e P. Iva 08587760961

Sito Istituzionale company.cerved.com

INDICE

PREMESSA

Obiettivi e principi cardine della Politica di Remunerazione	5
Governance	7
Le performance societarie 2017.....	8

POLITICA DI REMUNERAZIONE

Sintesi degli elementi della Politica Retributiva	10
La Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	12

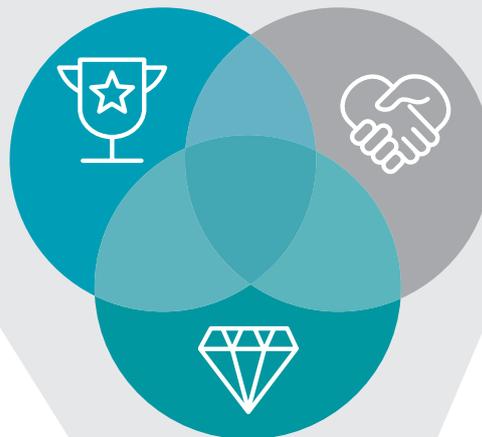




OBIETTIVI E PRINCIPI CARDINE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La presente Politica è stata sviluppata in continuità con la precedente, con l'obiettivo di una sempre maggior chiarezza e trasparenza degli istituti che caratterizzano la remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e perseguendo la costante conformità con la normativa vigente e un continuo confronto con le best practice di mercato al fine di:

*Attrarre, fidelizzare
e motivare le risorse chiave
al raggiungimento
degli obiettivi
di sviluppo di business*



*Allineare gli interessi
del management
e della società
a quelli
degli investitori*

*Promuovere e supportare
la creazione di valore
per gli azionisti*



Novità introdotte

Maggiore disclosure ex ante dei KPI

In ottica di una maggiore trasparenza, seguendo le linee guida dei Proxy Advisor in tema di remunerazione e in linea con quanto dichiarato nella precedente politica per l'Amministratore Delegato, è stata riportata una descrizione più dettagliata delle principali tipologie di KPI assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per questi ultimi, infatti, sono state individuate tre differenti categorie di KPI sulla base dell'appartenenza o meno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al CDA e della loro responsabilità o meno di una business unit/legal entity.

Maggiore disclosure sul Pay Mix

Seguendo le linee guida dei Proxy Advisor e delle raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, al fine di dare maggiore evidenza al bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile di breve termine della remunerazione è stato inserito un focus sul pay mix in ottica total cash per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per la componente variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati considerati i valori di Bonus Target (100% di raggiungimento) e di Bonus Max (150% di raggiungimento).

Dettagli relativi all'indennità per la cessazione della carica

Con riferimento a quanto raccomandato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana e al Codice di Autodisciplina, si è deciso di inserire una sezione dedicata a fornire maggiori dettagli sull'istituto dell'indennità di fine carica. Pur non essendo ad oggi presente questo istituto, se non per l'Amministratore Delegato, viene specificata la necessità, di fronte ad un eventuale inserimento, di definire i meccanismi di erogazione, l'ammontare complessivo e il relativo cap ribadendo la mancata corresponsione in caso di raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Piano Welfare 2018

Perseguendo l'obiettivo di coinvolgere e motivare maggiormente la popolazione aziendale, beneficiando allo stesso tempo dei vantaggi fiscali e contributivi, nei primi mesi del 2018 sarà lanciato il nuovo Piano Welfare.

Si tratta di un programma importante, che prevede per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la scelta, per un valore predeterminato, tra un panel di beni e servizi modellabili sulle diverse esigenze. Tutto questo potendo usufruire dell'esenzione fiscale e contributiva prevista dalla normativa.



GOVERNANCE

Comitato Remunerazione e Nomine

Ha compiti consultivi, fornisce pareri e proposte al Consiglio di Amministrazione coerentemente con le indicazioni del Codice di Autodisciplina e con le migliori prassi di Corporate Governance.

Consiglio di Amministrazione

Determina, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori con deleghe e che ricoprono particolari cariche. Definisce la politica di remunerazione della Società e approva la Relazione sulla Remunerazione che sottopone all'Assemblea dei Soci. Approva gli eventuali piani cash ed equity e garantisce l'applicazione della Politica.

Collegio Sindacale

Esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento particolare alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art 2389 c.c., verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

Assemblea dei Soci

Determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci. Delibera sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114 bis TUF. Esprime parere in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione.



PERFORMANCE SOCIETARIE 2017

Contesto Macroeconomico

- ▶ Economia italiana in continua ripresa nonostante la crescita più contenuta rispetto agli altri Paesi europei
- ▶ Iniziative delle banche italiane volte a gestire la situazione degli NPE nel 2018

Risultati Finanziari 2017

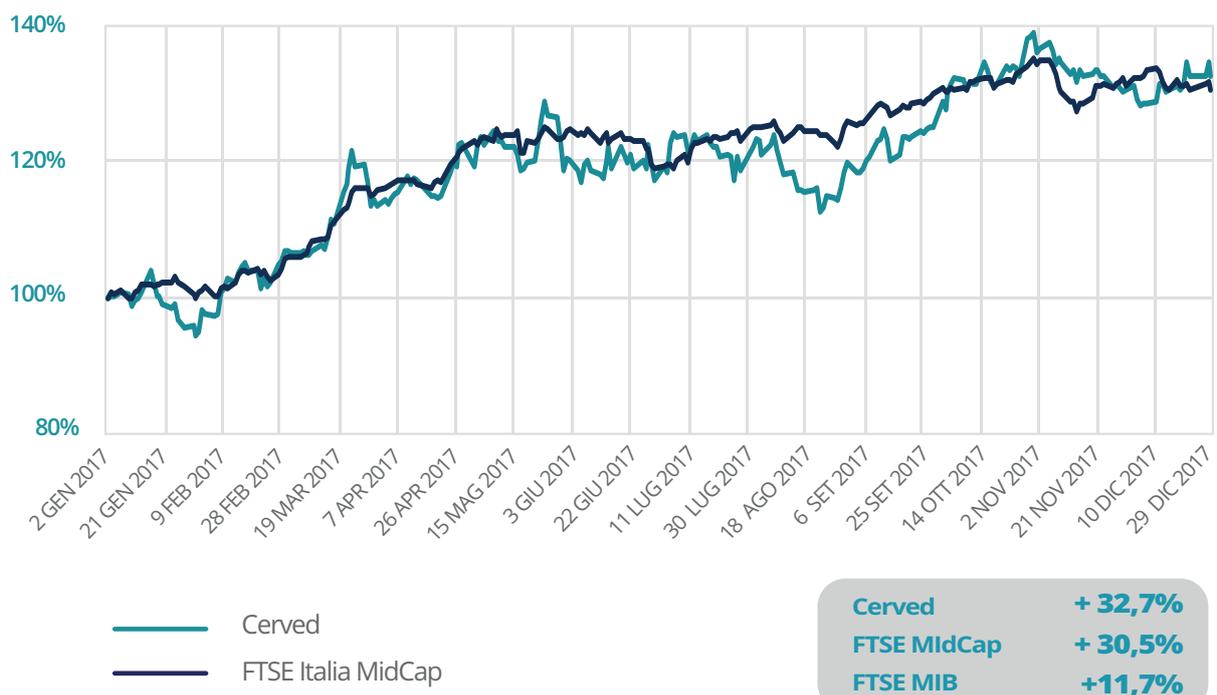
Ricavi	●	+6,5% rispetto al 2016, +5,6% organico
Adjusted EBITDA ⁽¹⁾	●	+4,0% rispetto al 2016, +3,7% organico
Flusso di Cassa Operativo ⁽²⁾	●	€142,6m nel 2017, (1,0%) rispetto al 2016
Utile Netto Rettificato	●	€98,2m nel 2017, +6,8% rispetto al 2016
Leva Finanziaria	●	2,5x LTM Adjusted EBITDA

(1) L'Adjusted EBITDA esclude €0,7m di accantonamenti relativi al Piano di Incentivazione "Long Term Incentive Plan" nel 2016 e €1,8m nel 2017

(2) Calcolato sulla base dell'Adjusted EBITDA

Andamento titolo

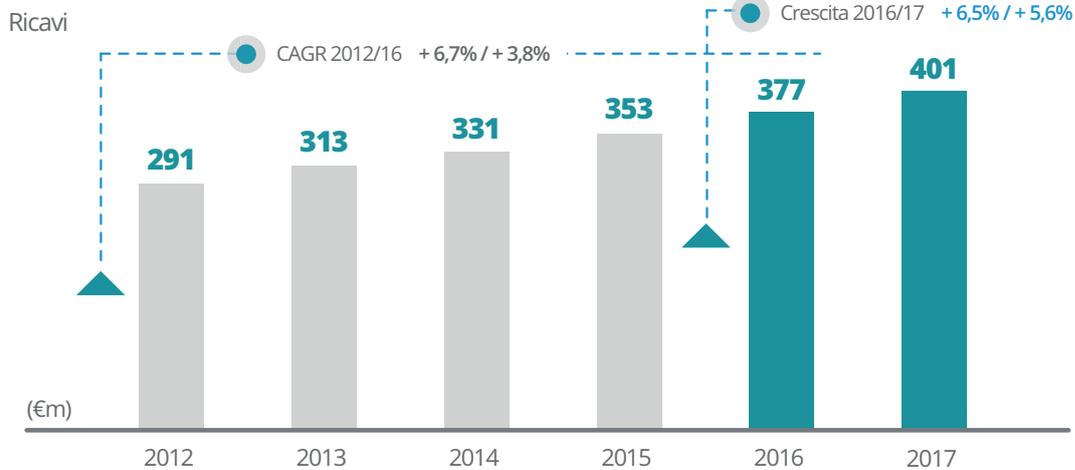
Ritorno su base 2 gennaio 2017



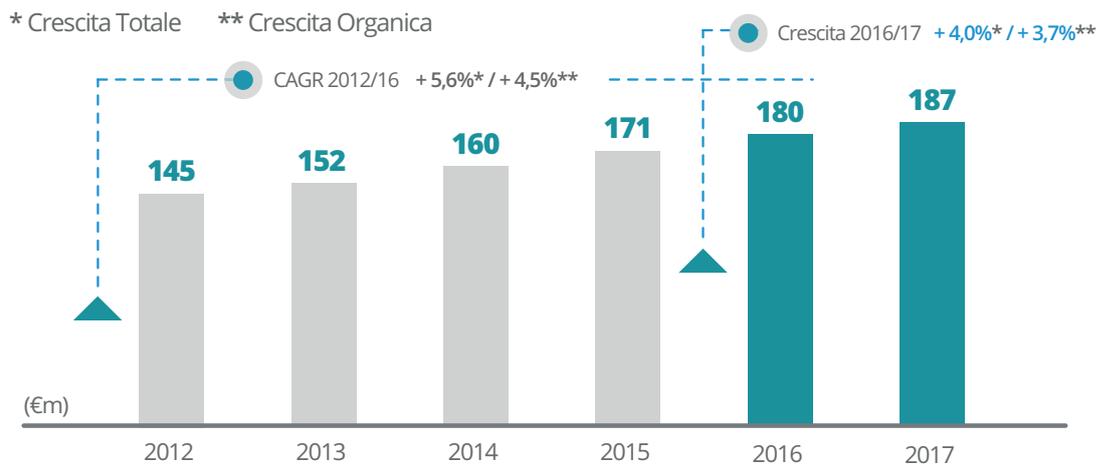


PERFORMANCE SOCIETARIE 2017

Crescita Costante



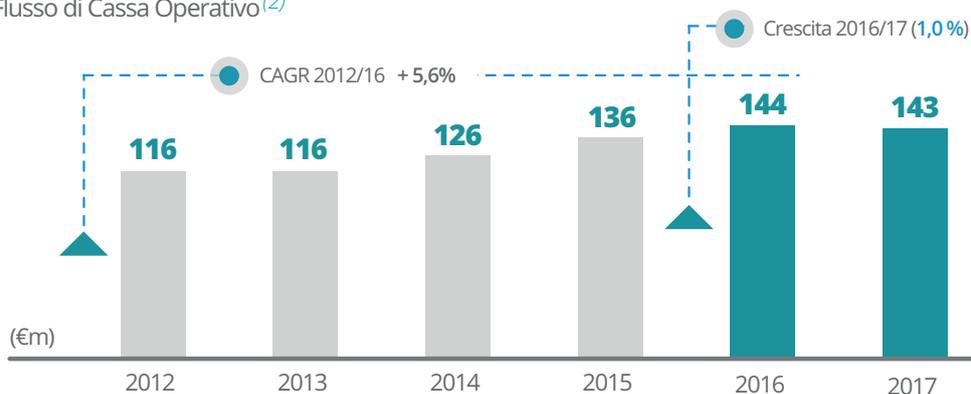
Crescita dell'Adjusted EBITDA ⁽¹⁾



(1) L'EBITDA 2012 è rettificato per la voce "Shareholders' fees"; l'Adjusted EBITDA esclude €0,7m di accantonamenti relativi al Piano di Incentivazione "Long Term Incentive Plan" nel 2016 e €1,8m nel 2017

Elevati Flussi di Cassa

Flusso di Cassa Operativo ⁽²⁾



(2) Calcolato sulla base dell'Adjusted EBITDA; il dato 2012-2013 è stato prorformato per normalizzare le discontinuità derivanti dall'introduzione di un nuovo sistema ERP nel settembre 2013



SINTESI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Componente Fissa

La componente fissa è determinata tenuto conto dei valori di equità interna unitamente alle caratteristiche professionali, delle funzioni e delle responsabilità delegate, del livello di reperibilità sul mercato e di rischio aziendale per l'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro oltreché di specifici benchmark di mercato.

Componente Variabile

La remunerazione variabile è articolata in una componente di breve termine (STI) e una componente di lungo termine (LTIP) prevedendo anche un adeguato bilanciamento tra componente cash (STI) e componente equity (LTIP). È politica della Società non attribuire bonus discrezionali o forme di remunerazione variabile straordinaria.

STI - CASH

Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali e di budget.

- ▶ È identificato a priori un “**cap**” per ciascun soggetto che può variare in base al ruolo ricoperto fino ad un massimo del 70% della remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato e del 52% per Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Amministratori esecutivi.
- ▶ L'erogazione è subordinata al raggiungimento di un risultato minimo di EBITDA consolidato di Gruppo (**gate ex-ante**)
- ▶ La performance individuale è misurata attraverso obiettivi predeterminati di natura economica finanziaria aziendali e individuali.

Clausola di Clawback

La Politica prevede clausole di clawback che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione erogate nei confronti dei soggetti per dolo e colpa grave o nel caso si accerti che il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati.



SINTESI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

LTIP EQUITY – PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021

Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità e la creazione di valore nel lungo periodo.

- ▶ Basato su 3 cicli di assegnazione (2016 - 2017 - 2018) ciascuno con **vesting triennale**
- ▶ Gli obiettivi sono il **TSR*** (peso del 30%) e il **PBTA **** (peso del 70%)
- ▶ Per ciascun obiettivo è previsto un **threshold** al di sotto del quale nessuna Azione sarà attribuita e un **“cap”**
- ▶ Sono stabilite condizioni di **minimum holding** e di continuità del rapporto coerentemente con le best practice di mercato e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina

Severance

Salvo casi particolari, la seguente politica stabilisce come importo massimo della severance 24 mensilità di remunerazione calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e sulla media della remunerazione variabile percepita in un determinato orizzonte temporale (generalmente il triennio). Sono esclusi il costo di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e dovuto per le altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute e via dicendo).

* Confrontato con quello delle società incluse, per ciascun Ciclo del Piano e per tutta la durata del relativo Periodo di Performance, nell'indice FTSE Mid Cap Index Italia.

** Crescita, espressa in percentuale, dell'Utile Ante Imposte Adjusted per Azione nel ciclo

**REMUNERAZIONE
DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO
E DEI DIRIGENTI
CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**





REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

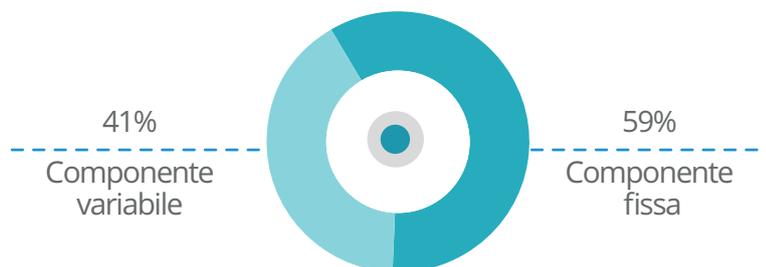
Focus sulla componente variabile e altri istituti retributivi

STI - CASH

- ▶ Gate: Ebitda di Gruppo
- ▶ Max Opportunity: 70% della componente fissa
- ▶ Disclosure ex-ante dei KPI: *



Pay Mix Total Cash



LTIP EQUITY – PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021

- ▶ KPIs :* TSR** (peso del 30%) e PBTA *** (peso del 70%)
- ▶ Threshold di raggiungimento e “cap”
- ▶ Minimum holding requirement:
 - detenere un numero di azioni pari al 20% dei diritti dal 1 giugno dell'ultimo anno di ciascun ciclo fino alla data di esercizio

* I Target non vengono forniti in quanto informazione price sensitive

** Confrontato con quello delle società incluse, per ciascun Ciclo del Piano e per tutta la durata del relativo Periodo di Performance, nell'indice FTSE Mid Cap Index Italia

*** Crescita, espressa in percentuale, dell'Utile Ante Imposte Adjusted per Azione nel ciclo



IMPEGNI E ACCORDI

Patto di non concorrenza

A tutela della società da potenziali rischi concorrenziali, è previsto un patto di non concorrenza e di non storno in caso di mancato rinnovo del mandato amministrativo.

È previsto l'impegno, tra gli altri, da parte dell'Amministratore Delegato a non svolgere per i 3 anni successivi alla scadenza del mandato sul territorio italiano, alcuna attività in proprio o in associazione con terzi o per conto di terzi, direttamente o indirettamente nel campo di attività svolte dal Gruppo e a detenere direttamente o indirettamente, partecipazioni* in Società concorrenti con il Gruppo a fronte del pagamento di uno specifico importo lordo pari a euro 1.000.000 (un milione/00) che verrà corrisposto in 4 rate di pari importo successivamente alla data di naturale scadenza.

La violazione del patto comporta l'obbligo a risarcire il danno, in misura determinato, in base alla data di violazione, con una penale di un importo massimo pari al doppio del medesimo corrispettivo (fermo restando il risarcimento del maggior danno).

Trattamenti in caso di anticipata cessazione della carica

In linea con le best practice di mercato, in caso di revoca da parte dei competenti Organi Sociali della Società della carica e delle deleghe prima della data di naturale scadenza, è prevista, previa rinuncia a qualsivoglia ulteriore domanda o pretesa verso la Società, un'indennità omnicomprensiva pari (alla data dell'approvazione della seguente Politica), alla somma dell'emolumento fisso e alla media dell'emolumento variabile percepito nell'ultimo triennio moltiplicata per 2 in caso di revoca prima del 29 aprile 2018 e per 1 in caso di revoca a partire dal 29 aprile 2018. Tale indennità non è prevista in caso di giusta causa.

**Deroga per partecipazioni
puramente finanziarie
non eccedenti
il 2% del capitale
della Società concorrente*



REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Focus sulla componente variabile e altri istituti retributivi

STI - CASH

- ▶ Gate: Ebitda di Gruppo
- ▶ Max Opportunity: 52% della componente fissa
- ▶ Disclosure ex-ante dei KPI: *

Dirigenti Strategici e membri CDA responsabili di business unit/legal entity

INDICATORE AZIENDALE	PESO
Ebitda di Gruppo (Euro Mio)	50%
INDICATORI INDIVIDUALI	
Ebitda di Business Unit	dal 15% al 25%
Ricavi di Business Unit	dal 15% al 40%
Governance / Risk / Leadership	10%

Dirigenti Strategici e membri CDA non responsabili di business unit/legal entity

INDICATORE AZIENDALE	PESO
Ebitda di Gruppo (Euro Mio)	50%
INDICATORI INDIVIDUALI	
Efficientamento processi presidiati	20%
Supporto alle Business Unit	20%
Governance / Risk / Leadership	10%

Altri Dirigenti Strategici

INDICATORE AZIENDALE	PESO
Ebitda di Gruppo (Euro Mio)	50%
INDICATORI INDIVIDUALI	
Ricavi di Business Unit	dal 10% al 20%
Definizione di nuovi processi efficientamento di processi presidiati	dal 10% al 20%
Lancio di nuovi prodotti Business Development	dal 10% al 20%
Governance / Risk / Leadership	10%

* I Target non vengono forniti in quanto informazione price sensitive



REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Focus sulla componente variabile e altri istituti retributivi

STI - CASH

Pay Mix Total Cash



STI - CASH

Pay Mix Total Cash



LTIP EQUITY – PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021

- ▶ KPIs :* TSR** (peso del 30%) e PBTA *** (peso del 70%)
- ▶ Threshold di raggiungimento e cap
- ▶ Minimum holding requirement:
 - Detenere un numero di azioni pari al 10% dei diritti dal 1 giugno dell'ultimo anno di ciascun ciclo fino alla data di esercizio
- ▶ Assegnati il primo e il secondo Ciclo. Nell'esercizio 2018 è previsto il completamento dell'assegnazione dell'ultimo Ciclo triennale

* I Target non vengono forniti in quanto informazione price sensitive

** Confrontato con quello delle società incluse, per ciascun Ciclo del Piano e per tutta la durata del relativo Periodo di Performance, nell'indice FTSE Mid Cap Index Italia

*** Crescita, espressa in percentuale, dell'Utile Ante Imposte Adjusted per Azione nel ciclo



Finito di stampare: Aprile 2018
Grafica e impaginazione: Laura Zanotti - Milano
Stampa: New Copy Service S.r.l. - Milano



Cerved Information Solutions S.p.A.
Via dell'Unione Europea n. 6/A-6/B
20097 - San Donato Milanese (MI)

Tel: +39 02 77541 - Fax: +39 02 76020458

company.cerved.com