



# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 Marzo 2017

---

## PREMESSA

---

Pilastri fondamentali

## POLITICA DI REMUNERAZIONE

---

Principali istituti retributivi  
Focus – Amministratore Delegato

### Principi cardine della Politica di Remunerazione

La società definisce le proprie politiche di remunerazione in coerenza agli obiettivi di business, alla situazione di mercato e agli interessi di medio-lungo periodo degli Azionisti.

Il processo di definizione delle politiche, che vede il coinvolgimento delle diverse funzioni e organi aziendali, si fonda su una serie di pilastri fondamentali:



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

#### Claw-back

Estensione della clausola di claw-back a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche anche in relazione alla componente variabile di breve termine\* (MbO).

#### Severance

Allineamento delle previsioni in materia di severance alle best practice di mercato. In generale, la seguente Politica stabilisce come importo massimo della severance 24 mensilità di remunerazione, calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e dalla 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, etc..).

#### Benchmark

La Società ha verificato il posizionamento competitivo del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato sulla base di un benchmark elaborato su un peer group.

*\* Previsione già presente per la totalità della componente variabile del CEO e per tutti i percettori della componente variabile di lungo termine.*

## 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 alle 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.

### Le performance societarie 2016

#### Contesto Macroeconomico

Confermate le aspettative di crescita modesta nel 2016 e 2017

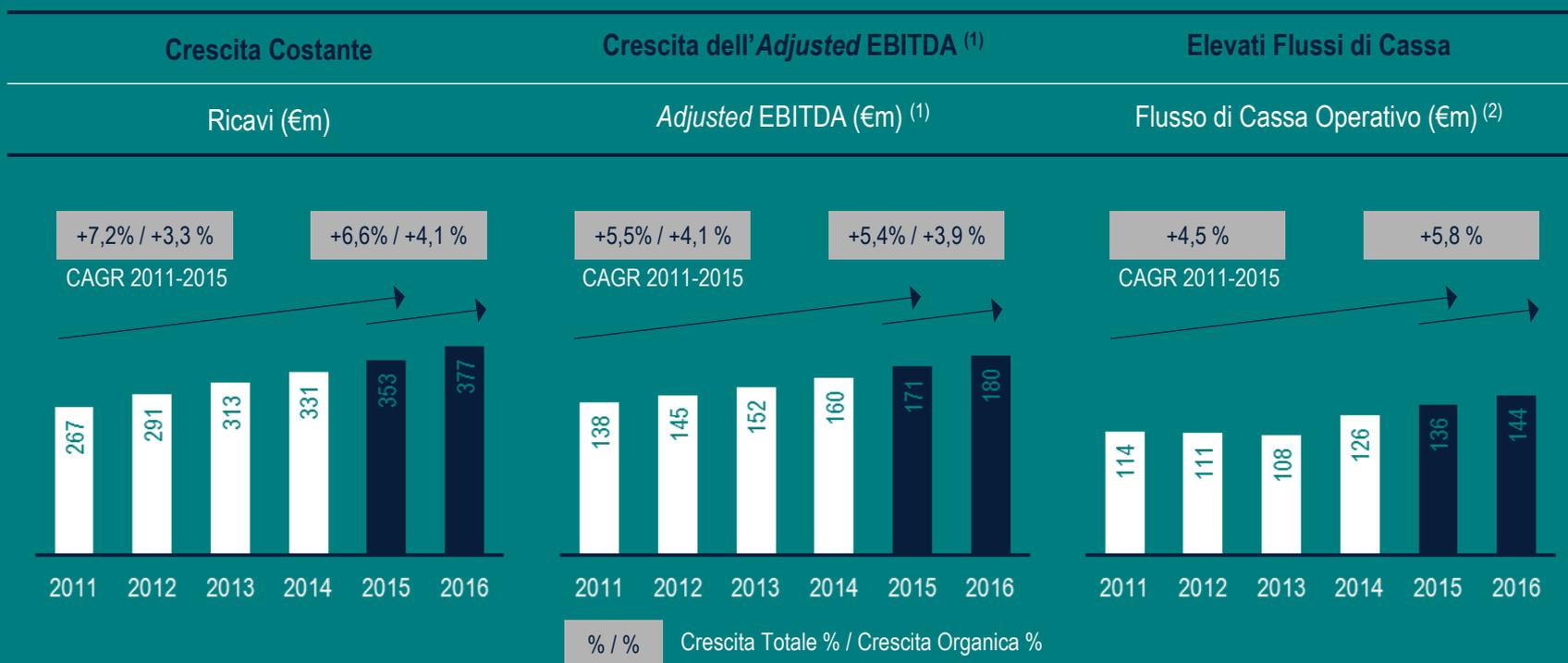
Intensa attività delle banche per risolvere i problemi con gli NPL

Risultati Finanziari 2016	Ricavi	+ 6,6% rispetto al 2015, +4,1% organico
	<i>Adjusted EBITDA</i> <sup>(1)</sup>	+ 5,4% rispetto al 2015, +3,9% organico
	Flusso di Cassa Operativo <sup>(2)</sup>	€144,0m nel 2016, +5,8% rispetto al 2015
	Utile Netto Rettificato	€92,0m nel 2016, +34,2% rispetto al 2015
	Leva Finanziaria	2,9x LTM <i>Adjusted EBITDA</i>

<sup>(1)</sup> L'*Adjusted EBITDA* 2016 esclude €0,7m di accantonamenti relativi al Piano di Incentivazione "Long Term Incentive Plan"

<sup>(2)</sup> Calcolato sulla base dell'*Adjusted EBITDA*

### Le performance societarie 2016



### Crescita Costante dei Ricavi, Adjusted EBITDA <sup>(1)</sup> e Flussi di Cassa

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

<sup>(2)</sup> Calcolato sulla base dell'Adjusted EBITDA

La Politica prevista per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coerentemente con gli obiettivi strategici e la *risk policy*, promuove un adeguato bilanciamento tra componente fissa e variabile

---

### **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 (MbO) ed una componente di lungo termine (LTIP) prevedendo un adeguato bilanciamento tra componente cash (MbO) e componente equity (LTIP).

È politica della Società non attribuire bonus discrezionali o forme di remunerazione variabile straordinaria all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche\*

---

\* Fatte salve le informazioni previste all'interno della Politica di Remunerazione .

### Componente variabile



#### MbO - 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 a un massimo del 80% della remunerazione fissa.
- L'erogazione è subordinata al raggiungimento di un risultato minimo di EBITDA consolidato di Gruppo (**gate ex-ante**) che può azzerare la componente variabile maturata.
- La performance individuale è misurata attraverso obiettivi predeterminati di natura economica finanziaria aziendali ed individuali.



#### 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) con **vesting triennale** ciascuno;
- Gli obiettivi sono il TSR\* (peso del 30%) ed il PBTA \*\* (peso del 70%);
- Per ciascun obiettivo è previsto un **threshold** al di sotto del quale nessuna Azione sarà attribuita ed 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.

#### Correttivi ex-post

La Politica prevede clausole di **claw-back** 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.

\* Confrontato con il TSR delle società incluse nell'indice FTSE Mid Cap Index Italia elaborato da Borsa Italiana. Il TSR è misurato nel periodo intercorrente tra il 1 gennaio e il 31 dicembre del ciclo di riferimento.

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

**MbO**

**Gate:** EBITDA consolidato di Gruppo

**KPI:**

INDICATORE AZIENDALE	PESO
Organic Ebitda (Euro Mio)	50%

INDICATORI INDIVIDUALI	PESO
Bolt on-M&A (crescita% vs FY 16)	20%
Andamento relativo rispetto FTSE Mid Cap (%)	15%
Continuous Improvement sui processi di governance in ottica di Public Company	15%

**Max Opportunity:** circa il 60% della componente fissa

**LTIP**

**KPI:** TSR relativo (peso del 30%) e PBTA (peso del 70%)

Minimum  **Holding** pari al 20% del numero massimo di Diritti assegnati nell'ambito del medesimo Ciclo.

L'ultimo ciclo di assegnazione ha previsto una **massima opportunità** pari al 300% della RAL su base triennale valorizzata al Valore dell'Azione al momento di assegnazione dell'esercizio precedente\*

### Benchmark

Nel corso dell'anno è stato sviluppato un **benchmark** per la posizione del CEO condotto su un paniere di **14** imprese quotate di cui 11 con media capitalizzazione (MID CAP) selezionate in termini di **peers** sulla base delle seguenti variabili:

- Settore affine: servizi finanziari, componente high tech;
- Capitalizzazione;
- Valore Ebitda;
- Ricavi;
- Complessità industriale.

\* I successivi cicli verranno assegnati con una logica di continuità, mediante il coinvolgimento dei competenti organi.

### **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, e 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, per 2.

Tale indennità non è prevista in caso di giusta causa.

### **Patto di non concorrenza e di non storno**

A tutela della Società da potenziali rischi concorrenziali, è previsto un patto di non concorrenza e di non storno nel solo caso di mancato rinnovo dell'attuale mandato amministrativo. E' 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. Successivamente alla Data di Naturale Scadenza, come corrispettivo della totalità degli impegni relativi al patto di non concorrenza e di non storno, un importo lordo pari a euro 1.000.000 (unmilione/00) verrà corrisposto in 4 rate di pari importo erogabili 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).

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