



RELAZIONE SULLA **REMUNERAZIONE**

Cerved Information Solutions S.p.A.

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2017

<https://company.cerved.com/>

Cerved Information Solutions S.p.A.

Sede legale in via dell'Unione Europea, n. 6/A – 6/B, 20007 San Donato Milanese (MI) –

Numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Milano e P.IVA 08587760961 –

REA MI-2035639 – Capitale Sociale € 50.450.000

INDICE

Lettera del Presidente	4
SEZIONE I POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	5
Introduzione	6
Organi e Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione	8
Finalità e principi della Politica di Remunerazione	13
La remunerazione del Presidente e degli Amministratori indipendenti	14
La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con incarichi di Amministrazione	15
La remunerazione del Vice Presidente Esecutivo	15
La remunerazione dell'Amministratore Delegato	16
La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	21
Altri elementi della remunerazione	26
La remunerazione delle Funzioni di Controllo	27
SEZIONE II COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2016 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	28
I Parte – Voci che compongono la remunerazione	31
II Parte – Tabelle	39

Lettera del Presidente



Signori Azionisti sono lieto di presentare la Relazione sulla Remunerazione che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti.

Nel corso dell'anno 2016 Cerved ha completato un profondo processo di cambiamento che ha reso la società una dei rari esempi di public company italiane, perseguendo coerentemente con il suo business model nel complesso contesto macroeconomico e finanziario, il proprio sentiero di crescita, riuscendo a confermare resilienza e capacità di generare cassa, anche grazie ad acquisizioni mirate che hanno ulteriormente rafforzato il posizionamento sul mercato dell'azienda e all'inserimento di risorse chiave all'interno del Gruppo Cerved.

In tale contesto nel corso del 2016 si è rafforzata l'attenzione alle tematiche relative alla remunerazione all'interno del Gruppo Cerved operando in un'ottica di consolidamento degli strumenti retributivi e dei processi in essere e iniziando un proficuo dialogo con gli investitori e con i principali proxy advisor. Tale dialogo si è focalizzato sul percorso che il Gruppo ha effettuato sulle tematiche relative alla remunerazione per un sempre maggiore allineamento alle best practice di mercato.

La Politica di Remunerazione nel descrivere i principi, gli elementi che compongono la remunerazione persegue pertanto, un nuovo impegno sul fronte della comunicazione con l'obiettivo di offrire una informativa completa e trasparente, rispondendo con immediatezza alle richieste del mercato in merito alle prassi retributive adottate ed evidenziarne la coerenza con le strategie di business. Il dialogo e la trasparenza nei confronti degli investitori assumono per il Gruppo Cerved il ruolo di elemento chiave che vogliamo rappresentare nella Politica sulla Remunerazione anche attraverso la redazione di un executive summary che vuole fornire ai vari stakeholder una visione sintetica ma dettagliata delle caratteristiche principali della nostra Politica.

La Politica di Remunerazione rappresenta lo strumento necessario al fine di riconoscere il contributo del Top Management e dei singoli, al raggiungimento degli sfidanti obiettivi di piano. In tale ambito, per supportare l'azione del Gruppo Cerved in una prospettiva di orientamento alla performance sostenibile di medio e lungo termine, si colloca il Long Term Incentive Plan 2019-2021 garantendo un allineamento alla strategia del Gruppo Cerved e agli interessi degli Azionisti.

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 13 marzo 2017, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, e la relativa sezione I verrà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti in linea con le previsioni della normativa vigente.

Milano, 13 marzo 2017

*Il Presidente del Comitato
per la Remunerazione e Nomine
Aurelio Regina*



SEZIONE I
POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Introduzione

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “Relazione”) è stata redatta in adempimento dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il “Testo Unico della Finanza” o “TUF”), dell’art. 84-quater del regolamento in materia di emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “Regolamento Emittenti”), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito *internet* di Borsa Italiana (www.borsaitaliana.it), come da ultimo modificato nel mese di luglio 2015 (il “Codice di Autodisciplina”).

La Relazione si compone di due Sezioni:

1. la Sezione I illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (il “Consiglio di Amministrazione” e gli “Amministratori”) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all’Allegato 1 del regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate, adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i “Dirigenti con Responsabilità Strategiche”) con riferimento almeno all’esercizio successivo (la “Politica di Remunerazione” o “Politica”); e (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica;
2. la Sezione II illustra i compensi corrisposti nell’esercizio chiuso il 31 dicembre 2016, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale (i “Sindaci”), fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell’art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori di questi, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti convocata, ai sensi dell’art. 2364 del codice civile per, tra le altre cose, l’approvazione del bilancio di esercizio 2016, il 13 aprile 2017, alle 11.00, in unica convocazione presso la sede legale in San Donato Milanese (MI), Via Dell’Unione Europea n.6A/6B.

¹ Requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF (applicabile agli amministratori ex art. 147-ter, comma 4, del TUF) e del Codice in capo agli Amministratori Fabio Cerchiai, Mara Anna Rita Caverni, Aurelio Regina, Marco Maria Fumagalli, Valentina Montanari e Giulia Bongiorno.

Ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione. A tal fine, in base all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Relazione è trasmessa a Borsa Italiana S.p.A. e messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito *internet* <https://company.cerved.com>, sezione *governance*/documenti, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che il Consiglio d'Amministrazione di Cerved Information Solutions S.p.A., nominato in data 29 aprile 2016 è attualmente composto da 11 membri in maggioranza da amministratori indipendenti¹.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Presidente Indipendente	Fabio Cerchiai
Vicepresidente Esecutivo	Gianandrea De Bernardis
Amministratore Delegato	Marco Nespolo
Indipendente	Giulia Bongiorno
Indipendente	Mara Anna Rita Caverni
Esecutivo	Sabrina Delle Curti
Indipendente	Marco Maria Fumagalli
Esecutivo	Roberto Mancini
Esecutivo	Andrea Mignanelli
Indipendente	Valentina Montanari
Indipendente	Aurelio Regina

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in aggiunta ai manager che sono anche componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, sono ad oggi:

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Cerved Rating Agency Director	Mauro Alfonso
Chief Operating Officer	Paolo Chiaverini
Financial Institutions Director	Roberto D'Ascanio
Human Resources Director*	Monica Magri
Corporate Development & Investor Relations Director	Pietro Giovanni Masera
Marketing, Product & Business Development Director	Valerio Momoni
Chief Financial Officer	Giovanni Sartor

* con nomina del 24 febbraio 2017

Organi e Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione

In relazione alla governance dei sistemi di remunerazione, sono di seguito riportate le attività e le relative responsabilità di ciascun organo coinvolto nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione per i componenti degli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva non delegabile, la competenza a definire la Politica di Remunerazione sulla base della proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine costituito al suo interno.

Il Consiglio approva annualmente la Relazione sulla Remunerazione, la sottopone all'Assemblea degli Azionisti ai sensi e nei limiti previsti dall'art. 123-ter, comma 6, del TUF e dà poi attuazione alla Politica di Remunerazione, determinando la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale, sentito il Collegio Sindacale.

Il Consiglio approva, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, gli eventuali compensi basati sull'assegnazione di azioni od altri strumenti finanziari e li sottopone all'Assemblea degli Azionisti e ne garantisce l'attuazione.



IL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

² In data 31 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione della Società, ha deliberato -con efficacia dalla data di inizio delle negoziazioni delle azioni della Società sul MTA- di istituire il Comitato Remunerazione; poi con la prima cessione da parte di Chopin Holdings S.à.r.l. di 29 milioni di azioni ordinarie del capitale della Società si è reso necessario istituire l'attuale Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine, costituito in data 12 novembre 2015², in conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2015. Gli attuali componenti del Comitato sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 3 maggio 2016, sono consiglieri non esecutivi e sono tutti indipendenti ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-*ter*, quarto comma e 148, terzo comma, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina.

Tutti i membri del Comitato possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e/o di politiche retributive che è stata valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato Remunerazione e Nomine si riunisce con frequenza adeguata ad assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni e dei propri compiti, su convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta il Presidente stesso lo ritenga opportuno, o quando lo richieda almeno uno dei suoi componenti per la discussione di uno specifico argomento ritenuto di particolare rilievo.

I lavori del Comitato Remunerazione e Nomine sono coordinati dal Presidente. Il Presidente del Comitato ha la facoltà di invitare alle riunioni del Comitato stesso altri soggetti la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato.

Nello specifico si segnala che in conformità con il Codice di Autodisciplina, ai lavori del Comitato Remunerazione e Nomine può essere invitato il Presidente del Collegio Sindacale, o altro sindaco da lui designato o la totalità dei sindaci.

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Presidente - Amministratore Indipendente	Aurelio Regina
Amministratore Indipendente	Giulia Bongiorno
Amministratore Indipendente	Mara Anna Rita Caverni
Amministratore Indipendente	Marco Maria Fumagalli

In conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, al Comitato Remunerazione e Nomine sono affidate le seguenti funzioni di natura propositiva e consultiva, con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare, al Comitato Remunerazione e Nomine spettano i compiti di cui all'art. 6, criterio applicativo 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, vale a dire:

- a) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- b) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano in concreto l'indipendenza di giudizio e, in particolare, non forniscano al Direttore Risorse Umane, agli Amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto la loro indipendenza di giudizio.

In linea con quanto raccomandato dal criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine riferisce (i) al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale, in merito all'attività svolta, e (ii) all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione nel corso dell'esercizio sono intervenuti esperti indipendenti in relazione a specifiche materie. Con riguardo a tali consulenti si è verificata l'assenza di situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Ai fini dell'attuazione della Politica di Remunerazione del precedente esercizio e per la predisposizione della presente Politica di Remunerazione, nel corso del 2016 e dei primi mesi dell'anno 2017, il Comitato Remunerazione si è riunito 10 volte in relazione alle seguenti principali tematiche:

- verifica in merito al raggiungimento degli obiettivi di incentivazione a breve termine, per l'anno 2015, relativi a dirigenti, quadri e impiegati del Gruppo Cerved;
- Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2016;
- determinazione dei performance bonus del Gruppo Cerved;
- emolumenti di Amministratori investiti di particolari cariche;
- assegnazione degli obiettivi all'Amministratore Delegato;
- revisione del regolamento attuativo c.d. "Performance Share Plan 2019-2021" nonché la proposta di assegnazione dei diritti derivanti dallo stesso "Performance Share Plan 2019-2021";

- agenda Comitato Remunerazione e Nomine 2017;
- analisi voti assembleari e linee guida proxy advisor;
- peers di riferimento e relativo Benchmark per l'Amministratore Delegato;
- definizione linee guida nuove politiche e stesura della Relazione sulla Remunerazione.

Il ciclo di attività annuale del Comitato in relazione alle tematiche di remunerazione contempla normalmente le seguenti attività:



Il Direttore Risorse Umane del Gruppo è stato invitato a partecipare alla totalità delle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine successive alla data di assunzione e con delibera del 15 febbraio 2016 ha sostituito in qualità di segretario il General Counsel.

COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in 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.

Il Collegio Sindacale, ai sensi del criterio applicativo 7.C.1, viene "sentito" per la remunerazione concernente *l'Internal Audit*.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori ai sensi degli artt. 2364, primo comma, n. 3 e 2389, terzo comma, del codice civile, nonché dell'art. 22 dello statuto sociale. Ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione; delibera sugli eventuali 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.



Finalità e principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione del Gruppo Cerved è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con l'obiettivo di:



Attrarre, trattenerne e motivare persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*;



Allineare gli interessi del *management* dell'azienda con quelli degli Azionisti;



Promuovere e sostenere la creazione di valore per gli Azionisti.

In adesione alle raccomandazioni del Codice, la Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- gli obiettivi di performance, ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati allo scopo di creare valore per gli Azionisti;
- il pagamento della componente variabile della retribuzione è distribuito coerentemente con le best practice di mercato su un orizzonte temporale di lungo termine;
- la struttura della componente variabile garantisce un adeguato bilanciamento tra componente equity e componente monetaria;
- in relazione ai piani di erogazione della componente variabile sono previste, coerentemente con le linee guida fornite dal Codice di Autodisciplina, clausole contrattuali (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.

Nel corso del 2016 si è rafforzata l'attenzione alle tematiche relative alla remunerazione all'interno del Gruppo Cerved. Si è operato in un'ottica di consolidamento degli strumenti retributivi, dei processi con l'obiettivo di perseguire una politica retributiva di Gruppo coerente con un approccio responsabile, orientato alla performance sostenibile di medio e lungo termine, e un proficuo dialogo con gli investitori. Le principali novità introdotte hanno visto un ulteriore allineamento alle best practice di mercato in tema di claw-back e severance. Inoltre il Gruppo Cerved si è avvalso di un benchmark retributivo fornito da una Società esterna per l'Amministratore Delegato. Si segnala che ai fini della presente Politica di Remunerazione, fatto salvo quanto dichiarato, non sono stati presi in considerazione ulteriori prassi o specifici riferimenti di mercato.

La remunerazione del Presidente e degli Amministratori indipendenti

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori indipendenti si prevede un compenso in misura fissa che garantisce un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati a favore della Società.

I compensi del Presidente e degli Amministratori indipendenti sono commisurati all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai comitati consiliari. Tali compensi non sono legati né ai risultati economici, né ad obiettivi specifici della Società e il Presidente e gli Amministratori indipendenti non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 29 aprile 2016 ha determinato, oltre al rimborso delle spese sostenute a favore della Società, per ciascuno degli anni in cui il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica:

- In euro 200.000 (duecentomila/00) il compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- In euro 40.000 (quarantamila/00) il compenso per ciascun Amministratore diverso dal Presidente;
- In euro 20.000 (ventimila/00) il compenso per ciascun Amministratore che assuma la carica di Presidente di uno dei comitati previsti dalla normativa applicabile e /o dal Codice di Autodisciplina.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con incarichi di Amministrazione

Si specifica che in relazione ai manager la seguente Politica non prevede l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni in riferimento ad incarichi di amministrazione in società controllate.

La remunerazione per i manager con incarichi di Amministrazione è in linea con le linee guida definite per i restanti Dirigenti Strategici come descritto successivamente.

La remunerazione del Vice Presidente Esecutivo

L'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2016 ha deliberato oltre ai compensi sopra menzionati, di demandare al Consiglio di Amministrazione la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art 2389 c.c. sulla base della proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha accolto la proposta formulata dal Comitato e ha deliberato nella seduta del 12 maggio 2016 in aggiunta al compenso previsto per la carica di Consigliere della Società, di riconoscere al Vice Presidente:

- Euro 110.000 (centodiecimila/00) lordi annui per la carica di Vice Presidente;
- Euro 100.000 (centomila/00) lordi annui in considerazione delle particolari e rilevanti deleghe operative attribuite;
- È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative.

Il Vice Presidente è percettore del Performance Share Plan. Per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo relativo al piano depositato presso la sede sociale della Società, sul sito internet della Società (<https://company.cerved.com>), nonché presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato

La retribuzione dell'Amministratore Delegato è bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo; in particolare, la struttura della retribuzione dell'Amministratore Delegato si compone principalmente di 3 componenti:

COMPONENTE FISSA	Componente definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite
COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE	Componente monetaria, definita entro limiti massimi e finalizzata a collegare la remunerazione con la performance attesa in coerenza con i piani di budget annuali
COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE	Componente equity assegnata tramite la partecipazione al Piano <i>Performance Share Plan 2019-2021</i> , strutturato sulla base dei principi essenziali in linea con il Codice di Autodisciplina

Nel corso dell'esercizio è stata effettuata un'analisi di benchmark del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato su un paniere di 14 imprese quotate (di cui 11 appartenenti all'indice MID CAP) selezionate in termini di peer sulla base del settore di appartenenza (settori affini: servizi finanziari, componente high tech), capitalizzazione, valore Ebitda, ricavi, numero dipendenti e complessità industriale.

COMPONENTE FISSA

La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione anche in caso di mancata erogazione della componente variabile ed è congrua alle responsabilità, la complessità, l'esperienza richiesta al ruolo nonché al mercato retributivo di riferimento.

La componente fissa è determinata altresì tenuto conto dei valori di equità interna unitamente alle caratteristiche professionali, delle funzioni e delle responsabilità delegate.

Con delibera del 12 maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha stabilito un emolumento fisso per la specifica carica pari a Euro 410.000 (quattrocentodiecimila/00).

L'Amministratore Delegato durante la seduta consiliare del 3 maggio 2016 ha rinunciato al compenso per la carica di Consigliere della Società.

COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine (MbO – Management by Objectives) prevede l'erogazione di una componente monetaria ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente in termini di redditività.

L'erogazione è subordinata al raggiungimento di un risultato di EBITDA consolidato di Gruppo (gate ex-ante) che permette l'azzeramento del compenso variabile erogabile in caso di non raggiungimento del valore previsto quale soglia minima.

Per l'anno 2017, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, su proposta del Presidente del Comitato consiliare, ha deliberato in data 13 marzo 2017 l'assegnazione dei seguenti obiettivi per l'Amministratore Delegato:

INDICATORE AZIENDALE	PESO
Organic Ebitda (<i>Euro Mio</i>)	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%

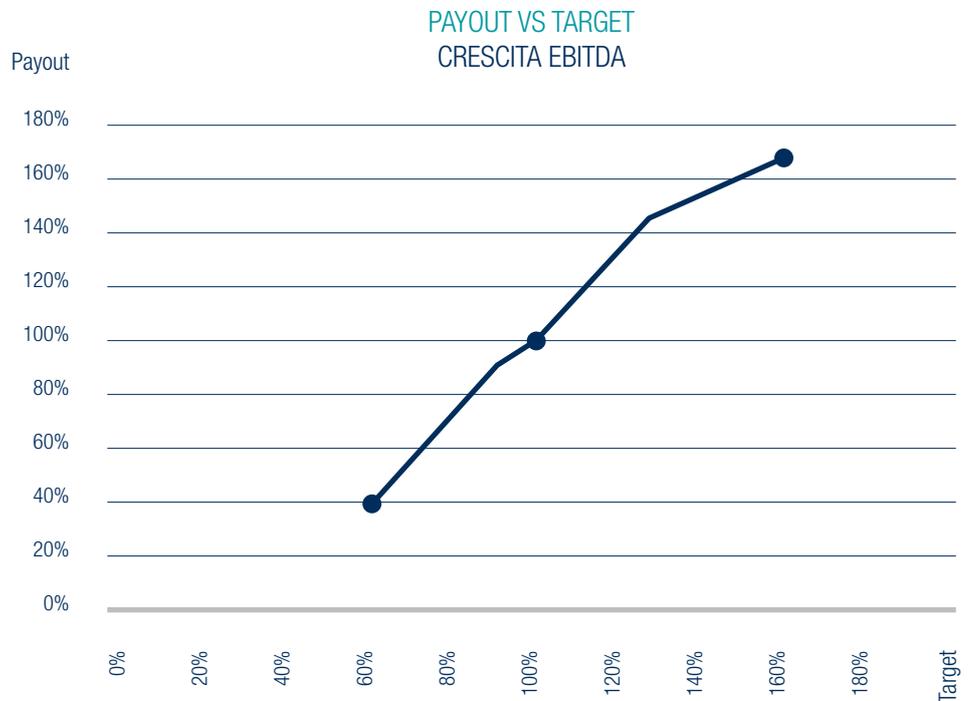


In aggiunta al “cancello di ingresso” è previsto un raggiungimento minimo degli obiettivi predeterminati di natura economica finanziaria aziendali ed individuali.

È identificato a priori un cap pari al 60% della componente fissa al di sopra del quale anche in presenza di over-performance della Società e dell'Amministratore Delegato, non è previsto alcun incremento dell'importo spettante.

L'incentivo viene erogato sulla base del bilancio annuale di riferimento approvato e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto.

Di seguito la curva di Payout relativa all' Ebitda Organico valida per il CEO (peso 50% del target bonus):



Non sono attualmente previsti meccanismi di erogazione differita.

È politica della Società non attribuire bonus discrezionali o forme di remunerazione variabile straordinaria.

COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021)

L'Assemblea degli Azionisti in data 14 dicembre 2015, ha approvato il piano di incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2019-2021 articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono dagli esercizi 2016, 2017 e 2018 ciascuno caratterizzato da un vesting triennale e che prevede l'assegnazione di un numero massimo di Azioni della Società a titolo gratuito.

La maturazione dei Diritti e la conseguente attribuzione delle Azioni è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, del raggiungimento delle condizioni di performance di ciascun ciclo del piano. Gli obiettivi sono definiti ad inizio di ciascun ciclo.

Gli indicatori di performance sono:

³ Crescita, espressa in percentuale, dell'Utile Ante Imposte Adjusted per Azione nel ciclo

- Obiettivo PBTA³: indica la crescita dell'Utile Ante Imposte Adjusted per Azione nel periodo di riferimento.
- 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 e il 31 dicembre del ciclo di riferimento.

PESO PERCENTUALE:



Per ciascun obiettivo è previsto un valore threshold al di sotto del quale nessuna Azione sarà attribuita ed una soglia massima di performance (cap) al cui raggiungimento o superamento sarà attribuito il valore massimo delle Azioni come da tabelle sottostanti.

TSR	TSR Cerved Information Solutions S.p.A.	Inferiore a threshold	Threshold	Superiore a threshold	Cap
	% di Diritti che maturano	0%	50%	Interpolazione Lineare	100%

PBTA	Crescita dell'Utile Ante Imposte Adjusted per ciclo per Azione	< Threshold	Threshold	Cap
	% di Diritti che maturano	0%	40%	100%

È previsto un requisito di minimum holding che per quanto attiene all'Amministratore Delegato è pari al 20% del numero massimo di Diritti ad esso assegnati nell'ambito del medesimo ciclo, oltreché continuità del rapporto coerentemente con le best practice di mercato e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

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

Le Azioni attribuite saranno soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o formare oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo relativo al piano depositato presso la sede sociale della Società, sul sito internet della Società (<https://company.cerved.com>), nonché presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A.

CLAW-BACK

La Politica prevede clausole di claw-back che consentono alla Società di chiedere la restituzione in tutto o in parte, di componenti variabili (di breve e di lungo termine siano esse monetarie o corrisposte attraverso strumenti finanziari), 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.

BENEFIT

I benefit sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e sono coerenti con la normativa tempo per tempo vigente, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuiti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, e altri benefici di mercato. È previsto altresì da parte della Società il versamento dei contributi previdenziali di cui 1/3 è a carico dell'Amministratore Delegato. Inoltre si segnala che la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa Directors and Officers ("D&O").

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle società controllate è strutturata in modo tale da attrarre e trattenere dirigenti altamente qualificati.

La remunerazione dei Dirigenti Strategici è bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo; in particolare, la struttura della retribuzione si compone principalmente di 3 componenti:

COMPONENTE FISSA

Componente definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite

COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Componente monetaria, definita entro limiti massimi e finalizzata a collegare la remunerazione con la performance attesa in coerenza con i piani di budget annuali

COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Componente equity assegnata tramite la partecipazione al Piano *Performance Share Plan 2019-2021*, strutturato sulla base dei principi essenziali in linea con il Codice di Autodisciplina

La parte fissa del compenso è coerente con retribuzioni reputate in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente le competenze, l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La componente fissa è sufficiente a remunerare anche in caso di mancata erogazione della componente

variabile ed è congrua alle responsabilità, la complessità nonché all'esperienza richiesta al ruolo ricoperto.

La componente fissa è determinata altresì 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.

Le proposte relative alla componente fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono preliminarmente valutate dall'Amministratore Delegato con il supporto del Direttore Risorse Umane e successivamente condivise e sottoposte al parere del Comitato Remunerazione e Nomine; tali compensi possono essere soggetti a revisioni retributive. Gli elementi che possono incidere positivamente sulla revisione retributiva possono essere diversi, come ad esempio il grado di copertura delle competenze nel ruolo, le performance nell'attività individuale, il livello di responsabilità e l'esperienza del singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche.

COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine (MbO – Management by Objectives) prevede l'erogazione di una componente monetaria ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente in termini di redditività.

L'erogazione è subordinata al raggiungimento di un risultato minimo di EBITDA consolidato di Gruppo (gate ex-ante) che permette l'azzeramento del compenso variabile erogabile in caso di non raggiungimento del valore previsto quale soglia minima.

In aggiunta al "cancello di ingresso" è previsto un raggiungimento minimo degli obiettivi predeterminati di natura economica finanziaria aziendali ed individuali, proposti annualmente dall'Amministratore Delegato, deliberati dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, al di sotto del quale il compenso non viene erogato.

Di seguito le macro tipologie e KPIs, elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

ECONOMICO FINANZIARI

1

- Ricavi;
- Ebitda di segmento;
- New business generation

PROGETTUALI QUALI / QUANTITATIVI

2

- Revisione dei processi finalizzati al cost saving;
- Sviluppo di business e di prodotti di area

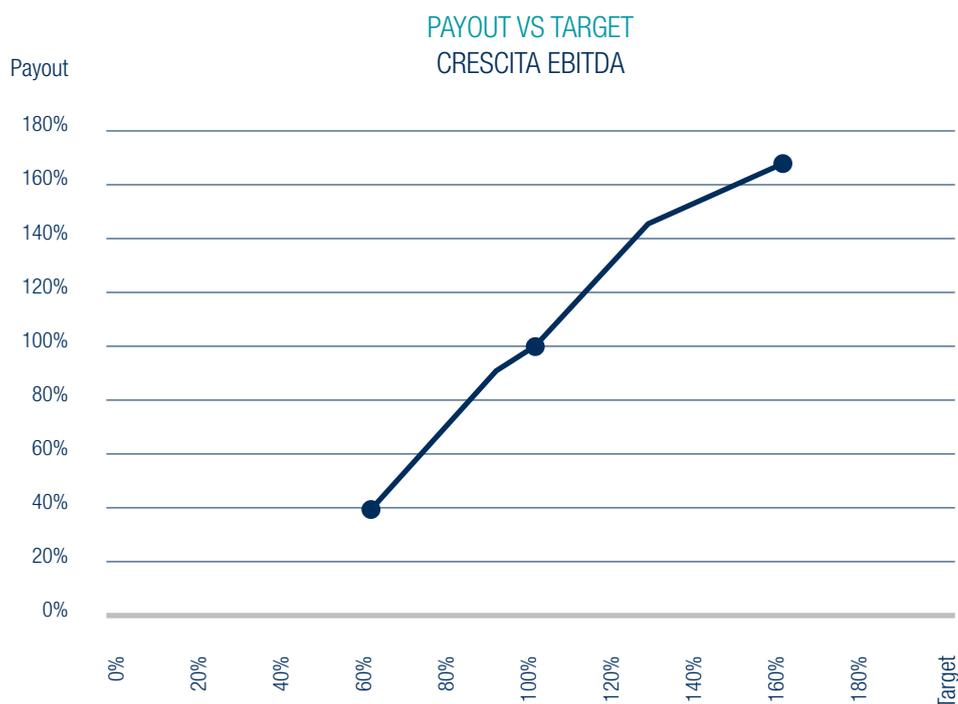
INDIVIDUALI QUALITATIVI

3

- Implementazione roadmap di area;
- Efficientamento Business Unit

È identificato a priori un cap differente per tipologia di ruolo il cui valore target non può superare il 50% ed il valore massimo è pari a 80% della componente fissa al di sopra del quale anche in presenza di over-performance della Società e dei Dirigenti Strategici, non è previsto alcun incremento dell'importo spettante.

Di seguito la curva di Payout relativa all' Ebitda Organico valida, in linea con quanto definito per l'Amministratore Delegato, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (peso 50% del target bonus):



L'incentivo viene erogato sulla base del bilancio annuale di riferimento approvato e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo medio pari al 1,6 dell'incentivo target (100% dell'obiettivo fissato per l'anno).

La performance dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è misurata attraverso un bilanciato mix obiettivi suddiviso tra obiettivo aziendale 50% e obiettivi individuali relativi ai risultati di business e operativi delle Business Unit o strutture governate oltre che qualitativi individuali.

Non sono previsti attualmente meccanismi di differimento.

È politica della Società non attribuire bonus discrezionali o forme di remunerazione variabile straordinaria.

COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021)

L'Assemblea degli Azionisti in data 14 dicembre 2015, ha approvato il piano di incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2019-2021 articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono dagli esercizi 2016, 2017 e 2018 ciascuno caratterizzato da un vesting triennale e che prevede l'assegnazione di un numero massimo di Azioni della Società a titolo gratuito.

La maturazione dei Diritti e la conseguente attribuzione delle Azioni è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, del raggiungimento delle condizioni di performance di ciascun ciclo del piano. Gli obiettivi sono definiti ad inizio di ciascun ciclo.

Gli indicatori di performance sono:

⁴ Crescita, espressa in percentuale, dell'Utile Ante Imposte Adjusted per Azione nel ciclo

- Obiettivo PBTA⁴: indica la crescita dell'Utile Ante Imposte Adjusted per Azione nel periodo di riferimento.
- 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 e il 31 dicembre del ciclo di riferimento.

PESO PERCENTUALE:



Per ciascun obiettivo è previsto un valore threshold al di sotto della quale nessuna Azione sarà attribuita ed una soglia massima di performance (cap) a cui raggiungimento o superamento sarà attribuito il valore massimo delle Azioni.

TSR	TSR Cerved Information Solutions S.p.A.	Inferiore a threshold	Threshold	Superiore a threshold	Cap
		% di Diritti che maturano	0%	50%	Interpolazione Lineare

PBTA	Crescita dell'Utile Ante Imposte Adjusted per ciclo per Azione	< Threshold	Threshold	Cap
		% di Diritti che maturano	0%	40%

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.

Con riferimento al TSR, la performance sarà confrontata con quella delle Società incluse, per ciascun ciclo di Piano, e per tutta la durata del relativo periodo di performance nell'indice FTSE Mid Cap Index Italia, elaborato da Borsa Italiana S.p.A. Per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo relativo al piano depositato presso la sede sociale della Società, sul sito internet della Società (<https://company.cerved.com>), nonché presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A.

CLAW-BACK

La Politica 2017 prevede clausole di claw-back che consentono alla Società di chiedere la restituzione in tutto o in parte, di componenti variabili (di breve e di lungo termine siano esse monetarie o corrisposte attraverso strumenti finanziari), 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.



Altri elementi della remunerazione

PATTI DI NON CONCORRENZA

⁵ Deroga per partecipazioni puramente finanziarie non eccedenti il 2% del capitale della Società concorrente.

AMMINISTRATORE DELEGATO:

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. 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, partecipazioni⁵ 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).

DIRIGENTI STRATEGICI E ALTRI DIRIGENTI:

Al momento della stesura della presente Politica sono in essere patti di non concorrenza con Dirigenti Strategici e alcuni Dirigenti chiave. Nel corso dell'anno la Società provvederà alla revisione dei contratti individuali e all'allineamento con la presente Politica di Remunerazione sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, e alle migliori prassi di mercato.

ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE

In via straordinaria rispetto al contesto di politica retributiva e nell'ottica di attrarre dal mercato e mantenere figure chiave, possono essere accordate retribuzioni variabili non standard (per esempio, bonus d'ingresso, retention bonus). Tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate, a seconda dei casi, all'assunzione e all'elevato rischio di dimissioni da parte di figure chiave che ricoprono ruoli considerati strategici. Il riconoscimento di tali elementi retributivi ha carattere eccezionale e straordinario e, quando ritenuto necessario, è attuato nell'ambito dei processi di governance in materia di remunerazione. Inoltre, tali compensi devono in ogni caso essere conformi alle disposizioni normative vigenti oltre a essere soggetti ad azioni di restituzione (claw-back), per quanto legalmente applicabili.

TRATTAMENTO PREVISTO PER CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto previsti, si tiene in considerazione la performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli Azionisti, considerando altresì qualsiasi requisito legale vigente, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione.

Fermo restando casi particolari, 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.).

AMMINISTRATORE DELEGATO

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.

La remunerazione delle Funzioni di Controllo

La remunerazione corrisposta dalla Società alle funzioni di controllo è strutturata al fine di non generare conflitti di interesse. Il Comitato Controlli e Rischi del 20 febbraio 2017 si è espresso sulla relazione attività 2016 e sulla remunerazione variabile del Responsabile dell'Internal Audit. Nello specifico la componente variabile delle remunerazione è coerente con il piano di attività dell'Internal Audit. Si segnala che il responsabile dell'Internal Audit non è destinatario del Performance Share Plan.



SEZIONE II

COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2016 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione II, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli Organi di Amministrazione e di controllo e i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'esercizio 2016, in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.

RISULTATI ESERCIZIO 2016

Nel corso dell'anno Cerved ha completato un profondo processo di cambiamento che ha reso la società una delle due public company italiane, con un flottante che rappresenta il 100% delle Azioni. Nel 2016 Cerved ha proseguito, coerentemente con il suo business model, il proprio sentiero di crescita, confermando resilienza e capacità di generare cassa, anche grazie ad acquisizioni mirate che hanno ulteriormente rafforzato il posizionamento sul mercato dell'azienda.

Come per gli anni passati, anche nel 2016 Cerved è riuscita a dimostrare la propria resilienza, confermando l'andamento positivo di Ricavi (+6,6%), Adjusted EBITDA (+5,4%), Cash Flow Operativo (+5,8%) e Utile Netto Adjusted (+34,2%).

Cerved intende quindi perseguire la propria strategia di sviluppo continuando a focalizzarsi su punti chiave quali l'innovazione e differenziazione dei propri prodotti e servizi, la crescita organica in tutte le divisioni, la crescita per linee esterne, e le iniziative di eccellenza operativa. Per poter raggiungere tali obiettivi e attuare la strategia di sviluppo continuiamo a investire nel capitale umano. Già nel 2015 la Società ha introdotto una serie di figure chiave quali un nuovo Direttore Generale Commerciale e un General Counsel, in aggiunta al rafforzamento del management della divisione Credit Management; nel 2016 è stato inserito un nuovo Direttore Generale Operativo e un nuovo Direttore Risorse Umane.

GOVERNANCE ESERCIZIO 2016

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2016.

In data 11 gennaio 2016, a seguito dell'uscita di Chopin Holdings S.à r.l. dall'assetto azionario della Società, i Consiglieri Giampiero Mazza, Giorgio De Palma, Andrea Ferrante, Francisco Javier De Jaime Guijarro e Federico Quitadamo hanno rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche ricoperte nella Società e nella controllata Cerved Group, con effetto dalla successiva Assemblea degli Azionisti.

In data 12 gennaio 2016, il Consiglio di Amministrazione – in conseguenza di tali dimissioni, avuto altresì riguardo ai significativi mutamenti intervenuti nella compagine azionaria – ha ritenuto opportuno consentire all'Assemblea degli Azionisti di procedere con la nomina dell'intero Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, nel corso della medesima adunanza, gli amministratori Fabio Cerchiai, Gianan-

drea De Bernardis, Marco Nespolo, Sabrina Delle Curti, Mara Anna Rita Caverni e Aurelio Regina hanno anch'essi rassegnato le proprie dimissioni, con efficacia a far data dalla successiva Assemblea degli Azionisti.

Tenuto conto di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, in pari data, ha deliberato: i) di non procedere alla cooptazione di nuovi amministratori ai sensi dell'art. 2386 c.c. e del paragrafo 13.11 dello Statuto, e ii) di conferire mandato al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, allora in carica, in via disgiunta tra loro, per compiere tutte le attività necessarie per convocare l'Assemblea degli Azionisti per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione.

A seguito di tali dimissioni, l'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2016, dopo aver determinato in undici il numero dei consiglieri, ha eletto il Consiglio di Amministrazione della Società che resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2018, confermando amministratori della Società i consiglieri uscenti Fabio Cerchiai, Gianandrea De Bernardis, Marco Nespolo, Sabrina Delle Curti, Mara Caverni e Aurelio Regina e nominando cinque nuovi consiglieri, Andrea Mignanelli, Roberto Mancini, Marco Maria Fumagalli, Valentina Montanari e Giulia Bongiorno.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nell'adunanza del 3 maggio 2016, ha quindi nominato Fabio Cerchiai Presidente del Consiglio di Amministrazione, Gianandrea De Bernardis Vice Presidente esecutivo del Consiglio di Amministrazione, Marco Nespolo Amministratore Delegato della Società e Sabrina Delle Curti, già General Counsel, quale segretario del Consiglio di Amministrazione in quanto persona in possesso dei necessari requisiti e della richiesta esperienza per ricoprire l'incarico.

IL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Nel corso del 2016 si sono tenute 6 riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine, regolarmente verbalizzate. La durata media di ciascuna riunione è stata di circa 1 ora e 10 minuti.

Hanno partecipato ad alcune delle riunioni, su invito del Comitato Remunerazione e Nomine e con riferimento a specifici punti all'ordine del giorno, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Cerved, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato, il consigliere di amministrazione di Cerved nonché General Counsel e responsabile della direzione affari legali, istituzionali e societari del Gruppo Cerved, Sabrina Delle Curti, il responsabile della funzione personale e relazioni industriali, Daniele Pozza, e Monica Magri (Human Resources Director del Gruppo Cerved, entrata nel mese di settembre 2016), nonché alcuni consulenti, in relazione ai quali si è verificata l'assenza di situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato Remunerazione e Nomine ha svolto le attività di propria competenza e in particolare ha discusso, deliberato e formulato proposte al Consiglio di Amministrazione principalmente in merito a:

- profilatura del nuovo Consiglio di Amministrazione e raccomandazione circa i nominativi e i requisiti dei candidati del Consiglio di Amministrazione di prossima elezione;
- autovalutazione del Consiglio di Amministrazione;
- verifica in merito al raggiungimento degli obiettivi di incentivazione a breve termine, per l'anno 2015, relativi a dirigenti, quadri e impiegati del Gruppo Cerved;
- Politica sulla Remunerazione della Società e del Gruppo Cerved;
- Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2016;
- determinazione dei performance bonus del Gruppo Cerved;
- nomina del segretario del Comitato;
- assegnazione del bonus pro rata per il 2016;
- struttura del nuovo organigramma aziendale;
- emolumenti di amministratori investiti di particolari cariche;
- assegnazione degli obiettivi all'Amministratore Delegato;
- revisione del regolamento attuativo c.d. "Performance Share Plan 2019-2021" nonché la proposta di assegnazione dei diritti derivanti dallo stesso "Performance Share Plan 2019-2021".

IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Il Comitato Controllo e rischi, durante l'anno 2016 si è riunito, tra le altre, nelle sedute del 11 marzo 2016 per la trattazione dei seguenti argomenti ai fini della presente politica: Internal Audit - relazione attività 2015 e piano 2016; esame della retribuzione del Responsabile dell'Internal Audit e valutazione dell'autonomia, adeguatezza, efficacia ed efficienza della Funzione Internal Audit.

I Parte – Voci che compongono la remunerazione

Nella I Parte della Sezione II è fornita una completa rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate, con modalità pro quota, in dettaglio nelle seguenti tabelle del Regolamento Emittenti, riportate in appendice alla II Parte della presente sezione:

- Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis;
- Tabella 3A, di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis;
- Tabella 3B, di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis;
- Tabella 1 prevista dall'allegato 3A, Schema 7-ter;
- Tabella 2 prevista dall'allegato 3A, schema 7-ter.

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE INDIPENDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con deliberazione assunta in 3 Maggio 2016 e ulteriore delibera del 12 Maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società ha attribuito, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale quanto segue:

- un compenso fisso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione Fabio Cerchiai, pari ad Euro 200.000,00 (duecentomila/00) annui, erogati pro quota.

Al Presidente è stato erogato il compenso fisso pro quota fino al 29 Aprile 2016 deliberato per le cariche in relazione alle deleghe conferite rispettivamente dall'assemblea del 19 maggio 2014 e dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014.

Tutti gli Amministratori beneficiano di una polizza assicurativa Directors and Officers ("D&O").

REMUNERAZIONE DEL VICE PRESIDENTE ESECUTIVO

Con deliberazione assunta in 3 Maggio 2016 e ulteriore delibera del 12 Maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società ha attribuito, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, quanto segue:

- al Vice Presidente, Gianandrea De Bernardis, un compenso in euro 40.000 (quarantamila/00), erogati pro quota, quale compenso amministratore diverso dal Presidente
- al Vice Presidente, Gianandrea De Bernardis, un compenso fisso pari ad Euro 210.000,00 (duecentodiecimila/00) annui lordi, erogati pro quota, per la copertura della carica e in considerazione delle particolari deleghe operative conferite allo stesso, al fine di assicurare continuità e supportare fattivamente l'attuale Amministratore Delegato Marco Nespolo

Con deliberazione assunta in data 13 luglio 2016, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato:

- l'attribuzione al Sig. Gianandrea De Bernardis, per la sua precedente carica di Amministratore Delegato e per l'anno 2016 pro quota, un emolumento variabile pari a Euro 80.000,00 (ottantamila/00) lordi;
- l'attribuzione di n. 115.905 di diritti in linea con il Performance Share Plan⁶.

⁶ Nelle tabelle di riferimento, viene riportato il valore al fair value

Al Vice Presidente esecutivo è stato erogato il compenso fisso pro quota fino al 29 Aprile 2016 deliberati per la carica in relazione alle deleghe conferite rispettivamente dall'assemblea del 19 maggio 2014 e dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014.

Al Vice Presidente Gianandrea De Bernardis è stato attribuito a titolo di "fringe benefit" l'uso di un'autovettura, nonché una copertura assicurativa sanitaria e vita. Inoltre la Società ha sottoscritto la polizza Directors and Officers ("D&O").

Si specifica, inoltre, che in conformità con l'accordo stipulato in data 12 novembre 2015, tra la Società e Gianandrea De Bernardis, in qualità di Amministratore Delegato, in esecuzione del patto di non concorrenza della durata di tre anni, gli è stato corrisposto nel mese di maggio 2016, un ulteriore importo lordo, pari a Euro 1.006.666,67 (unmilionesesimila-seicentosessantase/67).

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Con deliberazione assunta in 3 Maggio 2016 e ulteriore delibera del 12 Maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società ha attribuito, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale attribuendo, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, quanto segue:

- all'attuale Amministratore Delegato, Marco Nespolo, un compenso fisso pari ad Euro 410.000 (quattrocentodiecimila/00) annui lordi, erogato pro quota;
- sempre all'attuale Amministratore Delegato, Marco Nespolo, un ulteriore compenso variabile sino a un massimo pari ad Euro 240.000 (duecentoquarantamila/00) annui lordi erogato pro quota, in base ai risultati di performance;

Con deliberazione assunta in data 13 luglio 2016, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato:

- l'attribuzione al Sig. Marco Nespolo, per la sua precedente carica di Dirigente e Direttore Generale della controllata Cerved Group SpA e per l'anno 2016 pro quota, un emolumento variabile pari a Euro 43.000,00 (quarantatremila/00) lordi;
- l'attribuzione di n. 159.238 di diritti⁷ in linea con il Performance Share Plan.

⁷ Nelle tabelle di riferimento, viene riportato il valore al fair value

In data 13 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi di performance attribuiti al neo-eletto Amministratore Delegato con delibera del 13 luglio 2016 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e di seguito riportati:

OBIETTIVO AZIENDALE	PESO
Organic ebitda	50%

OBIETTIVO INDIVIDUALE	PESO
Andamento relativo del titolo	10%
Crescita del Gruppo	20%
Guidance Strategic/outlook Su EBITDA	20%

In relazione all'esercizio 2016 è stato superato il cancello di ingresso gate legato al raggiungimento del valore di EBITDA soglia, il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato pari al 97,5% che porterà ad un payout complessivo di Euro 234.000 (duecentotrequattromila/00) lordi da erogarsi pro rata per un ammontare pari a Euro 156.000,00 (centocinquantaseimila/00) lordi.

In favore dell'Amministratore Delegato Marco Nespolo, unicamente in relazione al precedente ruolo ricoperto di Direttore Generale Operativo Cerved Group S.p.A, è stato erogato la retribuzione annua lorda da reddito di lavoro dipendente fino al 18 maggio 2016.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato favorevolmente alla previsione contrattuale prevista all'interno della scrittura privata stipulata tra le parti, che prevede tra l'altro:

- un importo quale corrispettivo di uno specifico impegno di non concorrenza e di non storno della durata di tre anni dalla data di naturale scadenza, pari a Euro 1.000.000,00 (unmilione/00) lordi da corrispondersi solo a condizione che l'Amministratore Delegato Marco Nespolo non venga rinnovato nella carica per un ulteriore mandato, che verrà corrisposto in 4 rate di pari importo successivamente alla Data di Naturale Scadenza (per maggiori dettagli fare riferimento al relativo paragrafo della presente relazione sezione 1);
- 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.

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita esclusivamente da un compenso fisso, stabilito:

- In euro 40.000 (quarantamila/00), erogati pro quota, il compenso per ciascun amministratore diverso dal Presidente;
- In euro 20.000 (ventimila/00), erogati pro quota, il compenso per ciascun Amministratore che assuma la carica di Presidente di uno dei comitati previsti dalla normativa applicabile e /o dal Codice di Autodisciplina.

In favore dei consiglieri già in carica nel precedente Consiglio di Amministrazione, sono stati erogati pro quota i compensi deliberati per le cariche in relazione alle deleghe conferite rispettivamente dall'assemblea del 19 maggio 2014 e dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014.

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Chief Commercial Officer del Gruppo Cerved, Roberto Mancini, ha percepito una retribuzione così composta:

- Compensi fissi: pari a euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) di retribuzione annua lorda percepiti come dirigente dipendente;
- Retribuzione variabile monetaria annuale: il valore del bonus annuale 2016 (MBO) maturato è pari a Euro 106.000,00 (centoseimila/00) lordi, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di performance superiori al livello target su obiettivi economico finanziari di gruppo e individuali;
- Retribuzione variabile di lungo termine: in relazione al Piano Performance Share è stato percettore di n. 71.429 di diritti⁸.

Il CEO of Cerved Credit Management, Andrea Mignanelli, ha percepito una retribuzione così composta:

- Compensi fissi: pari a euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) lordi;
- Retribuzione variabile monetaria annuale: il valore del bonus annuale 2016 (MBO) maturato è pari a Euro 100.000,00 (centomila/00) lordi, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di performance pari al livello target su obiettivi economico finanziari di gruppo e individuali⁹;

⁸ Nelle tabelle di riferimento, viene riportato il valore al fair value

⁹ Previa delibera del Consiglio di Amministrazione di Cerved Credit Management group

¹⁰ Nelle tabelle di riferimento, viene riportato il valore al fair value

¹¹ Nelle tabelle di riferimento, viene riportato il valore al fair value

- Retribuzione variabile di lungo termine: in relazione al Piano Performance Share è stato percettore di n. 35.714 di diritti¹⁰.

Il General Counsel del Gruppo Cerved, Sabrina delle Curti, ha percepito una retribuzione così composta:

- Compensi fissi: pari a euro 100.000,04 (centomila/04) di retribuzione annua lorda erogata pro quota percepiti come dirigente dipendente;
- Retribuzione variabile monetaria annuale: il valore del bonus annuale 2016 (MBO) maturato è pari a Euro 21.200,00 (ventunoduecentomila/00) lordi, che corrisponde all'ammontare previsto al raggiungimento di performance pari al livello target su obiettivi economico finanziari di gruppo e individuali;
- Retribuzione variabile di lungo termine: in relazione al Piano Performance Share è stato percettore di n. 20.182 diritti¹¹.

Si segnala che gli Amministratori esecutivi hanno rinunciato alla percezione dell'emolumento previsto per le cariche di membri del Consiglio di Amministrazione.

Tutti gli amministratori beneficiano di una polizza assicurativa Directors and Officers ("D&O").

REMUNERAZIONE DEI SINDACI

L'assemblea del 14 marzo 2014 ha nominato come Sindaci effettivi Paolo Ludovici (Presidente), Ezio Simonelli e Laura Acquadro (a far data del 28 maggio 2014). Sono Sindaci supplenti Lucia Foti Belligambi e Renato Colavolpe (a far data del 28 maggio 2014). Nella medesima assemblea sono stati altresì deliberati gli emolumenti annui lordi per i Sindaci, pari a Euro 60.000,00 (sessantamila/00) per il Presidente del Collegio Sindacale e a Euro 40.000,00 (quarantamila/00) ciascuno per i Sindaci effettivi.

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Il compenso complessivo attribuito ai 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società e società controllate direttamente e indirettamente dalla Società e ammonta, per l'esercizio 2016, a Euro 1.246.466,32 (unmilione duecento quarantaseimilaquattrocentosessantasei/32). Esso include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), e la componente variabile a titolo di incentivo annuale (MBO).

La retribuzione variabile monetaria di breve termine maturata corrisponde all'ammontare previsto per il raggiungimento medio del 97% rispetto al target.

BENEFICI MONETARI E NON MONETARI A FAVORE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato attribuito a titolo di “*fringe benefit*” l’uso di un’autovettura.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Nel corso dell’esercizio 2016 non è stata effettuata alcuna assegnazione di *stock option* o di altri strumenti finanziari nell’ambito di piani di incentivazione.

A decorrere dallo scorso esercizio, sono stati singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine – i beneficiari del Piano per ciascuno dei cicli dello stesso (il primo ciclo essendo, appunto, relativo all’anno 2016), nell’ambito delle categorie di destinatari alle quali il Piano è riservato, ossia:

- amministratori della Società o di società controllate;
- *manager* legati alla Società o alle controllate da un rapporto di lavoro subordinato e con responsabilità strategiche;
- *manager* e altre figure apicali legate alla Società o alle controllate da un rapporto di collaborazione autonomo.

Il Piano, articolato in tre cicli (2016, 2017, 2018), ciascuno di durata triennale, prevede l’assegnazione ai destinatari, a titolo gratuito, del diritto di ricevere, sempre gratuitamente, un numero massimo complessivo di 2.925.000 azioni Cerved Group, rappresentative dell’1,5% del capitale sociale.

L’esercizio dei diritti – che saranno assegnati a titolo personale e non potranno essere trasferiti per atto tra vivi, né essere assoggettati a vincoli – è condizionato al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti in sede di assegnazione dei diritti medesimi, in relazione a ciascun ciclo del Piano. Per maggiori dettagli in merito al Piano, si può consultare il Documento Informativo, disponibile sul sito internet della Società, nella sezione *Governance*, area *Documenti e Procedure*.

La maturazione dei diritti, con conseguente assegnazione gratuita di azioni Cerved Group, è inoltre condizionata (i) alla detenzione da parte dei beneficiari, nel corso dell’ultimo anno di ciascun ciclo del Piano (e quindi, a titolo esemplificativo, nel corso del 2018 per il primo ciclo che ha avuto inizio nel 2016), di un numero di azioni Cerved Group pari almeno al 10% del numero massimo di diritti assegnati; nonché (ii) alla permanenza del rapporto di lavoro subordinato e/o di collaborazione e/o di amministrazione tra il beneficiario del Piano e la Società (o le sue controllate). In particolare, nel caso in cui il rapporto cessi prima della data di attribuzione a seguito di: (i) licenziamento del beneficiario per giusta causa, o

giustificato da motivi di carattere soggettivo, oppure revoca o mancato rinnovo del beneficiario per giusta causa; o (ii) dimissioni volontarie da parte del beneficiario, il beneficiario perderebbe definitivamente il diritto all'attribuzione delle azioni, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per il beneficiario. In tutti i casi di cessazione del Rapporto diverso dai precedenti, il beneficiario potrà eventualmente mantenere il diritto all'attribuzione delle azioni previa deliberazione in tal senso da parte del Consiglio di Amministrazione, che avrà facoltà di agire a propria totale discrezione. Si segnala inoltre che, Qualora il Consiglio di Amministrazione previa consultazione del Comitato Remunerazione e Nomine, accerti che il raggiungimento degli obiettivi di performance sia stato accertato sulla base di dati rivelatisi in seguito 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 con il Comitato Remunerazione e Nomine, si riserva di chiedere al beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti, la revoca dei diritti o la restituzione delle azioni assegnate.

In data 16 marzo 2016 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il regolamento attuativo del "Performance Share Plan 2019 – 2021".

ACCORDI CHE PREVEDONO UN'INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso dell'esercizio 2016, non sono stati stipulati ulteriori accordi rispetto a quanto previsto nella presente Politica di Remunerazione, che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, salva l'applicazione per questi ultimi degli eventuali accordi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.



II Parte – Tabelle

Nella II Parte della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2016, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando la Tabella n. 1 prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli ricoperti in società controllate e collegate del Gruppo.

La presente Relazione include altresì la Tabella n. 1 e la Tabella n. 2 previste dall'Allegato 3A, Schema 7-*ter*, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti.



TABELLA N.1 prevista dall'allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti - *Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche.*

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	INDENNITÀ DI FINE CARICA	RETRIBUZIONI DA LAVORO DIPENDENTE	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY*
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI						
FABIO CERCHIAI ¹	Presidente indipendente	Dal 29/4/2016 °	Approvazione Bilancio 2018	200.000,00	13.333,33							213.333,33	
GIANANDREA DE BERNARDIS ²	Amministratore Delegato	Dal 25/03/2014	02/05/16	116.666,67			80.000,00	1.452,32	1.006.666,67			1.204.785,65	
GIANANDREA DE BERNARDIS ²	Vice Presidente	Dal 03/05/2016	Approvazione Bilancio 2018	166.666,67				2.904,64				169.571,31	71.080,30
GIAMPIERO MAZZA ³	Consigliere	Dal 14/03/2014	29/04/16									-	
GIORGIO DE PALMA ⁴	Consigliere	Dal 14/03/2014	29/04/16									-	
FEDERICO QUITADAMO	Consigliere	Dal 14/03/2014	29/04/16									-	
ANDREA FERRANTE	Consigliere	Dal 14/03/2014	29/04/16									-	
MARCO NESPOLO ⁵	Consigliere	Dal 25/03/2014	02/05/16					1.386,76		120.000,00	43.000,00	164.386,76	
MARCO NESPOLO ⁵	Amministratore Delegato	Dal 03/05/2016	Approvazione Bilancio 2018	273.333,33				2.232,01		15.000,00	156.000,00	446.565,34	97.654,84
SABRINA DELLE CURTI	Consigliere	Dal 29/4/2016 °	Approvazione Bilancio 2018					1.713,28		100.000,04	21.200,00	122.913,32	12.376,88
GUJJARRO FRANCISCO DE JAIME	Consigliere	Dal 25/03/2014	29/04/16									-	
MARA ANNA RITA CAVERNI ⁶	Consigliere Indipendente	Dal 29/4/2016 °	Approvazione Bilancio 2018	40.000,00	16.666,67							56.666,67	
AURELIO REGINA ⁷	Consigliere Indipendente	Dal 29/4/2016 °	Approvazione Bilancio 2018	40.000,00	16.666,67							56.666,67	
ANDREA MIGNANELLI ⁸	Consigliere	Dal 29/04/2016	Approvazione Bilancio 2018	250.000,00 *			100.000,00	3.767,64				353.767,64	21.902,09
ROBERTO MANCINI ⁹	Consigliere	Dal 29/04/2016	Approvazione Bilancio 2018					3.015,98		250.000,00	106.000,00	359.015,98	43.804,79
GIULIA BONGIORNO	Consigliere Indipendente	Dal 29/04/2016	Approvazione Bilancio 2018	26.666,67								26.666,67	
MARCO MARIA FUMAGALLI	Consigliere Indipendente	Dal 29/04/2016	Approvazione Bilancio 2018	26.666,67								26.666,67	
VALENTINA MONTANARI	Consigliere Indipendente	Dal 29/04/2016	Approvazione Bilancio 2018	26.666,67								26.666,67	
Totale Organi di Amministrazione				1.166.666,67	46.666,67	180.000,00	-	16.472,63	1.006.666,67	485.000,04	326.200,00	3.227.672,67	246.818,91

Segue **TABELLA N.1**

PAOLO LUDOVICI ¹⁰	Presidente	Dal 14/03/2014	Approvazione Bilancio 2016	90.000,00 **							90.000,00	
EZIO MARIA SIMONELLI ¹¹	Sindaco	Dal 14/03/2014	Approvazione Bilancio 2016	46.666,67 ***							46.666,67	
LAURA ACQUADRO	Sindaco	Dal 28/05/2014	Approvazione Bilancio 2016	40.000,00							40.000,00	
LUCIA FOTI BELLIGAMBI	Sindaco Supplente	Dal 14/03/2014	Approvazione Bilancio 2016								-	
RENATO COLAVOLPE ¹²	Sindaco Supplente	Dal 28/05/2014	Approvazione Bilancio 2016	21.500,00 ****							21.500,00	
Totale Organi di Controllo				198.166,67	-	-	-	-	-	-	198.166,67	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.056.666,66	46.666,67	80.000,00	8.302,25	1.006.666,67	115.000,04	177.200,00	2.490.502,29	181.112,02
(II) Compensi da controllate e collegate				308.166,67 *****		100.000,00	8.170,38		370.000,00	149.000,00	935.337,05	65.706,88
(III) Totale				1.364.833,33	46.666,67	180.000,00	- 16.472,63	1.006.666,67	485.000,04	326.200,00	3.425.839,34	246.818,91

¹ Membro Comitato Remunerazione Cerved Information Solutions Spa fino al 3 maggio 2016

¹ Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Information Solutions Spa fino al 3 maggio 2016

¹ Presidente Comitato Parti Correlate Cerved Information Solutions Spa dal 3 maggio 2016

² Presidente CdA di Cerved Group Spa dal 22 gennaio 2016

³ Presidente CdA di Cerved Group Spa fino al 22 gennaio 2016

⁴ Consigliere in Cerved Group Spa fino al 22 gennaio 2016

⁵ Presidente CdA Cerved Rating Agency Spa

⁵ Direttore Generale Operativo Cerved Group Spa fino al 18 maggio 2016

⁵ Consigliere Cerved Group Spa dal 22 gennaio 2016 fino al 18 maggio 2016

⁵ Consigliere e Amministratore Delegato Cerved Group Spa dal 19 maggio 2016

⁵ Consigliere Consit Italia Spa dal 22 gennaio 2016

⁵ Consigliere Cerved Credit Management Group Srl dal 14 settembre 2015

⁵ Consigliere Cerved Credit Management Spa dal 14 settembre 2015

⁶ Presidente Comitato Controllo e Rischi Cerved Information Solutions Spa

⁶ Membro Comitato Remunerazione Cerved Information Solutions Spa

⁶ Membro Comitato Parti Correlate Cerved Information Solutions Spa

⁷ Presidente Comitato Remunerazione Cerved Information Solutions Spa

⁷ Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Information Solutions Spa

⁸ Consigliere Cerved Credit Collection Spa

⁸ Amministratore Delegato Cerved Credit Management Group Spa

⁸ Consigliere con Delega Cerved Legal Services Srl

⁸ Consigliere SC RE Collection Srl

⁸ CEO of Cerved Credit Management

⁹ Consigliere con delega Cerved Credit Collection Spa

⁹ Chief Commercial Officer

¹⁰ Presidente Collegio Sindacale Cerved Group Spa (per tale incarico percepisce 30.000,00 euro annui in aggiunta ai 60.000,00 euro lordi annui percepiti quale Presidente del Collegio Sindacale di Cerved Information Solutions Spa)

¹¹ Sindaco Effettivo Cerved Group Spa fino al 29 aprile 2016 (per tale incarico percepisce 20.000 euro annui in aggiunta ai 40.000 euro lordi annui percepiti quale Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale di Cerved Information Solutions Spa)

¹² Sindaco Supplente Cerved Credit Collection Spa

¹² Presidente del Collegio sindacale di Cerved Credit Management Group Srl (per tale incarico percepisce 7.500 euro annui lordi)

¹² Presidente del Collegio sindacale di Cerved Credit Management Spa (per tale incarico percepisce 9.000 euro annui lordi)

¹² Presidente del Collegio sindacale di Cerved Rating Agency Spa (per tale incarico percepisce 5.000 euro annui lordi)

¹² Sindaco Effettivo ClickADV Srl (per tale incarico percepisce onorario in linea con le tariffe professionali)

***** Corrisponde alla somma di * (quale Compenso come Amministratore Delegato di Cerved Credit Management Group Spa) e 30.000,00 di ** (quale Compenso Presidente Collegio Sindacale Cerved Group Spa) e 6.666,67 di *** (quale Compenso Sindaco Effettivo Collegio Sindacale Cerved Group Spa) e 21.500,00 di **** (quale Compenso Presidente Collegio Sindacale Cerved Credit Management Group Srl, Cerved Credit Management Spa e Cerved Rating Agency Spa)"

° Amministratori che ricoprivano la carica già ante 2016

*Il metodo di calcolo del fair value è "Montecarlo", relativa al periodo. La metodologia è stata validata da un consulente indipendente esterno.

TABELLA N.1 Prevista dall'allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti - *Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche.*

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	INDENNITÀ DI FINE CARICA	RETRIBUZIONI DA LAVORO DIPENDENTE	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE** DEI COMPENSI EQUITY
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI						
Totale n. 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche *		1 Gennaio 2016/ 31 Dicembre 2016				357.722,60	-	14.488,23	-	888.743,72	-	1.260.954,55	116.414,57
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						113.450,00		6.127,44	-	386.180,44	-	505.757,88	39.380,10
(II) Compensi da controllate e collegate						-		8.360,79	-	502.563,28	-	755.196,67	77.034,47
(III) Totale						-	-	357.722,60	-	888.743,72	-	1.260.954,55	116.414,57

* I valori della tabella sono riferiti ai Dirigenti diversi dai managers che siedono nel board di Cerved Information Solutions Spa e che risultano essere amministratori esecutivi.

** Il metodo di calcolo del fair value è "Montecarlo", relativa al periodo. La metodologia è stata validata da un consulente indipendente esterno.

TABELLA 3A *Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock options, a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica.*

A	B	(1)	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				STRUMENTI FINANZIARI WESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO		
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO*** E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE** ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE*
MARCO NESPOLO	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 12 novembre 2015			159.238,00	520.120,16	902 gg	13/07/16	6,70				97.654,84
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

Segue **TABELLA 3A**

GIANANDREA DE BERNARDIS	Vice Presidente						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 12 novembre 2015	115.905,00	372.758,00	902 gg	13/07/16	6,70	71.080,30
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale							
SABRINA DELLE CURTI	Consigliere - Dirigente Strategico						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 12 novembre 2015	20.182,00	64.906,67	902 gg	13/07/16	6,70	12.376,88
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale							
ANDREA MIGNANELLI	Consigliere - Dirigente Strategico						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
(II) Compensi da controllate e collegate	PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 12 novembre 2015	35.714,00	114.858,63	902 gg	13/07/16	6,70	21.902,09
(III) Totale							
ROBERTO MANCINI	Consigliere - Dirigente Strategico						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
(II) Compensi da controllate e collegate	PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 12 novembre 2015	71.429,00	229.720,49	902 gg	13/07/16	6,70	43.804,79
(III) Totale							

Segue **TABELLA 3A**

n. 6 Dirigenti Strategici	Dirigente Strategico						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 12 novembre 2015	64.214,00	206.516,56	902 gg	13/07/16	6,70	39.380,10
(II) Compensi da controllate e collegate	PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 12 novembre 2015	125.614,00	403.983,10	902 gg	13/07/16	6,70	77.034,47
(III) Totale		189.828,00	610.499,66	902 gg	13/07/16	6,70	116.414,57

* Il metodo di calcolo del fair value è "Montecarlo", relativa al periodo. La metodologia è stata validata da un consulente indipendente esterno.

** viene riportato il Valore massimo attribuibile, l'effettivo Valore sarà determinato al termine del piano in base ai risultati effettivamente conseguiti

*** viene riportato il numero massimo di Azioni attribuibili, il numero effettivo di Azioni sarà determinato al termine del piano in base ai risultati effettivamente conseguiti

TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)				
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
GIANADREA DE BERNARDIS	Amministratore Delegato fino al 2 maggio 2016	Bonus 2016	80.000,00						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus 2016	80.000,00						
(II) Compensi da controllate e collegate		Bonus 2016							
(III) Totale			80.000,00						
MARCO NESPOLO	Amministratore Delegato dal 3 maggio 2016	Bonus 2016	156.000,00						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus 2016	156.000,00						
(II) Compensi da controllate e collegate		Bonus 2016	43.000,00						
(III) Totale			199.000,00						

Segue **TABELLA 3B**

SABRINA DELLE CURTI	Consigliere	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Bonus 2016	21.200,00					
(II) Compensi da controllate e collegate	Bonus 2016						
(III) Totale		21.200,00					

ROBERTO MANCINI	Consigliere	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Bonus 2016	106.000,00					
(II) Compensi da controllate e collegate	Bonus 2016						
(III) Totale		106.000,00					

ANDREA MIGNANELLI	Consigliere	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Bonus 2016						
(II) Compensi da controllate e collegate	Bonus 2016	100.000,00					
(III) Totale		100.000,00					

DIRIGENTI STRATEGICI	Dirigenti strategici	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Bonus 2016	113.450,00					
(II) Compensi da controllate e collegate	Bonus 2016	244.272,60				28.346,16	
(III) Totale		357.722,60				28.346,16	

TABELLA N.1 prevista dall'allegato 3A, schema 7-ter, del Regolamento Emittenti - *Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.*

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE 31/12/2015	NUMERO AZIONI ACQUISTATE/ SOTTOSCRITTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO ANNO 2016	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO ANNO 2016	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2016)
MARCO NESPOLO	Amministratore Delegato	Cerved information Solutions Spa	130.000	-	-	130.000
GIULIA BONGIORNO	Consigliere	Cerved information Solutions Spa	-	5.000	2.500	2.500
ROBERTO MANCINI	Consigliere	Cerved information Solutions Spa	-	24.000	-	24.000
ANDREA MIGNANELLI	Consigliere	Cerved Credit Management Group Srl	6.675	-	3.670	3.005
ANDREA MIGNANELLI	Consigliere	Cerved information Solutions Spa	10.000	10.000	-	20.000

TABELLA N.2 prevista dall'allegato 3A, schema 7-ter, del Regolamento Emittenti - *Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.*

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE 31/12/2015	NUMERO AZIONI ACQUISTATE/ SOTTOSCRITTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO ANNO 2016	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO ANNO 2016	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2016)
n.2 Dirigenti Strategici	Dirigente Strategico	Cerved information Solutions Spa	11000	30.000	27000	14.000
n.1 Dirigente Strategico	Dirigente Strategico	Cerved Group Spa	9500	5.500	8000	7.000

