



# CERVED INFORMATION SOLUTIONS

Relazione sulla Remunerazione



# Cerved Information Solutions S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione





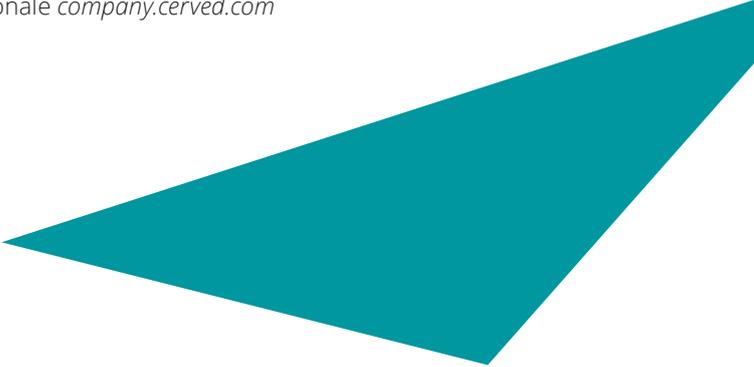
## DATI SOCIETARI

### **SEDE LEGALE DELLA CAPOGRUPPO**

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

### **DATI LEGALI DELLA CAPOGRUPPO**

Capitale sociale sottoscritto e versato € 50.450.000  
Registro Imprese di Milano n. 08587760961  
R.E.A. di Milano n. 2035639  
C.F. e P. Iva 08587760961  
Sito Istituzionale *company.cerved.com*



## INDICE

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine .....	6
<b>SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>8</b>
Introduzione .....	9
Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione .....	11
Consiglio di Amministrazione .....	11
Comitato Remunerazione e Nomine .....	11
Collegio Sindacale .....	15
Assemblea degli Azionisti .....	15
Finalità e principi della Politica di Remunerazione .....	15
Novità introdotte .....	16
La remunerazione del Presidente non Esecutivo, degli Amministratori non Esecutivi e Indipendenti .....	16
La remunerazione del Vice Presidente Esecutivo .....	17
La remunerazione dell'Amministratore Delegato .....	18
Componente fissa .....	18
Incentivo di breve termine (STI) .....	19
Componente variabile di lungo termine ( <i>Performance Share Plan 2019-2021</i> ) .....	20
Claw-back .....	23
Benefit .....	23
La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	23
Incentivo di breve termine (STI) .....	24
Componente variabile di lungo termine ( <i>Performance Share Plan 2019-2021</i> ) .....	27
Claw-back .....	29
Benefit .....	29
Altri elementi della remunerazione .....	29
Patti di non concorrenza .....	29
Altre forme di remunerazione .....	30
Risoluzione del rapporto di lavoro e severance .....	30
Indennità di fine carica .....	30
La remunerazione delle funzioni di Controllo .....	31
Piano Welfare 2018 .....	31

<b>SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....</b>	<b>32</b>
Risultati Esercizio 2017 .....	33
Governance Esercizio 2017 .....	33
Comitato Remunerazione e Nomine .....	34
Comitato Controllo e Rischi .....	35
I Parte – Voci che compongono la Remunerazione .....	36
Remunerazione del Presidente Indipendente del Consiglio di Amministrazione .....	36
Remunerazione del Vice Presidente Esecutivo .....	36
Remunerazione dell'Amministratore Delegato .....	37
Remunerazione degli Amministratori Indipendenti .....	38
Remunerazione degli Amministratori Esecutivi .....	38
Remunerazione dei Sindaci .....	39
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	39
Benefici monetari e non monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	40
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari .....	40
Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro .....	41
II Parte – Tabelle .....	42
 <b>ALLEGATO - INFORMATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 84-BIS, COMMA 5, DEL REGOLAMENTO CONSOB.....</b>	 <b>55</b>

## LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Signori Azionisti,

come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine, ho il piacere di presentarvi la Relazione sulla Remunerazione 2018 che sarà sottoposta all'Assemblea.

La Relazione e l'Executive Summary, che ne sintetizza i punti principali, hanno l'obiettivo di presentare a tutti gli stakeholder la nostra strategia di remunerazione in modo chiaro e trasparente, che, in conformità alla normativa vigente e in linea con i migliori esempi sul mercato, garantisce un efficace allineamento tra gli interessi del management e quelli di voi Azionisti.

Nella stesura della presente Relazione, portata avanti con trasparenza e dialogo continuo, abbiamo tenuto conto delle principali linee guida dei Proxy Advisor e delle raccomandazioni in materia del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana.

Nel corso del 2017 Cerved ha conseguito dei risultati importanti, grazie a una strategia di M&A di successo e al continuo rinnovamento della sua offerta, reso possibile attraverso un investimento costante nell'innovazione tecnologica.

Abbiamo inoltre sostenuto nuove iniziative per coinvolgere ancora di più le nostre persone: investimenti in formazione, il lancio del progetto Workplace, che ha favorito un miglior coordinamento dei team di lavoro e una maggior inclusione, e l'avvio del programma pilota di smart working, che ci aiuterà a promuovere un miglior equilibrio tra lavoro e vita personale.

Sempre spinti dalla volontà di dare massima attenzione alle persone e al loro coinvolgimento, abbiamo deciso di introdurre in azienda dei piani welfare. Tutti i dipendenti avranno a disposizione, come ulteriore elemento della loro remunerazione, un paniere di flexible benefit da scegliere in base alle proprie preferenze ed esigenze.

Il 2018 vedrà, infine, l'assegnazione dell'ultimo ciclo triennale del Performance Share Plan 2019-2021, per rafforzare una politica di remunerazione sostenibile improntata alla creazione di valore di lungo termine per gli Azionisti.

Mi auguro che la presente Relazione possa dimostrare il nostro impegno nell'assicurare a voi Azionisti una totale trasparenza delle strategie retributive della Società.

Ringraziandovi anticipatamente per il tempo che dedicherete alla lettura di questo documento,

I miei migliori saluti

Milano,  
26 febbraio 2018

Aurelio Regina  
*Il Presidente del Comitato  
Remunerazione e Nomine*

# 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](http://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 2017, 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 2017, il 9 aprile alle ore 14.00, in unica convocazione presso la sede legale in San Donato Milanese (MI), Via Dell'Unione Europea n.6A/6B.

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 di Amministrazione di Cerved Information Solutions S.p.A., nominato in data 29 aprile 2016, è attualmente composto da 11 membri in maggioranza amministratori indipendenti<sup>1</sup>.

#### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

<b>Presidente Indipendente</b>	Fabio Cerchiai
<b>Vice Presidente Esecutivo</b>	Gianandrea De Bernardis
<b>Amministratore Delegato</b>	Marco Nespolo
<b>Indipendente</b>	Giulia Bongiorno
<b>Indipendente</b>	Mara Anna Rita Caverni
<b>Esecutivo</b>	Sabrina Delle Curti
<b>Indipendente</b>	Marco Maria Fumagalli
<b>Esecutivo</b>	Roberto Mancini
<b>Esecutivo</b>	Andrea Mignanelli
<b>Indipendente</b>	Valentina Montanari
<b>Indipendente</b>	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<sup>2</sup>:

#### DIRIGENTI STRATEGICI

<b>Chief Operating Officer</b>	Paolo Chiaverini
<b>Financial Institutions Director</b>	Roberto D'Ascanio
<b>Human Resources Director</b>	Monica Magrì
<b>Corporate Development &amp; Investor Relations Director</b>	Pietro Giovanni Masera
<b>Marketing, Product &amp; Business Development Director</b>	Valerio Momoni
<b>Chief Financial Officer</b>	Giovanni Sartor
<b>New Business &amp; Advisory Director</b>	Alessandro Gerdaldi <sup>3</sup>

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.

2. A seguito dei cambiamenti di struttura organizzativa, si segnala l'uscita di Mauro Alfonso - Rating Agency Director - dalla lista dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con effetto dal 13 febbraio 2018.

3. Con nomina del 13 febbraio 2018 e a decorrere dal 1 marzo 2018.

## 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.

### Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva non delegabile, la competenza di 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 prevista 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.

Secondo quanto raccomandato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana e in conformità con il criterio applicativo 1.C.6 del Codice di Autodisciplina, è considerata buona norma che il Presidente del Consiglio di Amministrazione possa chiedere, anche su indicazione di uno o più consiglieri, agli Amministratori Delegati la partecipazione alle riunioni consiliari dei dirigenti competenti secondo la materia, onde fornire gli opportuni approfondimenti sugli argomenti posti all'ordine del giorno.

### Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine, costituito in data 12 novembre 2015<sup>4</sup>, 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.

---

*4. 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 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 l'art. 6 del 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. La composizione del Comitato Remunerazione e Nomine risulta ad oggi così costituita:

#### COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

<b>Presidente - Amministratore Indipendente</b>	Aurelio Regina
<b>Amministratore Indipendente</b>	Mara Anna Rita Caverni
<b>Amministratore Indipendente</b>	Marco Maria Fumagalli

Si segnala che l'Avv. Giulia Bongiorno, nel corso della riunione consiliare del 31 marzo 2017, ha presentato in seno al Consiglio di Amministrazione le proprie dimissioni dal suo incarico di componente del Comitato Remunerazione e Nomine della Società (il "Comitato") per motivi professionali con efficacia a partire dal 27 ottobre 2017, ossia dalla data della prima riunione del Comitato. Il Sig. Aurelio Regina, in qualità di Presidente, previa condivisione con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha deciso di non integrare il Comitato e che quest'ultimo, conformemente a quanto previsto dall'art. 1 del regolamento dello stesso Comitato, rimanga composto da tre membri, ossia la Sig.ra Mara Anna Rita Caverni, il Sig. Marco Maria Fumagalli ed il Sig. Aurelio Regina, tutti consiglieri non esecutivi e indipendenti fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018.

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.

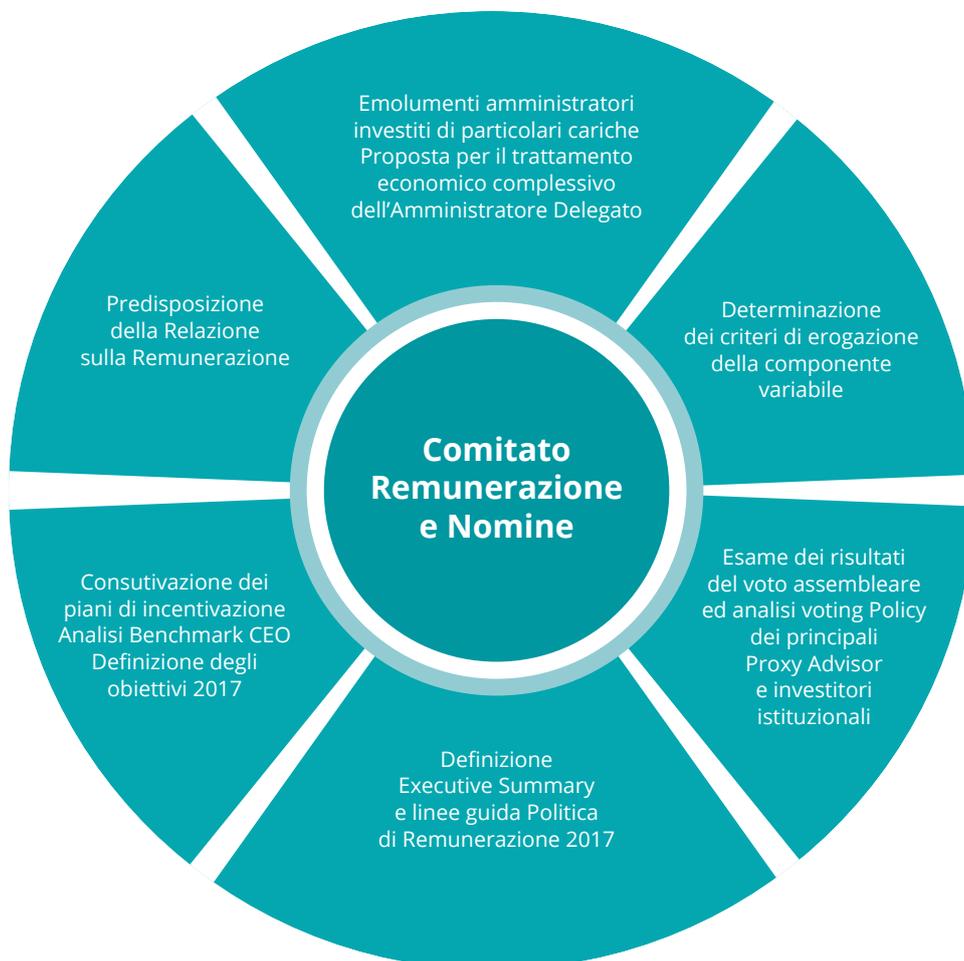
Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine riferisce (i) al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale, in merito all'attività svolta, e (ii) all'assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, circa le modalità di esercizio delle proprie 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 2017 e dei primi mesi dell'anno 2018, il Comitato Remunerazione si è riunito 5 volte in relazione alle seguenti principali tematiche:

- presa d'atto delle dimissioni dal Comitato da parte dell'Avv. Giulia Bongiorno;
- istruttoria verifica annuale dei requisiti di indipendenza e onorabilità Amministratori ex art. 3.4, Reg. Comitato Remunerazione e Nomine;
- esame e proposta di revisione dell'emolumento dell'Amministratore Delegato;
- esame della proposta di assegnazione dei Diritti relativi al secondo ciclo di cui al c.d. "Performance Share Plan" 2019-2021 approvato dal CDA della Società in data 16 marzo 2016;
- assegnazione dei Diritti relativi al secondo ciclo di cui al c.d. "Performance Share Plan" 2019-2021 approvato dal CDA della Società in data 16 marzo 2016;

- proposta di Budget per il Comitato Remunerazione e Nomine;
- analisi delle 2018 Proxy Voting Guidelines, delle raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance e del rendiconto votazioni MID CAP;
- nuove nomine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed esame proposta di revisione del pacchetto retributivo di due Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- presentazione della struttura dell'Executive Summary della Relazione sulla Remunerazione 2018;
- esame della bozza della prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2018;
- consuntivazione dei piani di incentivazione in essere con riferimento agli obiettivi per l'esercizio 2017 per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- assegnazione degli obiettivi di performance in relazione al piano di incentivazione 2018 per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- esame della consuntivazione e assegnazione del piano di incentivazione al Responsabile Internal Audit;
- esame e approvazione della Relazione 2018 sezione I e II da sottoporre al CDA e relativo Executive Summary.

Il Direttore Risorse Umane del Gruppo è stato invitato a partecipare alla totalità delle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine in qualità di segretario. Il ciclo di attività annuale del Comitato in relazione alle tematiche di remunerazione contempla normalmente le seguenti attività:



## 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.

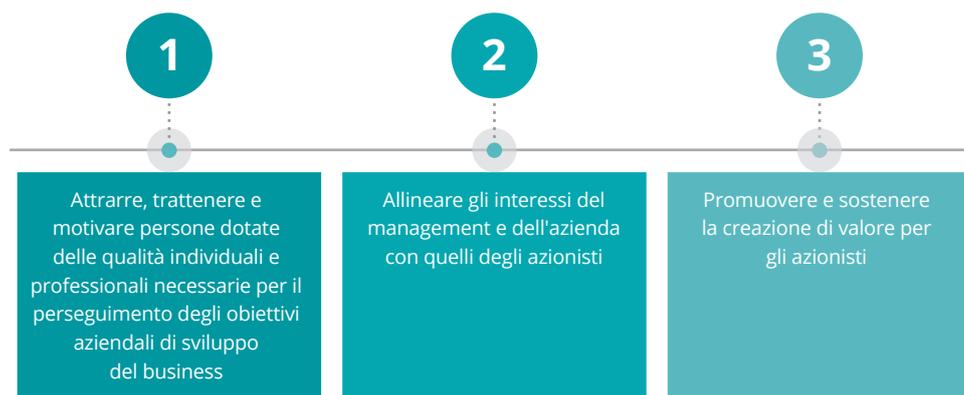
Il Collegio Sindacale, ai sensi del criterio applicativo 7.C.1, viene "sentito" per la remunerazione concernente l'Internal Audit.

## 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:



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

### Novità Introdotte

La presente Politica è stata sviluppata in continuità con quanto approvato dai Soci per l'esercizio precedente, con l'obiettivo di una sempre maggior trasparenza e disclosure, assegnando ex ante i KPI non solo del CEO ma anche dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, riportando i relativi pay mix e maggiori dettagli riguardo l'indennità di fine carica, coerentemente con le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance. Nel corso del 2017 il Gruppo ha perseguito una strategia di remunerazione chiara e trasparente volta a garantire la costante conformità con la normativa vigente, il confronto con le best practice di mercato e una forte attenzione ad una performance sostenibile di medio e lungo termine assicurando un efficace allineamento degli interessi del management con quelli degli Azionisti. Sulla scia di un sempre maggior focus sulle risorse e il loro conseguente ingaggio, la principale novità riguarda l'introduzione di un piano welfare che coinvolgerà tutta la popolazione che avrà a disposizione, come ulteriore elemento della propria remunerazione, un paniere di flexible benefit da scegliere in base alle proprie preferenze ed esigenze.

## LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE NON ESECUTIVO, DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI

Come dichiarato per lo scorso esercizio, per il Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori non esecutivi e 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, degli Amministratori non esecutivi e 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, gli Amministratori non esecutivi e 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 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.

Si sottolinea l'assenza di componenti variabili di breve termine all'interno del pacchetto retributivo a favore della sola assegnazione della componente variabile di lungo termine. Il Vice Presidente Esecutivo rientra all'interno del perimetro dei percettori del primo e del secondo ciclo del Piano Performance share Plan 2019-2021. Per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo 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.

Nel corso del 2018 il Vice Presidente Esecutivo sarà percettore dell'ultimo ciclo del suddetto Piano.

## 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:

<b>Componente fissa</b>	Componente definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite
<b>Componente variabile di breve termine</b>	Componente monetaria, definita entro limiti massimi e finalizzata a collegare la remunerazione con la performance attesa in coerenza con i piani di budget annuali
<b>Componente variabile di lungo termine</b>	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

In coerenza con le prassi di buona governance, anche nel corso del 2017 il Comitato Remunerazione e Nomine ha intrapreso un percorso di verifica dell'allineamento delle retribuzioni degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La prima attenzione del Comitato è stata rivolta al monitoraggio della competitività esterna del pacchetto retributivo per la posizione dell'Amministratore Delegato anche mediante la consulenza di una primaria società di advisory<sup>5</sup>. Il benchmark retributivo relativo all'emolumento fisso e variabile di breve termine è stato sviluppato su un Peer Group, condiviso con il Comitato Remunerazione e Nomine, costituito da imprese quotate italiane ed estere considerate comparabili: 9 imprese nazionali quotate sul mercato italiano (prevalentemente Mid Cap) considerate paragonabili per dimensione e dedite a servizi finanziari e industria high tech e 3 imprese competitor quotate sul mercato internazionale.

### Componente fissa

La componente fissa è **sufficiente** a remunerare 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 27 ottobre 2017, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, con il parere favorevole del Collegio Sindacale per l'attribuzione dell'emolumento ex art. 2389 c.c. e sulla base delle risultanze del benchmark, ha stabilito una revisione della componente fissa pari a Euro 500.000 (cinquecentomila/00) annui lordi, con decorrenza 1 gennaio 2018, per ciascun esercizio residuo del mandato, da erogarsi in più soluzioni in corso d'anno e da calcolarsi pro quota in ragione della durata della carica ricoperta.

5. La Società si è avvalsa della consulenza di Deloitte Consulting s.r.l. in merito al benchmark del CEO.

L'Amministratore Delegato durante la seduta consiliare del 3 maggio 2016 ha rinunciato al compenso per la carica di Consigliere della Società. Si evidenzia infine che l'Amministratore Delegato ha rinunciato al rapporto di lavoro dipendente per un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

### Incentivo di breve termine (STI)

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine (**STI** – Short Term Incentive) prevede l'erogazione di una componente monetaria ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente in termini di **redditività**.

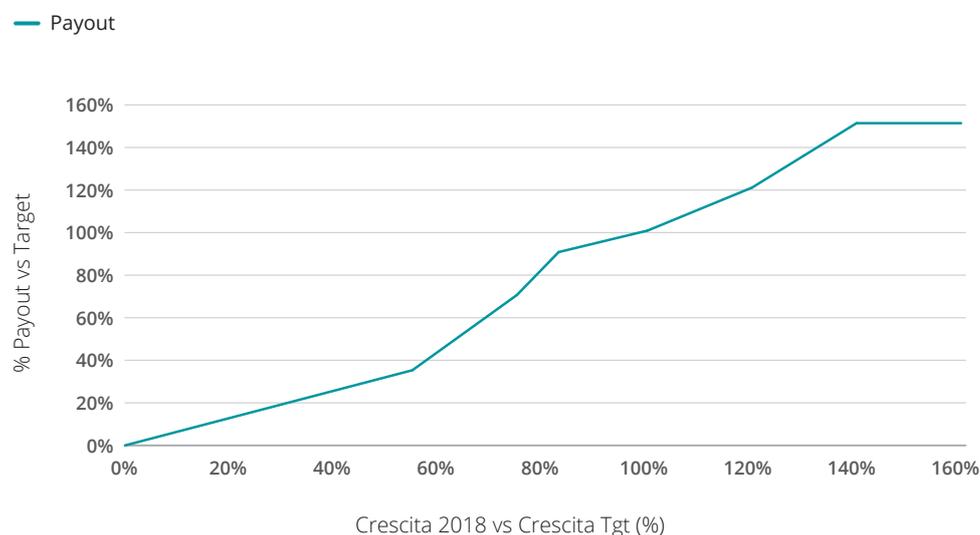
L'erogazione è subordinata al raggiungimento di un risultato di **EBITDA** consolidato di un Gruppo (**gate ex-ante**) che permette l'azzeramento del compenso variabile erogabile in caso di non raggiungimento del valore previsto quale soglia minima.

La performance individuale del CEO è misurata attraverso un bilanciato mix di 5 obiettivi quali-quantitativi. Per l'anno 2018, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, su proposta del Presidente del Comitato consiliare, ha deliberato in data 19 febbraio 2018 l'assegnazione dei seguenti obiettivi per l'Amministratore Delegato:

Ebitda di Gruppo	50%
Bolt on-M&A	10%
Andamento relativo rispetto FTSE Mid Cap	10%
Continuous Improvement sui processi di governance in ottica di Public Company	15%
Piano industriale 2019 - 2021	15%

In logica di **Pay for Performance**, di seguito viene riportata la curva che evidenzia il link tra i valori di payout e l'Ebitda di Gruppo, valida per l'Amministratore Delegato e, in coerenza con la salvaguardia della sostenibilità aziendale, anche per tutta la popolazione aziendale interessata dal sistema di STI (peso 50% del target bonus):

#### EBITDA DI GRUPPO



Con delibera del 27 ottobre 2017, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, per l'attribuzione dell'emolumento ex art. 2389 c.c. ha definito quale valore massimo della componente variabile di breve termine il 70% (**cap**) della componente fissa; ossia Euro 350.000 (trecentocinquantamila/00), valore 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.

Il **Pay Mix** del CEO in logica di Total Cash prevede il seguente bilanciamento:



La Società, tenuto conto dell'incidenza della componente variabile sulla total compensation dell'Amministratore Delegato, e in considerazione della presenza del Performance Share Plan che consente un efficace allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti in un'ottica di medio-lungo termine, ha previsto di non adottare meccanismi di differimento della componente di breve termine.

È politica della Società **non** attribuire bonus **discrezionali** quali ad esempio una tantum e **one off payments**.

### **Componente variabile di lungo termine (Performance Share Plan 2019-2021)**

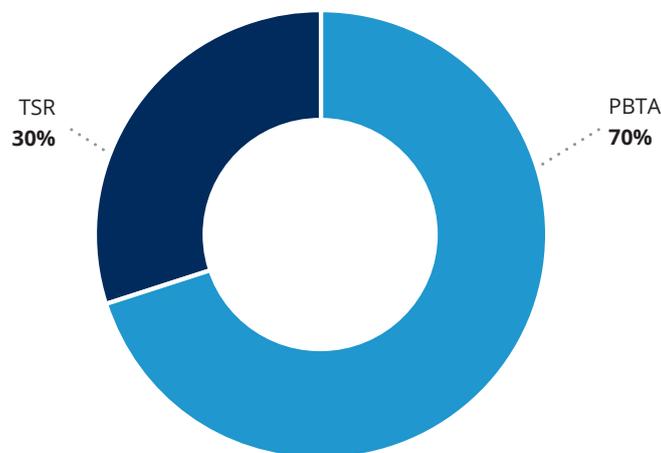
L'Assemblea degli Azionisti in data 14 dicembre 2015, ha approvato il piano di incentivazione a Lungo Termine Performance Share Plan 2019-2021 articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono dagli esercizi 2016, 2017 e 2018 ciascuno caratterizzato da un **vesting triennale** e che prevede l'assegnazione 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. In data 20 novembre 2017 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione, ha deliberato il lancio del secondo ciclo del piano.

Gli indicatori di performance attribuiti sono:

- **Obiettivo PBTA<sup>6</sup>**: 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 nel 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.



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%

L'ultimo ciclo di assegnazione ha previsto una massima opportunità pari al 360 % del compenso fisso annuale su base triennale valorizzata al valore dell'azione al momento di

6. Crescita, espressa in percentuale, dell'utile ante imposte adjusted per azione nel ciclo.

assegnazione. Il successivo ed ultimo ciclo, il cui lancio è previsto nel corso del 2018, verrà assegnato con una logica di continuità, mediante il coinvolgimento dei competenti organi.

Si evidenzia che tale approccio è coerente con le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance che sottolinea l'opportunità che le imprese emittenti rafforzino le componenti remunerative variabili di lungo termine al fine di assicurare un maggior allineamento degli interessi degli esecutivi con la sostenibilità dell'impresa in un orizzonte temporale di medio-lungo termine.<sup>7</sup> I diritti attribuiti saranno soggetti a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere venduti, conferiti, permutati, dati 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.

Ai fini dell'attribuzione, è richiesto altresì che l'Amministratore Delegato, nel periodo dal 1° giugno dell'ultimo anno di ciascun Ciclo del Piano<sup>8</sup> e sino alla data di attribuzione, abbia continuativamente detenuto un numero di Azioni della Società pari al 20% del numero massimo di Diritti allo stesso assegnati nell'ambito del medesimo Ciclo (**minimum holding requirements**).

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 perderà definitivamente il diritto all'Attribuzione delle Azioni, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per il Beneficiario.

Resta inteso che la scadenza naturale della carica di amministratore seguita da immediato rinnovo senza soluzione di continuità non sarà ritenuta una cessazione del Rapporto.

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.

---

7. Cfr. *Relazione 2017 sull'evoluzione della Corporate Governance delle Società quotate*, Comitato Italiano Corporate Governance.

8. Quindi dal 1° giugno 2018 per il 1° Ciclo, dal 1° giugno 2019 per il 2° Ciclo e dal 1° giugno 2020 per il 3° Ciclo.

## 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 Director and Officer ("D&O").

## LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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 degli Amministratori Esecutivi è soggetta alle logiche previste per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Si rinvia per i dettagli individuali alla seconda sezione e alle relative tabelle in allegato.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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:

<b>Componente fissa</b>	Componente definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite
<b>Componente variabile di breve termine</b>	Componente monetaria, definita entro limiti massimi e finalizzata a collegare la remunerazione con la performance attesa in coerenza con i piani di budget annuali
<b>Componente variabile di lungo termine</b>	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

La parte fissa del compenso è coerente con le retribuzioni repute 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, alla 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.

In coerenza con la presente Politica, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato una rivisitazione del pacchetto retributivo a decorrere dal 1 gennaio 2018 della componente fissa di due Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### Incentivo di breve termine (STI)

Il sistema di incentivazione variabile di breve termine (STI –Short Term Incentive) 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.

La performance dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un raggiungimento minimo degli obiettivi predeterminati di natura economico finanziaria aziendali ed individuali. Il 50% del bonus finale è infatti legato al raggiungimento di un obiettivo aziendale (Ebitda), mentre il restante 50% è determinato dal raggiungimento di obiettivi individuali. Di seguito viene riportata la **disclosure ex ante dei KPI** attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

## MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE RESPONSABILI DI UNA BUSINESS UNIT/LEGAL ENTITY:

Indicatore Aziendale	Peso
Ebitda di Gruppo (Euro Mio)	50%

Indicatori Individuali	Peso
Ebitda di Business Unit	Dal 15% al 20%
Ricavi di Business Unit	Dal 15% al 40%
Governance/Risk/Leadership	10%

## DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE MA NON RESPONSABILI DI UNA BUSINESS UNIT/LEGAL ENTITY:

Indicatore Aziendale	Peso
Ebitda di Gruppo (Euro Mio)	50%

Indicatori Individuali	Peso
Efficientamento processi presidiati	20%
Supporto alle aree di business	20%
Governance/Risk/Leadership	10%

RESTANTI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE<sup>9</sup>:

Indicatore Aziendale	Peso
Ebitda di Gruppo (Euro Mio)	50%

Indicatori Individuali	Peso
Ricavi di Business Unit	Dal 10% al 20%
Definizione di nuovi processi/efficientamento di processi presidiati	Dal 10% al 20%
Lancio di nuovi prodotti/Business Development	Dal 10% al 20%
Governance/Risk/Leadership	10%

Principali tipologie di KPI attribuiti:

- Economico/Finanziari: (Ebitda di business unit, Ricavi di business unit)
- Progettuali quali/quantitativi: (definizione e implementazione di nuovi processi, revisione ed efficientamento dei processi esistenti, lancio di nuovi prodotti e business development)
- Individuali qualitativi (sviluppo business unit)
- Obiettivo comune (Governance/Risk/Leadership)

9. I pesi variano in funzione del ruolo.

Ai dirigenti con Responsabilità Strategiche è applicata la medesima curva di Payout relativa all'Ebitda prevista per il CEO con un peso del 50% del target bonus. È identificato un **cap** differente per tipologia di ruolo.

L'incidenza media della componente variabile di breve termine a target sulla RAL è pari a 35% mentre il valore massimo di incidenza erogabile in caso di over-performance è pari a 52%.

Il **Pay Mix medio** con i valori a target e a max del bonus dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in logica di Total Cash prevede il seguente bilanciamento:



Le differenti percentuali dipendono dalla tipologia di ruolo, dalla complessità gestita e dalle responsabilità delegate.

In coerenza con la presente Politica, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato una rivisitazione del pacchetto retributivo, a decorrere dal 1 gennaio 2018, della componente fissa e di quella variabile di un Dirigente con Responsabilità Strategiche membro del Consiglio di Amministrazione.

L'incentivo viene erogato sulla base del progetto di bilancio annuale di riferimento approvato e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo pari al 1,5 dell'incentivo target (100% dell'obiettivo fissato per l'anno).

La Società, tenuto conto della materialità e dell'incidenza della componente variabile su quella fissa dei singoli percettori, e in considerazione della presenza del Performance Share Plan che consente un efficace allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti in un'ottica di medio-lungo termine, ha previsto di non adottare meccanismi di differimento della componente di breve termine.

È politica della Società **non** attribuire bonus **discrezionali** quali ad esempio una *tantum* e **one off payments**.

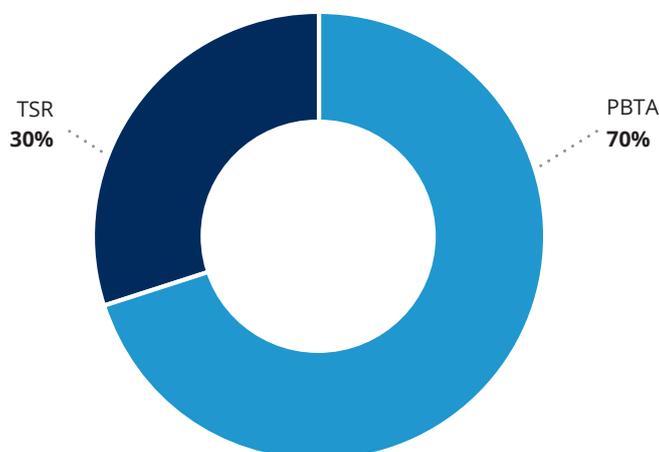
### Componente variabile di lungo termine (*Performance Share Plan 2019-2021*)

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 attribuiti sono:

- **Obiettivo PBTA<sup>10</sup>**: 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 nel 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.



10. Crescita, espressa in percentuale, dell'utile ante imposte adjusted per azione nel ciclo.

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	100%

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

Con riferimento al TSR, la performance sarà confrontata con quella delle Società incluse, per ciascun ciclo del Piano, e per tutta la durata del relativo periodo di performance, nel FTSE Mid Cap Index Italia, elaborato da Borsa Italiana S.p.A.

Ai fini dell'attribuzione, è richiesto altresì che i beneficiari, nel periodo dal 1° giugno dell'ultimo anno di ciascun Ciclo del Piano<sup>11</sup> e sino alla data di attribuzione, abbiano continuativamente detenuto un numero di Azioni della Società pari al 10% del numero massimo di Diritti assegnati loro nell'ambito del medesimo Ciclo (**minimum holding requirements**).

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 perderà definitivamente il diritto all'Attribuzione delle Azioni, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per il Beneficiario.

Resta inteso che la scadenza naturale della carica di amministratore seguita da immediato rinnovo senza soluzione di continuità non sarà ritenuta una cessazione del Rapporto.

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.

11. Quindi dal 1° giugno 2018 per il 1° Ciclo, dal 1° giugno 2019 per il 2° Ciclo e dal 1° giugno 2020 per il 3° Ciclo.

## Claw-back

La seguente Politica prevede clausole di clawback 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 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.

Inoltre si segnala che la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa Director and Officer ("D&O").

## ALTRI ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE

### Patti di non concorrenza

#### **AMMINISTRATORE DELEGATO:**

A tutela della Società da potenziali rischi concorrenziali, è previsto un patto di non concorrenza e di non storno in caso di mancato rinnovo del mandato amministrativo. È previsto l'impegno, tra gli altri, da parte dell'Amministratore Delegato a non svolgere per i 3 anni successivi alla scadenza del mandato sul territorio italiano, alcuna attività in proprio o in associazione con terzi o per conto di terzi, direttamente o indirettamente nel campo di attività svolte dal Gruppo e a detenere direttamente o indirettamente, partecipazioni<sup>12</sup> in Società concorrenti con il Gruppo a fronte del pagamento di uno specifico importo lordo pari a Euro 1.000.000 (unmilione/00) che verrà corrisposto in 4 rate di pari importo successivamente alla Data di Naturale Scadenza.

La violazione del patto comporta l'obbligo a risarcire il danno, in misura determinata, 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:**

Nel corso dell'ultimo esercizio la Società ha effettuato un assessment dei patti di non concorrenza in essere. Nel corso del 2017 la Società non ha introdotto alcun nuovo patto di non concorrenza. Nel 2018 la Società provvederà a rivedere in modo graduale tali patti con il fine di uniformarli e allinearli alle best practice di mercato.

---

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

## Altre forme di remunerazione

In via straordinaria, nell'ottica di attrarre dal mercato e mantenere figure chiave, possono essere accordate retribuzioni variabili quali bonus d'ingresso o 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 non discrezionale ed 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.

## Risoluzione del rapporto di lavoro e severance

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.

La seguente politica stabilisce come importo massimo della severance 24 mensilità di remunerazione calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e della 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.).

## Indennità di fine carica

Salvo quanto stabilito per l'Amministratore Delegato in carica, non è prevista l'assegnazione di ulteriori indennità di fine carica. Qualora dovessero essere introdotte, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e del Comitato per la Corporate Governance<sup>13</sup>, la Società andrà a definire i meccanismi di erogazione e un **cap** espresso come importo predeterminato o come un determinato numero di anni di remunerazione, prevedendo comunque l'esclusione della corresponsione di detta indennità nei casi in cui la cessazione del rapporto di amministrazione sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

### **AMMINISTRATORE DELEGATO – TRATTAMENTO PREVISTO PER 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

---

*13. Cfr. par. 1.7 Relazione 2017 sull'evoluzione della Corporate Governance delle società quotate, Comitato italiano Corporate Governance; 6.C.1 g) Codice di autodisciplina.*

omnicomprensiva pari (alla data dell'approvazione della seguente Politica), alla somma dell'emolumento fisso e alla media dell'emolumento variabile percepito dall'Amministratore Delegato nell'ultimo triennio (o minor periodo di durata della carica) moltiplicata per 2 in caso di revoca prima del 29 aprile 2018 e per 1 in caso di revoca intervenuta a partire dal 29 aprile 2018. 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 Controllo e Rischi del 19 febbraio 2018 si è espresso sulla consuntivazione dei risultati di performance in relazione all'esercizio 2017 del Responsabile dell'Internal Audit. Nello specifico la componente variabile della remunerazione risulta coerente con il piano di attività dell'Internal Audit.

Si segnala inoltre che il responsabile dell'Internal Audit non è destinatario del Performance Share Plan 2019-2021.

## PIANO WELFARE 2018

Perseguendo l'obiettivo di coinvolgere e motivare maggiormente la popolazione aziendale beneficiando allo stesso tempo dei vantaggi fiscali e contributivi, sarà lanciato nei primi mesi del 2018 il nuovo Piano Welfare che prevede per i Dirigenti e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la scelta, per un valore predeterminato, tra un panel di beni e servizi modellabili sulle diverse esigenze usufruendo dell'esenzione fiscale e contributiva prevista dalla normativa. Questo nuovo piano completa l'offerta aziendale, in materia di Flexible Benefit, già prevista per il resto della popolazione aziendale non Dirigente, tramite accordo sindacale.

## SEZIONE II

Compensi percepiti  
da C.d.A., Collegio  
Sindacale, 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 relativi all'esercizio 2017, in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.

## Risultati Esercizio 2017

Nel corso dell'anno Cerved ha raggiunto in modo più che soddisfacente i principali obiettivi industriali e finanziari assegnati, ponendo delle solide fondamenta per un'ulteriore crescita futura. I risultati economico-finanziari positivi (Ricavi + 6,5%, Adjusted EBITDA + 4,0%, Utile Netto Adjusted + 6,4%, rapporto tra Indebitamento Finanziario ed Adjusted EBITDA da 2,9x a 2,5x a fine 2017) sono gli indicatori di una strategia vincente che si è basata essenzialmente sull'offerta di nuovi prodotti innovativi (Credit Suite), acquisizioni (Pay Click), sul consolidamento delle acquisizioni Bolt-on e la stretta di nuove partnership industriali (Quaestio Holdings S.p.A., Banca Popolare di Bari e BHW Bausparkasse); fattori che hanno determinato a loro volta in particolare la crescita delle divisioni Credit Information (4,1%), Marketing Solutions (16,1%) e Credit Management (11,8%).

Inoltre, in ottica di ottimizzazione e di una maggiore efficienza operativa della struttura del Gruppo, è stato avviato un processo di semplificazione che prevede la fusione per incorporazione di Cerved Group S.p.A. e Consit Italia S.p.A. in Cerved Information Solutions S.p.A.

Il 2017 ha visto Cerved focalizzarsi sul rafforzamento del proprio organico con l'assunzione di oltre 300 nuove risorse, principalmente personale impiegatizio all'interno delle divisioni Gestione Medium Loans, Riclassificazione Bilanci, Gestione Top Loans e Real Estate Appraisal. Si segnala anche l'assunzione, avvenuta a fine anno, della figura chiave del New Business and Advisory Director.

Perseguendo una sempre maggiore attenzione per le persone, Cerved ha anche avviato nuove iniziative volte ad accrescere il coinvolgimento, l'inclusione e un maggior work life balance, come ad esempio il progetto Workplace, il lancio del programma pilota di smart working e non da ultimo il trasferimento presso la nuova sede di San Donato Milanese che offre spazi nuovi, più funzionali e confortevoli per l'attività lavorativa.

## Governance Esercizio 2017

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.a.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, Gianandrea 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 Anna Rita 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.

### **Comitato Remunerazione e Nomine**

Nel corso del 2017 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.

Si segnala che l'Avv. Giulia Bongiorno, nel corso della riunione consiliare del 31 marzo 2017, ha presentato in seno al Consiglio di Amministrazione le proprie dimissioni dal suo incarico di componente del Comitato Remunerazione e Nomine della Società (il "Comitato") per motivi professionali con efficacia a partire dal 27 ottobre 2017, ossia dalla data della prima riunione del Comitato. Il Sig. Aurelio Regina, in qualità di Presidente, previa condivisione con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha deciso di non integrare il Comitato e che quest'ultimo, conformemente a quanto previsto dall'art. 1 del regolamento dello stesso Comitato, rimanga composto da tre membri, ossia la Sig.ra Mara Anna Rita Caverni, il Sig. Marco Maria Fumagalli ed il Sig. Aurelio Regina, tutti consiglieri non esecutivi e

indipendenti fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018.

Hanno partecipato inoltre 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, 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 Direzione Risorse Umane Monica Magri (in qualità di Segretario del Comitato), nonché alcuni consulenti, in relazione ai quali si è verificata l'assenza di situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

I Sindaci del Collegio Sindacale – come suggerito nel “Commento” all'art.6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate del luglio 2015 a cui la Società ha dichiarato di aderire – sono stati invitati e hanno partecipato alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine.

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:

- nomina del segretario del Comitato;
- autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati interni relativa all'esercizio 2016;
- la Relazione sulla Remunerazione della Società relativa all'esercizio 2016 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
- proposta riguardante la politica sulla remunerazione della Società e del Gruppo Cerved per l'anno 2017, previo esame di uno specifico Executive Summary in merito;
- istruttoria verifica annuale requisiti indipendenza e onorabilità Amministratori ex art. 3.4, Reg. Comitato Remunerazione e Nomine;
- determinazione dei performance bonus del Gruppo Cerved;
- consuntivazione dei piani di incentivazione in essere con riferimento agli obiettivi per l'esercizio 2016 per il CEO e i Dirigenti Strategici;
- assegnazione degli obiettivi 2017 all'Amministratore Delegato e i Dirigenti Strategici;
- piano incentivante del responsabile Internal Audit;
- proposta di revisione dell'emolumento dell'Amministratore Delegato anche sulla base di un'analisi dei benchmark di mercato;
- proposta di assegnazione dei Diritti relativi al 2° Ciclo” di cui al c.d. “Performance Share Plan 2019-2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 16 marzo 2016;
- relazione annuale del Comitato Remunerazione e Nomine su attività svolte nell'esercizio 2016;
- proposta di Budget per il Comitato Remunerazione e Nomine.

## Comitato Controllo e Rischi

Durante l'anno 2017, il Comitato Controllo e Rischi si è riunito, tra le altre, nella seduta del 20 febbraio per l'esame della coerenza della retribuzione variabile del Responsabile dell'Internal Audit con il piano di attività della funzione.

In data 21 aprile 2017, il Comitato si è riunito nuovamente per la ridefinizione di entrambe le componenti fissa e variabile monetarie della remunerazione.



## 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:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Fabio Cerchiai, un compenso fisso pari ad Euro 200.000,00 (duecentomila/00) lordi annui, erogati pro quota, per la sua carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Fabio Cerchiai, un compenso in Euro 20.000 (ventimila/00), erogati pro quota, quale compenso per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate.

Tutti gli Amministratori beneficiano di una polizza assicurativa Director and Officer ("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 fisso pari ad Euro 210.000,00 (duecentodiecimila/00) lordi annui, 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;
- al Vice Presidente, Gianandrea De Bernardis, un compenso in Euro 40.000 (quarantamila/00), erogati pro quota, quale compenso come amministratore diverso dal Presidente.

Con deliberazione assunta in data 20 novembre 2017, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato:

- l'attribuzione di n° 78.947 di diritti in linea con il Performance Share Plan<sup>14</sup>.

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 Director and Officer ("D&O").

## 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, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, quanto segue:

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

In data 19 febbraio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la consuntivazione degli obiettivi di performance attribuiti al neo-eletto Amministratore Delegato con delibera del 13 marzo 2017 su proposta del Comitato Remunerazione e di seguito riportati:

Ebitda Organico (Euro Mio)	50%
Ebitda Bolt-on M&A	20%
Andamento relativo rispetto a FTSE Mid Cap	15%
Continuous Improvement sui processi di governance in ottica di Public Company	15%

In relazione all'esercizio 2017 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 106,6 % che porterà ad un payout complessivo di Euro 240.000 (duecentoquarantamila/00) lordi.

Con deliberazione assunta in data 20 novembre 2017, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato:

- l'attribuzione di n. 168.316 di diritti in linea con il Performance Share Plan<sup>15</sup>

Inoltre si segnala che la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa Director and Officer ("D&O").

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

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

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 erogato 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 dall'Amministratore Delegato nell'ultimo triennio (o minor periodo di durata della carica) moltiplicata per 2 in caso di revoca prima del 29 aprile 2018 e per 1 in caso di revoca intervenuta a partire dal 29 aprile 2018. 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.

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori Indipendenti.

### Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

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

- Compensi fissi: pari a Euro 251.120,10 (duecentocinquantunocentoventimila/10) di retribuzione annua lorda percepiti come dirigente dipendente;
- Retribuzione variabile monetaria annuale: il valore del bonus annuale 2017 (STI) maturato è pari a Euro 100.951,00 (centonovecentociquantunomila/00) lordi, sulla base del raggiungimento di obiettivi economico finanziari di gruppo e individuali;
- Retribuzione variabile di lungo termine: in relazione al Piano Performance Share è stato percettore di n. 65.789 di diritti<sup>16</sup>.

---

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

Il CEO di 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 2017 (STI) maturato è pari a Euro 90.045,00 (novantaquarantacinquemila/00) lordi sulla base del raggiungimento di obiettivi economico finanziari di gruppo e individuali<sup>17</sup>.

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

- compensi fissi: pari a Euro 126.120,12 (centoventiseicentoventimila/12) di retribuzione annua lorda erogata pro quota percepiti come dirigente dipendente;
- retribuzione variabile monetaria annuale: il valore del bonus annuale 2017 (STI) maturato è pari a Euro 20.600,00 (ventiseicentomila/00) lordi sulla base del raggiungimento di obiettivi economico finanziari di gruppo e individuali;
- retribuzione variabile di lungo termine: in relazione al Piano Performance Share è stato percettore di n. 19.260 diritti<sup>18</sup>.

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 Director and Officer ("D&O").

## Remunerazione dei Sindaci

L'assemblea del 13 aprile 2017 ha nominato come Sindaci effettivi Antonella Bientinesi (Presidente), Paolo Ludovici, Costanza Bonelli e come Sindaci supplenti Laura Acquadro e Antonio Mele.

Il Collegio Sindacale così nominato resterà in carica per gli esercizi 2017-2018-2019 e, pertanto, sino alla data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

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 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società e le società controllate direttamente e indirettamente dalla Società e ammonta, per l'esercizio 2017, a Euro 1.862.951,44 (unmilioneottocentosessantaduenovecentocinquantunomila/44). Esso

---

17. Previa delibera del Consiglio di Amministrazione di Cerved Credit Management Group.

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

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 (STI).

La retribuzione variabile monetaria di breve termine maturata corrisponde all'ammontare previsto per il raggiungimento medio del 100% rispetto al target.

Per l'assegnazione del Piano Performance Share fare riferimento alle tabelle allegate.

### **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.

Tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiano inoltre di una polizza assicurativa Director and Officer ("D&O").

### **Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

Il Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari in corso è articolato in tre cicli (2016, 2017, 2018), ciascuno di durata triennale e 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) dalla 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, facoltà ad oggi mai esercitata. 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".

Nel corso dell'esercizio 2017, con delibera del 20 novembre 2017, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha definito l'assegnazione del secondo ciclo del LTIP Performance Share 2019 – 2021.

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.

### **Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro**

Nel corso dell'esercizio 2017 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 2017, 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.

Ai sensi dell'art. 84-*bis*, quinto comma, del Regolamento Emittenti, è compresa all'interno della suddetta Relazione l'informativa relativa all'assegnazione del secondo ciclo del Performance Share Plan 2019-2021 (quadro 1, sezione 2-strumenti di nuova assegnazione).

**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		Compensi variabili non equity		Indennità di fine carica	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi**	Totale	Fair Value dei compensi equity*
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Fabio Cerchiali</b> <sup>1</sup>	Presidente indipendente	Dal 03/05/2016 °	App.ne Bil. 2018	200.000,00	20.000,00						220.000,00	
<b>Gianandrea De Bernardis</b> <sup>2</sup>	Vice Presidente Esecutivo	Dal 03/05/2016	App.ne Bil. 2018	250.000,00			4.891,08				254.891,08	22.737,82
<b>Marco Nespolo</b> <sup>3</sup>	Amministratore Delegato	Dal 03/05/2016	App.ne Bil. 2018	410.000,00			3.868,32			240.000,00	653.868,32	48.477,31
<b>Sabrina Delle Curti</b>	Consigliere	Dal 29/04/2016 °	App.ne Bil. 2018		20.600,00		2.529,00		126.120,12		149.249,12	5.547,14
<b>Mara Anna Rita Caverni</b> <sup>4</sup>	Consigliere Indipendente	Dal 29/04/2016 °	App.ne Bil. 2018	40.000,00	20.000,00						60.000,00	

1. *Presidente Comitato Parti Correlate Cerved Information Solutions S.p.A.*

2. *Presidente CdA di Cerved Group S.p.A.*

3. *Presidente CdA Cerved Rating Agency S.p.A.*

3. *Consigliere e Amministratore Delegato Cerved Group S.p.A.*

3. *Consigliere Consit Italia Spa fino al 4 aprile 2017*

3. *Consigliere Cerved Credit Management Group S.r.l.*

3. *Consigliere Cerved Credit Management S.p.A.*

4. *Presidente Comitato Controllo e Rischi Cerved Information Solutions S.p.A.*

4. *Membro Comitato Remunerazione e Nomine Cerved Information Solutions S.p.A.*

4. *Membro Comitato Parti Correlate Cerved Information Solutions S.p.A.*

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

\*\* Componente variabile di breve termine della remunerazione

° Amministratori che ricoprivano la carica già ante 2016



Segue TABELLA N.1

(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*
Lucia Foti Belligambi	Sindaco Supplente	Dal 14/03/2014	Al 13/4/2017									
Renato Colavolpe <sup>13</sup>	Sindaco Supplente	Dal 28/05/2014	Al 13/4/2017	26.000,00 ***							26.000,00	
<b>Totale Organi di Controllo</b>				<b>212.250,00</b>	-	-	-	-	-	-	<b>212.250,00</b>	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.200.000,00	60.000,00	20.600,00	11.288,40		126.120,12	240.000,00	1.658.008,52	76.762,27
(II) Compensi da controllate e collegate				322.250,00 ***		100.951,00	6.892,83		251.120,10	90.045,00	771.258,93	18.948,13
(III) Totale				1.522.250,00	60.000,00	121.551,00	18.181,23	-	377.240,22	330.045,00	2.429.267,45	95.710,40

5. Presidente Comitato Remunerazione e Nomine Cerved Information Solutions S.p.A.

5. Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Information Solutions S.p.A.

6. Consigliere Cerved Credit Collection S.p.A.

6. Amministratore Delegato Cerved Credit Management Group S.p.A.

6. Consigliere con Delega Cerved Legal Services S.r.l.

6. Consigliere SC RE Collection S.r.l.

6. Presidente CdA Quaestio Cerved Credit Management S.p.A. dal 22 settembre 2017 7 Consigliere con delega Cerved Credit Collection S.p.A.

7. Consigliere con delega Cerved Credit Collection S.p.A.

7. Chief Commercial Officer

8. Membro Comitato Remunerazione e Nomine Cerved Information Solutions S.p.A. fino al 27 ottobre 2017

9. Membro Comitato Remunerazione e Nomine Cerved Information Solutions S.p.A.

9. Membro Comitato Parti Correlate Cerved Information Solutions S.p.A.

10. Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Information Solutions S.p.A.

11. Presidente Collegio Sindacale Cerved Information Solutions S.p.A. fino al 13/4/2017 (per tale incarico ha percepito 60.000 euro annui); Presidente Collegio Sindacale Cerved Group S.p.A. (per tale incarico percepisce 30.000,00 euro annui); Sindaco effettivo di Cerved Master Service S.p.A. dal 6/3/2017 (per tale incarico percepisce 16.000 euro annui); Sindaco Effettivo di Quaestio Cerved Credit Management S.p.A. dal 22/9/2017 (per tale incarico percepisce 10.000 euro annui)

12. Sindaco Effettivo Cerved information Solutions S.p.A. fino al 13/4/2017 (per tale incarico ha percepito 40.000

annui)

13. Presidente del Collegio sindacale di Cerved Credit Management Group S.r.l. (per tale incarico percepisce 7.500 euro annui lordi)

13. Presidente del Collegio sindacale di Cerved Credit Management S.p.A. (per tale incarico percepisce 9.000 euro annui lordi)

13. Presidente del Collegio sindacale di Cerved Rating Agency S.p.A. (per tale incarico ha percepito 5.000 euro annui lordi fino ad approvazione bilancio 2016, l'importo è successivamente passato a 7.000 euro lordi annui)

13. Sindaco Effettivo ClickADV S.r.l. (per tale incarico percepisce 3.000 euro annui lordi)

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

\*\* Componente variabile di breve termine della remunerazione

\*\*\*\* Corrisponde alla somma di \* (quale Compenso come Amministratore Delegato di Cerved Credit Management Group S.p.A.)

e 46.250,00 di \*\* (quale Compenso Presidente Collegio Sindacale Cerved Group S.p.A. - 30.000 - Sindaco Effettivo di Cerved Master Service S.p.A. - 13.333,33 - Sindaco Effettivo di Quaestio Cerved credit management S.p.A. - 2.916,67) e 26.000,00 di \*\*\* (quale Compenso Presidente Collegio Sindacale Cerved Credit Management Group S.r.l., Cerved Credit Management S.p.A. e Cerved Rating Agency S.p.A. e Sindaco Effettivo ClickADV S.r.l.)

° Amministratori che ricoprivano la carica già ante 2016

°° Sindaci che ricoprivano la carica già ante 2017

**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 variabili non equity		Benefici non monetari	Indennità di fine carica	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Fair Value** dei compensi Equity
				Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi per la partecipazione agli utili	Bonus e altri incentivi	Partecipazione						
<b>Totale n. 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche*</b>				511.269,00	-	21.631,00	-	1.351.682,44	-	1.884.582,44	-	1.884.582,44	70.070,85
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.825,00	-	6.081,36	-	407.706,18	-	534.612,54	-	534.612,54	18.278,50
(II) Compensi da controllate e collegate				390.444,00	-	15.549,64	-	943.976,26	-	1.349.969,90	-	1.349.969,90	51.792,35
(III) Totale				511.269,00	-	21.631,00	-	1.351.682,44	-	1.884.582,44	-	1.884.582,44	70.070,85

\* 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	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
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	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 14 dicembre 2015 - 1° CICLO	159.238,00	902 gg							239.522,78
(II) Compensi da controllate e collegate		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° CICLO			168.316,00	891.059,11	772 gg	20/11/17	10,61		48.477,31
(III) Totale											

\* 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 Valor 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.



Segue **TABELLA 3A**

A	B	(1)	(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	Fairvalue** alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero*** e tipologia di strumenti finanziari	Fairvalue** alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
Andrea Mignanelli	Consigliere - Dirigente Strategico												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate			35.714,00	902 gg								53.720,32	
PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° CICLO													
(III) Totale													

\* 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 Valor 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.







Segue **TABELLA 3B**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Carica	Piano	Bonus dell'anno	Bonus di anni precedenti	Altri Bonus		
Nome e cognome			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
<b>Andrea Mignanelli</b>	<b>Consigliere</b>	Bonus 2017	Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Bonus 2017	90.045,00						
(III) Totale			90.045,00						
<hr/>									
<b>Dirigenti Strategici</b>	<b>Dirigenti strategici</b>	Bonus 2017	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
(II) Compensi da controllate e collegate		Bonus 2017	120.825,00						
(III) Totale			390.444,00						
			511.269,00						

**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*

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute			Numero azioni possedute		
			alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2016	acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2017	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2017	alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2016	acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2017	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2017
<b>Marco Nespolo</b>	Amministratore Delegato	Cerved information Solutions Spa	130.000	-	-	130.000		
<b>Giulia Bongiorno</b>	Consigliere	Cerved information Solutions Spa	2.500	-	-	2.500		
<b>Roberto Mancini</b>	Consigliere	Cerved information Solutions Spa	24.000	-	-	24.000		
<b>Andrea Mignanelli</b>	Consigliere	Cerved Credit Management Group S.r.l.	3.005	-	-	3.005		
<b>Andrea Mignanelli</b>	Consigliere	Cerved information Solutions Spa	20.000	-	-	20.000		

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute			Numero azioni possedute		
			alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2016	acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2017	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2017	alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2016	acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2017	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2017
<b>n.2 dirigenti strategici</b>	Dirigente Strategico	Cerved information Solutions Spa	14.000	0	0	14.000		
<b>n.1 dirigente strategico</b>	Dirigente Strategico	Cerved Group Spa	7.000	0	0	7.000		

**Allegato - Informativa ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, del Regolamento CONSOB**

Piani di compensi basati su strumenti finanziari – assegnazione di azioni/diritti nell'ambito del Performance Share Plan 2019-2021.

Con riferimento al piano di incentivazione a lungo termine Performance Share Plan 2019-2021, articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono dagli esercizi 2016, 2017 e 2018 e approvato dall'Assemblea in data 14 dicembre 2015, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 20 novembre 2017 ha deliberato di dare attuazione a tale piano con il lancio del secondo ciclo. Sono stati individuati n° 54 beneficiari a cui è stato assegnato con effetto dal 2017 il diritto a ricevere complessivamente sino a un massimo di n° 931.490 di diritti Cerved che potranno essere attribuiti al termine di un periodo di vesting triennale, previo il verificarsi delle condizioni stabilite dal Piano.

Per maggiori dettagli relativi al piano di incentivazione a lungo termine Performance Share Plan 2019-2021, si rinvia al documento informativo disponibile sul sito internet dell'emittente <https://company.cerved.com> nella sezione Governance.

**QUADRO 1, SEZIONE 1**  
*Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari*

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari		Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
			Data della delibera assembleare	Numero strumenti finanziari				
MARCO NESPOLO	Amministratore Delegato	14 dicembre 2015	diritti	159.238,00	13 luglio 2016		6,7	2016-2018
GIANANDREA DE BERNARDIS	Vice Presidente Esecutivo	14 dicembre 2015	diritti	115.905,00	13 luglio 2016		6,7	2016-2018
SABRINA DELLE CURTI	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	20.182,00	13 luglio 2016		6,7	2016-2018
ROBERTO MANCINI	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	71.429,00	13 luglio 2016		6,7	2016-2018
ANDREA MIGNANELLI	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	35.714,00	13 luglio 2016		6,7	2016-2018
n. 6 Dirigenti Strategici		14 dicembre 2015	diritti	189.828,00	13 luglio 2016		6,7	2016-2018
Altri Managers		14 dicembre 2015	diritti	516.348,00	13 luglio 2016		6,7	2016-2018

**QUADRO 1, SEZIONE 2**

*Strumenti di nuova assegnazione, in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea*

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari		Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
			Diritti	Numero strumenti finanziari				
<b>Marco Nespolo</b>	Amministratore Delegato	14 dicembre 2015	diritti	168.316,00	20 novembre 2017		10,61	2017-2019
<b>Gianandrea De Bernardis</b>	Vice Presidente Esecutivo	14 dicembre 2015	diritti	78.947,00	20 novembre 2017		10,61	2017-2019
<b>Sabrina Delle Curti</b>	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	19.260,00	20 novembre 2017		10,61	2017-2019
<b>Roberto Mancini</b>	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	65.789,00	20 novembre 2017		10,61	2017-2019
<b>n. 7 Dirigenti Strategici</b>		14 dicembre 2015	diritti	243.290,00	20 novembre 2017		10,61	2017-2019
<b>Altri Managers</b>		14 dicembre 2015	diritti	355.888,00	20 novembre 2017		10,61	2017-2019





Finito di stampare ad aprile 2018

**Impaginazione:**

The Visual Agency S.r.l. - Milano

**Stampa:**

New Copy Service S.r.l. - Milano



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

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

**[www.company.cerved.com](http://www.company.cerved.com)**