



Cerved

Relazione sulla politica in
materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti

DATI SOCIETARI

► SEDE LEGALE DELLA CAPOGRUPPO

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

► DATI LEGALI DELLA CAPOGRUPPO

*Capitale sociale sottoscritto e versato Euro 50.521.142,00
Registro Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 08587760961
R.E.A. di Milano n. 2035639
C.F. e P. Iva 08587760961*

Sito Istituzionale company.cerved.com



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Ai sensi dell'articolo 123-bis del
D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58
(Modello di amministrazione e
controllo tradizionale)

EXECUTIVE SUMMARY 10
● SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

| | |
|---|----|
| 1. Introduzione | 16 |
| 2. Destinatari della Politica di Remunerazione | 17 |
| 3. Finalità e principi della Politica di Remunerazione | 18 |
| 4. Novità introdotte..... | 19 |
| 5. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti | 20 |
| Consiglio di Amministrazione..... | 20 |
| Comitato Remunerazione e Nomine | 21 |
| Collegio Sindacale..... | 24 |
| Assemblea degli Azionisti..... | 24 |
| 6. Struttura della Remunerazione..... | 25 |
| 6.1 Componente fissa: Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Funzioni di Controllo | 25 |
| Remunerazione fissa del Presidente Esecutivo..... | 26 |
| Remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato..... | 26 |
| Remunerazione fissa dei restanti Amministratori Esecutivi..... | 26 |
| 6.2 Componente variabile di Breve Termine (STI): Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Funzioni di Controllo | 26 |
| Remunerazione variabile di Breve Termine (STI) del Presidente Esecutivo | 28 |
| Remunerazione variabile di Breve Termine (STI) dell'Amministratore Delegato ... | 28 |
| Remunerazione variabile di Breve Termine (STI) degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 28 |
| Remunerazione variabile di Breve Termine (STI) delle Funzioni di Controllo .. | 29 |
| 6.3 Componente variabile di Lungo Termine (LTI): Performance Share Plan 2022- 2024... 29 | |
| Lock Up..... | 31 |
| Cessazione del Rapporto di Lavoro | 31 |
| Operazioni/Eventi di Natura Straordinaria | 31 |
| 7. Meccanismi di adeguamento ex post..... | 32 |
| 8. Remunerazione di particolari cariche | 32 |
| Amministratori non Esecutivi e Amministratori Indipendenti..... | 32 |
| Membri degli Organi di Controllo..... | 33 |
| 9. Cessazione del rapporto/carica | 33 |
| Severance..... | 33 |
| Indennità di Fine Carica..... | 33 |
| 10. Altri elementi della Remunerazione..... | 34 |
| Benefit e Welfare..... | 34 |
| Patti di non concorrenza | 34 |
| Altre forme di remunerazione variabile..... | 34 |

● SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI

| | |
|--|-----------|
| Struttura..... | 38 |
| I Parte – attuazione della politica di Remunerazione..... | 38 |
| 1. Risultati esercizio 2019..... | 38 |
| 2. Principali iniziative People 2019 | 39 |
| 3. Governance Esercizio 2019..... | 39 |
| Consiglio di Amministrazione (mandato Aprile 2016 – Aprile 2019)..... | 39 |
| Consiglio di Amministrazione (mandato Aprile 2019 – Aprile 2022)..... | 39 |
| Comitato Remunerazione e Nomine (mandato Aprile 2016 – Aprile 2019)..... | 40 |
| Comitato Remunerazione e Nomine (mandato Aprile 2019 – Aprile 2022)..... | 40 |
| Comitato Controllo e Rischi..... | 41 |
| 4. Attuazione delle Politiche Retributive | 42 |
| 4.1 Remunerazione dell'attuale Presidente Esecutivo | 42 |
| Remunerazione fissa | 42 |
| Remunerazione variabile di lungo termine..... | 42 |
| Benefit | 43 |
| 4.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato | 43 |
| Remunerazione fissa e variabile di breve termine..... | 43 |
| Remunerazione variabile di lungo termine..... | 44 |
| Benefit | 44 |
| 4.3 Remunerazione dei restanti Amministratori Esecutivi..... | 44 |
| 4.4 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche..... | 44 |
| 4.5 Remunerazione di particolari cariche | 45 |
| Remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti..... | 45 |
| Remunerazione dei membri degli Organi di Controllo..... | 46 |
| 5. Accordi che prevedono un'indennità nel caso di scioglimento del rapporto di lavoro | 46 |
| 6. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari..... | 47 |
| "Performance Share Plan 2019 – 2021"..... | 47 |
| "Performance Share Plan 2022 – 2024"..... | 48 |
| II Parte - Tabelle | 50 |
| ALLEGATO - INFORMATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 84-BIS, COMMA 5, DEL REGOLAMENTO CONSOB | 60 |

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

Signori Azionisti,

come ogni anno, Vi presento a nome del Comitato Remunerazione e Nomine e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Remunerazione 2020. Questo documento ha lo scopo di descrivere le nostre politiche di remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti Strategici e come esse rispondono al bisogno di allineare gli interessi del Management con gli Azionisti e più in generale tutti gli Stakeholder.

Prima di entrare nel dettaglio, immagino che in questo momento di grande incertezza legata all'emergenza sanitaria **Covid 19** e ai conseguenti impatti sia sulle nostre vite personali e professionali che economici di medio periodo, sia per voi naturale chiedervi se il Management di Cerved stia prendendo le decisioni migliori nell'interesse dei dipendenti, della continuità aziendale e della sostenibilità.

La priorità in questa prima fase è stata soprattutto incentrata sulle persone, il nostro patrimonio aziendale. Sicurezza, velocità, trasparenza e vicinanza sono state le cifre del nostro approccio: in pochi giorni, grazie al lavoro agile già implementato in Cerved, il 99% dei dipendenti ha potuto continuare a lavorare da remoto e, grazie alla nostra piattaforma social, abbiamo coinvolto in maniera tempestiva tutte le nostre persone comunicando gli aggiornamenti normativi e tutte le azioni intraprese da Cerved per affrontare l'emergenza. Come ulteriore tutela dei dipendenti, è stata attivata anche una polizza sanitaria Covid 19.

La politica 2020 va in continuità con quella degli anni precedenti, confermiamo l'adeguatezza degli strumenti utilizzati, e precedentemente da voi approvati (come ad esempio il Performance Share Plan) e il loro mix di utilizzo. Riteniamo che una politica disegnata per remunerare il Management rispetto alla crescita sostenibile e continua, rimanga valida anche in un periodo straordinario come questo.

Gli indicatori economici e i livelli ambiziosi di crescita che abbiamo fino ad ora utilizzato continueranno ad essere il fondamento per stabilire i livelli di remunerazione variabile del Gruppo.

Tra le iniziative del 2019, mi preme evidenziare la definizione del nuovo "Sense of Purpose" e dei principi che definiscono l'unicità di Cerved, il nuovo modello organizzativo fondato sull'accountability e collaborazione, la definizione del piano di successione per tutta la prima linea dell'Amministratore Delegato. Attività queste focalizzate sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Componenti del Comitato Remunerazione e Nomine ⁽¹⁾



Aurelio Regina
Presidente
Amministratore
Indipendente



Fabio Cerchiai
Amministratore
Indipendente



Valentina Montanari
Amministratore
Indipendente



Umberto Carlo Maria Nicodano
Amministratore
non esecutivo



NOVITÀ 2020

Il continuo confronto con voi Azionisti, i Proxy Advisor e gli aggiornamenti normativi relativi al recepimento della Shareholders Rights Directive II, nonché le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance, hanno definito gli interventi di miglioramento tra cui:

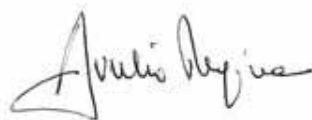
- la comunicazione ex ante degli obiettivi, in particolare quelli dell'Amministratore Delegato
- maggior trasparenza riguardo la consuntivazione degli obiettivi (Sez.II) di breve e lungo periodo
- la sostenibilità, attraverso la definizione di un Piano di medio-lungo termine (3-5 anni) legato ai "Sustainable Development Goals". Questi obiettivi peseranno il 10% all'interno del sistema di incentivazione di breve termine per l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

"Aiutiamo il sistema paese a proteggersi dal rischio e a crescere in maniera sostenibile. Lo facciamo mettendo dati, tecnologia e talento al servizio di persone, imprese, banche e istituzioni".

Colgo l'occasione per ringraziarVi in anticipo per l'interesse che ogni anno riservate alla nostra politica retributiva e sono lieto di rinnovare, a nome di tutti i Consiglieri, il nostro massimo impegno anche per il futuro.

San Donato Milanese, 24 Aprile 2020

Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine
Aurelio Regina



Resoconto attività



12 ⁽²⁾
Numero sedute
nel 2019



1 ora
Durata media
delle riunioni



95% ⁽³⁾
Partecipazione
media
alle riunioni



Presenza del
Collegio Sindacale
**a tutte
le sedute**

¹ Dal 19 aprile 2019

² Comitato in carica fino ad aprile 2019: 7 sedute
Comitato attuale in carica dal 19 aprile 2019: 5 sedute

³ Comitato in carica fino ad aprile 2019: 95%
Comitato attuale in carica dal 19 aprile 2019: 95%





Executive summary



Highlights politica di remunerazione 2020

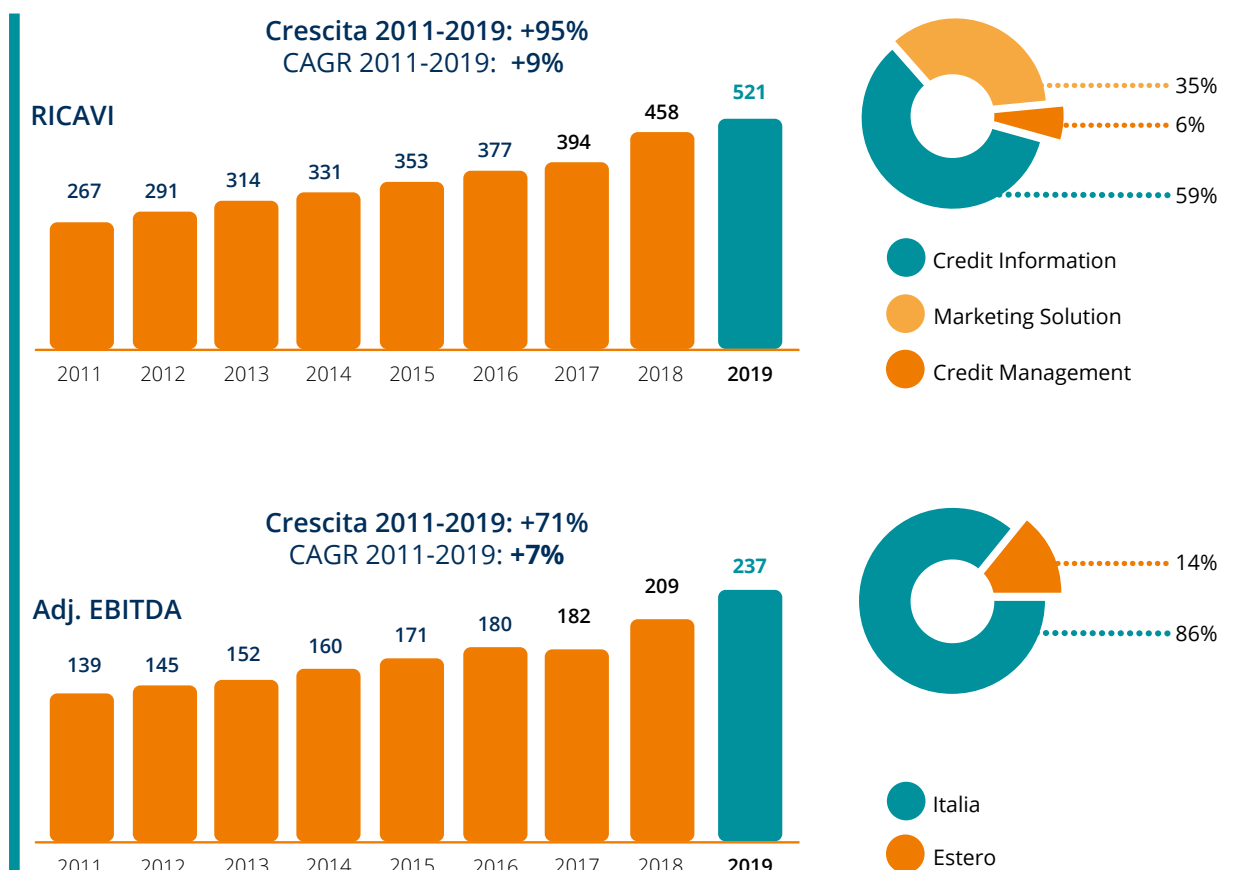
| | | |
|--|--|---|
| REMUNERAZIONE FISSA | La retribuzione fissa viene determinata in relazione alle deleghe conferite e al ruolo assegnato , tenuto conto dei riferimenti del mercato applicabili per ruoli omologhi e in considerazione dei livelli di competenza, esperienza e impatto sui risultati aziendali. | |
| | Tipologia piano | Sistema di MBO |
| | Performance Period | Annuale, in coerenza con gli obiettivi di budget |
| | Modalità di pagamento | Cash |
| | Gate ex ante | EBITDA Adjusted consolidato di Gruppo |
| PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (STI) | Tipologia KPI | Mix di obiettivi aziendali ed individuali, quantitativi e qualitativi legati a redditività, sostenibilità, governance, risk e leadership (cfr. pagina 28) |
| | Bonus Target | AD 70% della componente fissa – Altri Amministratori Esecutivi 25% della componente fissa – Dirigenti Strategici 30% - 60% della componente fissa ¹ |
| | Bonus Cap | AD 105% della componente fissa – Altri Amministratori Esecutivi 38% della componente fissa – Dirigenti Strategici 46% - 90% della componente fissa ² |
| | Correttivi ex post | Clausola di claw back |
| | N° cicli di assegnazione | Tre (2019-2020-2021) |
| | Vesting | Triennale per ciascun ciclo |
| | Condizioni di performance | <ul style="list-style-type: none"> ➤ PBT adjusted peso 70% ➤ MID CAP TSR: peso 15% ➤ Sector TSR: peso 15% |
| PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI) "Performance Share Plan 2022-2024" approvato dall'Assemblea in data 16 aprile 2019 | Curva di maturazione | 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 numero massimo delle azioni |
| | Cap | <ul style="list-style-type: none"> ➤ AD/Amministratori Esecutivi: fino ad un massimo di 4 volte il compenso fisso per ogni ciclo di assegnazione triennale ➤ Dirigenti Strategici: fino ad un massimo di 3 volte il compenso fisso per ogni ciclo di assegnazione triennale |
| | Lock Up | <ul style="list-style-type: none"> ➤ AD/Amministratori Esecutivi: 50% delle azioni attribuite al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale sino alla conclusione del mandato ➤ Dirigenti Strategici: 50% delle azioni attribuite al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale per 2 anni dalla data di attribuzione |
| | Correttivi ex post | Clausola di claw back |
| INDENNITÀ DI FINE CARICA | Non è attualmente prevista l'assegnazione di indennità di fine carica. Qualora dovessero essere introdotte, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e del Comitato per la Corporate Governance, 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 | |
| SEVERANCE | 24 mensilità di remunerazione calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e della media della remunerazione variabile di breve termine percepita in un determinato orizzonte temporale (generalmente il triennio). Sono esclusi: il costo di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e quanto dovuto per le altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, ecc...) | |
| PATTI DI NON CONCORRENZA | Alla data della presente Relazione l'Amministratore Delegato non è titolare di un patto di non concorrenza. È prevista la possibilità per la Società di sottoscrivere patti di non concorrenza, a fronte dell'erogazione di un corrispettivo commisurato al ruolo ricoperto e all'estensione temporale e territoriale del patto stesso, con Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri dipendenti che possono essere considerati figure chiave all'interno dell'organizzazione | |
| BONUS | È politica della Società non attribuire bonus discrezionali quali ad esempio una tantum e one off payments per Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche | |

¹ Il range riportato in tabella definisce la variazione possibile; alla data della presente Relazione è previsto un limite massimo all'incidenza del bonus target sulla componente fissa dei Dirigenti Strategici pari al 50%, con una media del 40%.

² Il range riportato in tabella definisce la variazione possibile; alla data della presente Relazione è previsto un limite massimo all'incidenza del bonus max sulla componente fissa dei Dirigenti Strategici pari al 75%, con una media del 61%.



PERFORMANCE FINANZIARIE 2019



STI - OBIETTIVI PERFORMANCE 2020 (cfr. pag. 28)

Amministratore Delegato

Obiettivi

Ebitda di Gruppo: Valutazione in base alla crescita dell'Ebitda organico di Gruppo

Earning per Share: Utile per azione (su numero di azioni in circolazione al 31/12/2020)

M&A Deal: Promuovere la crescita tramite operazioni straordinarie di M&A, funzionali al Nuovo Piano Strategico

Obiettivo di Sostenibilità: Definire un piano di sostenibilità con obiettivi qualitativi e/o target quantitativi di medio-lungo periodo (3-5 anni)

Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici

Obiettivi aziendali

Ebitda di Gruppo

Obiettivi individuali

Business Unit Ebitda (adj Capex) oppure 1° Margine/Ricavi

Obiettivo della funzione gestita

Obiettivo di sostenibilità

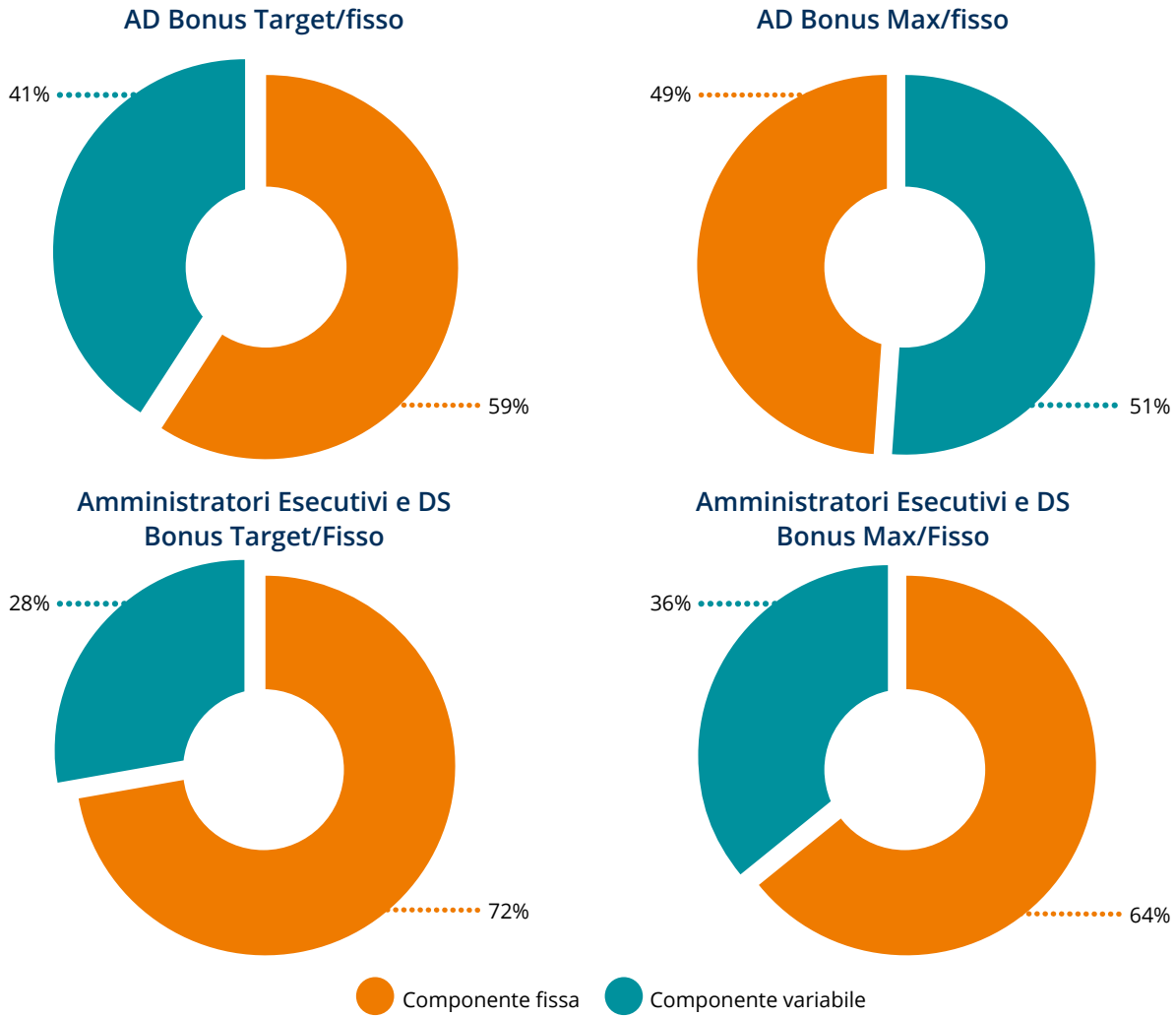
Governance, Risk, Leadership

INCIDENZA DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE SUL FISSO

| | Bonus Target in % su fisso | Bonus Max in % su fisso |
|--------------------------|----------------------------|-------------------------|
| AMMINISTRATORE DELEGATO | 70% | 105% |
| AMMINISTRATORI ESECUTIVI | 25% | 38% |
| DIRIGENTI STRATEGICI | 30% - 60% | 46% - 90% |



PAY MIX TOTAL CASH



PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024

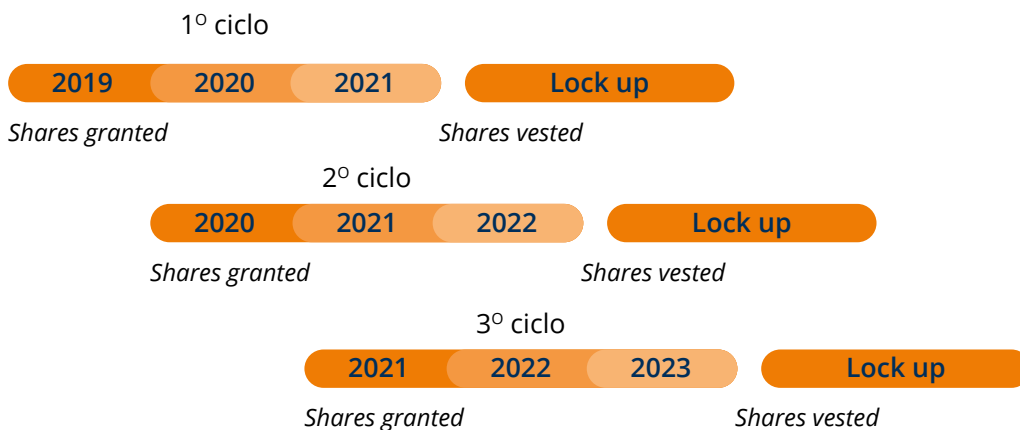
A sostegno del Piano Industriale, nel 2019 Cerved Group ha avviato un nuovo piano di incentivazione di lungo termine, con l'obiettivo di coinvolgere e allineare sempre più gli interessi del Management e degli Stakeholders, supportare il miglioramento delle performance di medio-lungo periodo del

Gruppo e, conseguentemente, contribuire alla creazione di valore della Società.

Il Performance Share Plan 2022-2024 si articola in tre cicli di assegnazione (2019, 2020 e 2021), ciascuno avente vesting triennale.

I KPI sono i medesimi per tutti e tre i cicli del Piano.

STRUTTURA DEL PIANO



BENEFICIARI (CIRCA 100)



**Amministratori
Esecutivi**



**Dirigenti
Strategici**



**Altri Manager e
figure Chiave**

CRITERI DI PERFORMANCE

Il nuovo Piano di incentivazione di lungo termine mantiene obiettivi coerenti alle attese del mercato e al profilo industriale

Sono previste le seguenti condizioni di Performance:

- **PBTA: peso 70%**
 - **Mid Cap TSR: peso 15%**
 - **Industry Sector TSR: peso 15%**
- Per tutti e tre i cicli del piano

Il Consiglio di Amministrazione, in data 24 Aprile, ha deciso di posticipare l'allocazione dei diritti relativi al secondo ciclo (rif. pag. 30).

LOCK UP

- **CEO/Amministratori Esecutivi**
50% delle azioni attribuite al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale sino alla conclusione del mandato
- **Dirigenti Strategici**
50% delle azioni attribuite al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale per 2 anni dalla data di attribuzione
- **Altri beneficiari**
20% delle azioni attribuite al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale per 2 anni dalla data di attribuzione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO/COLLABORAZIONE/CARICA

L'attribuzione è subordinata, *inter alia*, alla permanenza di un Rapporto, ovvero che il Beneficiario sia dipendente o collaboratore o sia amministratore anche senza deleghe del Gruppo in costanza di rapporto di lavoro o di collaborazione e all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa



1

SEZIONE I
Politica
in materia di
Remunerazione





1. Introduzione

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (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 nella versione approvata dal Comitato per la Corporate Governance nel mese di luglio 2018 (il "**Codice di Autodisciplina**"), a cui la Società aderisce.

Si sottolinea che la Relazione è stata predisposta tenendo in considerazione analisi e approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i **feedback ricevuti dagli Azionisti e dai principali Proxy Advisor** sulla Relazione 2019, nonché i risultati dell'attività di engagement con i Proxy Advisor.

Fermo restando che la politica retributiva viene definita autonomamente tenendo debito conto delle relative caratteristiche e peculiarità, e senza usare specifici elementi di politiche di altre società come riferimento, per assicurare che le decisioni retributive siano assunte in modo efficace, la presente politica prevede comunque un monitoraggio costante delle prassi di mercato.

La Relazione si compone di due Sezioni:

- La **Sezione I** illustra la Politica di Remunerazione 2020 adottata dalla Società per gli Amministratori, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche³ e per i membri degli Organi di Controllo specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure/strumenti utilizzati per l'adozione e l'attuazione della politica.
- La **Sezione II** fornisce le informazioni

relative all'attuazione delle politiche retributive e i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 agli Amministratori, ai membri degli Organi di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali (**Executive Summary**) al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro chiaro e di immediata lettura relativamente agli elementi chiave della politica 2020.

In linea con il vigente quadro normativo, ossia ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, la politica di remunerazione, di cui alla **Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta alla deliberazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti della Società** convocata, ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del Codice Civile, *inter alia*, per l'approvazione del bilancio di esercizio 2019, il 20 maggio alle ore 11:00, in unica convocazione, presso la sede legale in San Donato Milanese (MI), Via Dell'Unione Europea n. 6A/6B.

Ai sensi dell'art. 106, comma 4 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 (c.d. "Decreto Cura Italia"), l'intervento in Assemblea di coloro ai quali spetta il diritto di voto è consentito esclusivamente per il tramite del rappresentante designato dalla Società. Si specifica che, in considerazione delle limitazioni che possono presentarsi per l'attuale emergenza sanitaria, l'intervento all'Assemblea dei soggetti legittimati (il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Presidente del Collegio Sindacale, gli altri componenti degli Organi Sociali, il Segretario, il Rappresentante Designato, la Società di Revisione e/o personale dipendente e/o collaboratori a ciò autorizzati dal Presidente), in linea con l'art. 15 dello Statuto, potrà avvenire anche, (o esclusivamente), mediante mezzi di telecomunicazione che ne garantiscano l'identificazione, con le modalità ad essi individualmente co-

³ 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.



municate, nel rispetto delle disposizioni normative applicabili per tale evenienza.

Nel caso in cui l'Assemblea non approvi la Sezione I, la Società corrisponderà le remunerazioni secondo l'ultima politica approvata. Una nuova Relazione sarà sottoposta al voto degli Azionisti al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista. Si evidenzia, inoltre, che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, il **voto dell'Assemblea sulla Sezione II avrà natura consultiva e non vincolante**. A tal fine, in base all'art. 84-quater, comma 1, del Regolamento Emittenti, la Relazione è 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 sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società ha deciso di avvalersi della possibilità di derogare temporaneamente alla politica di remunerazione da ultimo approvata dagli Azionisti, in presenza di circostanze eccezionali (ivi

incluse pandemie ed emergenze derivanti dalla diffusione di COVID-19) al fine di assicurare il perseguimento degli interessi a lungo termine, la sostenibilità del Gruppo nel suo complesso e la capacità di stare sul mercato della Società stessa. La Società avrà pertanto facoltà di operare, all'interno del periodo temporale di applicazione della presente politica, deroghe limitatamente alle componenti della remunerazione riguardanti i sistemi di incentivazione STI e LTI, in particolare con riferimento a obiettivi, relative metriche e modalità di valutazione.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine con eventuale supporto di esperti terzi e indipendenti, nel rispetto di quanto previsto dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

Le eventuali deroghe operate saranno illustrate all'interno della Sezione II della politica di remunerazione relativa all'esercizio 2020.

2. Destinatari della politica di Remunerazione

I destinatari della politica retributiva sono i **componenti degli Organi Sociali** (il Consiglio di Amministrazione, ivi incluso l'Amministratore Delegato e il Presidente Esecutivo), i **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, così come definiti dal Regolamento Consob in materia di Operazioni con Parti Correlate e come da ultimo individuati secondo delibera del Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2020, le **Funzioni di Controllo** (*Internal Audit*), per le quali trovano applicazione linee guida specifiche,

e i **membri degli Organi di Controllo** (Collegio Sindacale) così come previsto ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del TUF.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che il **Consiglio di Amministrazione** di Cerved Group S.p.A, nominato in data 16 aprile 2019 e che rimarrà in carica sino alla Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, è attualmente **composto da 11 membri in maggioranza Amministratori Indipendenti**⁴.

Consiglio di Amministrazione

| | |
|---|------------------------------|
| Presidente Esecutivo | Gianandrea De Bernardis |
| Amministratore Delegato Esecutivo | Andrea Mignanelli |
| Lead Independent Director Indipendente | Sabrina Delle Curti |
| Indipendente | Fabio Cerchiai |
| Non Esecutivo Indipendente | Mara Anna Rita Caverni |
| Indipendente | Aurelio Regina |
| Indipendente | Umberto Carlo Maria Nicodano |
| Indipendente | Andrea Casalini |
| Indipendente | Alessandra Stabellini |
| Indipendente | Valentina Montanari |
| Indipendente | Mario Francesco Pitto |

⁴ 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 di Autodisciplina (criterio applicativo 3.C.1) in capo agli Amministratori Fabio Cerchiai, Mara Anna Rita Caverni, Aurelio Regina, Andrea Casalini, Alessandra Stabellini, Valentina Montanari e Mario Francesco Pitto.

In continuità con il processo di identificazione annuale dei **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** e **alla luce dei cambiamenti organizzativi intercorsi a partire da ottobre 2019, oltre che sulla base di uno specifico benchmark** volto ad analizzare la numerosità e la distribuzione per area

dei Dirigenti Strategici, in data 12 febbraio 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato relativamente a tale assetto del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in aggiunta ai manager che sono anche componenti del Consiglio di Amministrazione della Società⁵):

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

| | |
|--|--------------------|
| Chief Financial Officer | Giovanni Sartor |
| Chief Commercial Officer - Corporate | Roberto Mancini |
| Chief Commercial Officer - Financial Institutions | Roberto D'Ascanio |
| Managing Director - B.U. Credit Management | Michele Cermele |
| Managing Director - B.U. Growth | Alessandro Gerdali |

⁵Sabrina Delle Curti, Amministratore Esecutivo e General Counsel.

3. Finalità e principi della politica di Remunerazione

La politica di remunerazione del Gruppo Cerved, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodi-

sciplina e del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, ha come fine:



In ottica di una sempre maggior attenzione da parte di Cerved a temi di

Diversity & Inclusion, si sottolinea che la retribuzione viene stabilita esclusi-



vamente sulla base di criteri relativi alla competenza professionale e al ruolo ricoperto evitando differenziali retributivi connessi a ogni eventuale forma di discriminazione.

In linea con il **Codice di Autodisciplina e con le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance**, 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;
- gli **obiettivi di performance**, cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, sono **predeterminati, misurabili, anche di natura non economica**, e hanno lo scopo di creare valore per gli Azionisti;
- le **componenti variabili** sono soggette a **limiti massimi**;
- la **sostenibilità** dell'attività d'impresa rientra nella definizione delle strategie e della politica di remunerazione;
- il pagamento della **componente variabile** della retribuzione è distribuito coerentemente con le *best*

practice di mercato su un **orizzonte temporale di lungo termine**, garantendo un adeguato bilanciamento tra componente *equity* e componente monetaria;

- in relazione ai piani di erogazione della componente variabile sono previste, coerentemente con le linee guida fornite dal Codice di Autodisciplina, clausole contrattuali (**clausole di claw back**) che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione erogate nei confronti dei soggetti in capo ai quali siano stati accertati comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società stessa 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;
- in relazione a piani di incentivazione di lungo termine basati su strumenti finanziari, coerentemente con le linee guida fornite dal Codice di Autodisciplina, sono previsti **meccanismi di lock up** che implicano per i beneficiari del Piano l'obbligo di continuamente detenere per un determinato periodo una percentuale del numero di azioni agli stessi attribuite nell'ambito del Piano.

4. Novità introdotte

La presente politica di remunerazione è stata sviluppata con l'obiettivo di garantire la costante conformità con la normativa vigente, l'adeguamento alle raccomandazioni dei Proxy Advisor e il confronto con le *best practice* di mercato promuovendo un sempre maggiore allineamento degli interessi del Management con quelli degli Azionisti.

Tra le principali novità introdotte si segnalano:

► Aggiornamenti normativi:

- Aggiornamento normativo relativo al

voto vincolante dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione (ex. art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF in recepimento della Shareholder Rights Directive 2);

- Miglioramento in termini di **disclosure** del paragrafo dedicato alla **remunerazione dei membri degli Organi di Controllo** (ex. Art. 123-ter, comma 3, del TUF in recepimento della Shareholder Rights Directive 2).

► Modifiche ai sistemi incentivanti:

- Revisione del **perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strate-**

giche, come annualmente richiesto alle società quotate;

› **Cap dell'incentivazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato** corrispondente al 150% del target bonus;

› **Revisione del peso degli obiettivi nell'incentivazione di breve termine per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, con un bilanciamento tra il peso dei risultati economici aziendali e quello della performance della business unit/ rete commerciale.

› **Sostenibilità:**

› Definizione di un **piano di sostenibilità**, che rientra nell'incentivazione di breve termine dell'Amministra-

tore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, caratterizzato da obiettivi qualitativi/target quantitativi di medio-lungo periodo legati a tematiche sociali, ambientali e di governance (indicatori ESG).

› **Disclosure:**

› **Disclosure degli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato** relativamente all'incentivazione di breve termine;

› **Disclosure del grado di raggiungimento dei target ex post** (Sezione II) dell'incentivazione di breve termine dell'Amministratore Delegato.

5. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

In relazione alla governance dei sistemi di remunerazione, sono di seguito riportate le attività e le relative responsabilità di ciascun organo coinvolto nella predisposizione, approvazione e attuazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti per i componenti degli organi di Amministrazione e i 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 delibera annualmente la Relazione, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi e nei limiti previsti dall'art. 123-ter, commi 3-ter e 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'As-



semblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22 dello Statuto Sociale, sentito il Collegio Sindacale.

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

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Il Comitato Remunerazione e Nomine, costituito in data 12 novembre 2015 in conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2015. Gli attuali componenti del Comitato sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 19 aprile 2019, sono Consiglieri Non Esecutivi e sono per la maggior parte Indipendenti⁶ ai sensi del combinato dispo-

sto degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina.

COMPOSIZIONE

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, ogni qualvolta 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

| | |
|---|------------------------------|
| Presidente-Amministratore Indipendente | Aurelio Regina |
| Amministratore Indipendente | Fabio Cerchiai |
| Amministratore Indipendente | Valentina Montanari |
| Amministratore Non Esecutivo | Umberto Carlo Maria Nicodano |

COMPITI E ATTIVITÀ

In conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, al Comitato Remunera-

zione e Nomine sono affidate funzioni di natura propositiva e consultiva, con il compito principale di formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione della politica per la

⁶ In linea con il principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina



remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare, come definito dal Regolamento del Comitato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2015 e in linea con il criterio applicativo 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, il Comitato Remunerazione e Nomine:

- › valuta 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 dagli Amministratori Delegati e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- › presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori Delegati e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- › con riferimento ad eventuali piani di *stock-option* e agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione alla relativa adozione e agli aspetti tecnici legati alla relativa formulazione e applicazione. In particolare, il Comitato formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani;
- › sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e in particolare la politica per la remunerazione degli Amministratori e

dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per la conseguente presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio, nei termini previsti dalla legge;

- › riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio, tramite il proprio Presidente o altro componente da questi designato;
- › svolge gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione potrà in seguito attribuirgli nell'ambito delle competenze individuate.

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 Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



sono intervenuti nel corso dell'esercizio 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.

Di seguito sono presentate le principali attività del Comitato Remunerazione e Nomine in tema di remunerazione secondo un ordine temporale.



ATTIVITÀ 2019 – 2020

Ai fini dell'attuazione della politica di remunerazione del precedente esercizio e per la predisposizione della presente Relazione, nel corso del 2019 e

dei primi mesi dell'anno 2020, il Comitato Remunerazione di nuova costituzione si è riunito 9 volte. Di seguito vengono riassunte le principali tematiche trattate:

| Mesi | Tematiche |
|-------------------|--|
| Maggio 19 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nomina nuovo Segretario del Comitato ✓ Esame e proposta emolumenti del Presidente e del AD ✓ Assegnazione obiettivi 2019 per il AD ✓ Individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche |
| Giugno 19 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Approvazione Regolamento attuativo del "Performance Share Plan 2022-2024" ✓ STI nuovo AD ✓ Proposta allocazione 1° Ciclo del "Performance Share Plan 2022-2024" |
| Luglio 19 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pacchetto retributivo del Dirigente Strategico sig. Michele Cermele a seguito nomina quale Amministratore Delegato di Cerved Credit Management Group Srl ✓ "Performance Share Plan 2022-2024": aggiornamento elenco beneficiari relativo all'allocazione dei diritti del 1° ciclo |
| Novembre 19 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proposta del Calendario delle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine ✓ Proposta di aggiornamento elenco dei beneficiari relativo all'allocazione del 1° Ciclo "Performance Share Plan 2022-2024" ✓ Processo di Succession Planning e Report ✓ Shareholder Rights Directive II ✓ Analisi esito votazione Remuneration Policy ed interventi di Remediation |
| Dicembre 19 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Succession Planning Report ✓ Obiettivi 2020 per l'Amministratore Delegato: principi guida |
| Febbraio 20 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lettera del Presidente per la Corporate Governance Dr.ssa Patrizia Grieco e Proxy Guidelines 2020 ✓ Valutazione della permanenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori ✓ Mappatura Dirigenti con Responsabilità Strategiche e analisi delle proposte del AD relative alla revisione dei pacchetti retributivi ✓ Obiettivi anno 2020 dell'Amministratore Delegato Sig. Andrea Mignanelli ✓ Proposta Vesting attribuzione 2° Ciclo del "Performance Share Plan 2019-2021" ✓ Consuntivazione premio variabile 2019 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici ✓ Definizione del meccanismo Sistema di Incentivazione 2020 – Curva EBITDA ✓ Esame della Relazione del Comitato Remunerazione e Nomine su l'attività svolta nel corso dell'esercizio 2019 e budget 2020 ✓ Esame bozza della Relazione sulla Remunerazione Sezione I |
| Marzo / Aprile 20 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Board Evaluation ✓ Obiettivi della scorecard 2020 dei Dirigenti Strategici ✓ Lettera del Presidente del Comitato ✓ Relazione sulla Remunerazione Sezione I ✓ Relazione sulla Remunerazione Sezione II e tabelle ✓ Parere finale relativo alla Relazione sulla Remunerazione ✓ Effetti dell'emergenza Covid-19 su prassi e politiche di remunerazione: modifiche e integrazioni |

Il Direttore Risorse Umane del Gruppo è stato invitato a partecipare alla totalità delle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine in qualità di Segretario.

COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, nello specifico, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile verificandone altresì la

coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

Il Collegio Sindacale, ai sensi del criterio applicativo 7.C.1 del Codice di Autodisciplina, esprime un parere sulla remunerazione del Responsabile della funzione *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, comma 1, n. 3 e 2389, comma 3, del Codice Civi-



le, nonché dell'art. 22 dello Statuto Sociale. Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione. Il voto ha natura vincolante.

In caso l'Assemblea esprima voto contrario relativamente alla Sezione I, la Società corrisponderà le remunerazioni secondo l'ultima politica approvata. Una nuova Relazione sarà sottoposta al voto degli Azionisti al più tardi in occasione della successiva Assemblea

prevista.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF l'Assemblea è altresì tenuta ad esprimersi in senso favorevole o contrario relativamente alla Sezione II della Relazione; in questo caso il voto ha natura consultiva e non vincolante.

Inoltre, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, l'Assemblea delibera sugli eventuali compensi basati su strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, a dipendenti o a collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato.

6. Struttura della Remunerazione

In generale il pacchetto retributivo è composto da una **componente fissa**, una **componente variabile** e da **benefit/welfare** strutturati in modo da assicurare un corretto bilanciamento. La **componente fissa** remunera il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, tenendo anche conto dell'esperienza del titolare, del know-how e delle competenze richieste.

La **componente variabile** della remunerazione è basata su un approccio meritocratico ed è costituita da un piano di incentivazione di breve termine (**STI**) di prospettiva annuale basato su obiettivi di natura quanti-qualitativa e da un piano di incentivazione di lungo termine (**LTI**) di prospettiva pluriennale legato ad obiettivi quantitativi di natura economico/finanziaria.

I **benefit** (e.g. uso dell'autovettura, polizza "Directors & Officers" ecc.) e il **welfare** rappresentano una componente del pacchetto retributivo - in un *approccio olistico* - come elemento integrativo ai pagamenti monetari e azionari. Tutti i dipendenti con qualifica di dirigente (anche eventualmente membri del Consiglio di Amministrazione), la cui remunerazione è regola-

ta dalla presente politica, sono beneficiari di un piano welfare il cui valore corrisponde al 3% della componente fissa annuale, come previsto per tutti i dirigenti e quadri della Società.

6.1 COMPONENTE FISSA⁷: AMMINISTRATORI ESECUTIVI, DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E FUNZIONI DI CONTROLLO

La remunerazione fissa è **coerente con le retribuzioni repute in linea con il mercato**, è congrua alle responsabilità, alla complessità nonché all'esperienza e al know-how richiesti dal ruolo ricoperto, ed è sufficiente a remunerare anche in caso di mancata erogazione della componente variabile.

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.

⁷ Si segnala che in data 19 dicembre 2019 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale, ha approvato, per il Responsabile della funzione Internal Audit, la proposta di incremento della componente fissa del 26% al fine di garantire una maggiore equità interna.

► REMUNERAZIONE FISSA DEL PRESIDENTE ESECUTIVO

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, per l'attribuzione dell'emolumento ex art. 2389 del Codice Civile, ha accolto la proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine⁸ e, nella seduta del 7 maggio 2019, ha deliberato di riconoscere al Presidente Esecutivo Gianandrea De Bernardis:

- Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) annui lordi quale emolumento fisso, comprensivo del compenso previsto per la carica di Consigliere della Società (i.e. Euro 50.000,00 (cinquantamila/00)) e da erogarsi pro rata temporis, in considerazione delle deleghe operative conferite allo stesso al fine di assicurare continuità e supportare fattivamente il Sig. Andrea Mignanelli quale nuovo Amministratore Delegato della Società nelle sfide che attendono quest'ultimo.

► REMUNERAZIONE FISSA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, per l'attribuzione dell'emolumento ex art. 2389 del Codice Civile, ha accolto la proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine⁹ e nella seduta del 7 maggio 2019 ha deliberato di riconoscere all'Amministratore Delegato Andrea Mignanelli:

- Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00) annui lordi quale emolumento fisso, comprensivo del compenso previsto per la carica di Consigliere della Società (i.e. Euro 50.000,00 (cinquantamila/00)) e da erogarsi pro rata temporis.

► REMUNERAZIONE FISSA DEI RESTANTI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

L'attuale Dirigente con Responsabilità Strategiche e Amministratore Esecutivo ha rinunciato alla percezione dell'emolumento previsto per la carica am-

ministrativa.

Si segnala che in data 12 febbraio 2020 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato la proposta di incremento, con effetto dal 1° aprile 2020, della componente fissa del 18% alla luce delle evidenze di mercato e delle considerazioni emerse durante l'analisi del «Piano di Successione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche». **Considerato l'attuale contesto economico finanziario che risente degli impatti dell'emergenza sanitaria in corso, il Consigliere ha volontariamente deciso di rinunciare a percepire tale incremento fino al 31 dicembre 2020.**

6.2 COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI): AMMINISTRATORI ESECUTIVI, DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E FUNZIONI DI CONTROLLO.

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 aziendali prevalentemente in termini di redditività e individuali**. Per le **Funzioni di Controllo** sono previsti **esclusivamente obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo** declinati in base al ruolo.

► GATE EX ANTE

L'erogazione è subordinata al raggiungimento di un risultato di **EBITDA Adjusted 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.

► OBIETTIVI

La *performance* individuale è misurata attraverso un bilanciato **mix di 4 o 5 obiettivi** predeterminati, **di natura quantitativa e qualitativa, aziendali ed individuali**.

⁸ Nel proporre l'emolumento fisso per il Presidente Esecutivo, il Comitato ha tenuto conto anche di un'analisi di benchmark rispetto ad altre società quotate.

⁹ Nel proporre l'emolumento fisso per l'Amministratore Delegato, il Comitato ha tenuto conto anche di un'analisi di benchmark rispetto ad altre società quotate.



Una percentuale del bonus finale (con un peso del 35% o del 50%) è infatti legata al raggiungimento dell' **EBITDA Adjusted consolidato di Gruppo**, mentre la parte restante è determinata dal raggiungimento dei seguenti **obiettivi individuali**:

- **obiettivi di redditività**, quali ad esempio EBITDA di Business Unit o 1° Margine/Ricavi;
- **obiettivo di sostenibilità** (individuato in linea con il piano di sostenibilità);
- **obiettivi qualitativi** (legati a tematiche governance, risk, leadership).

► BONUS TARGET E BONUS MAX

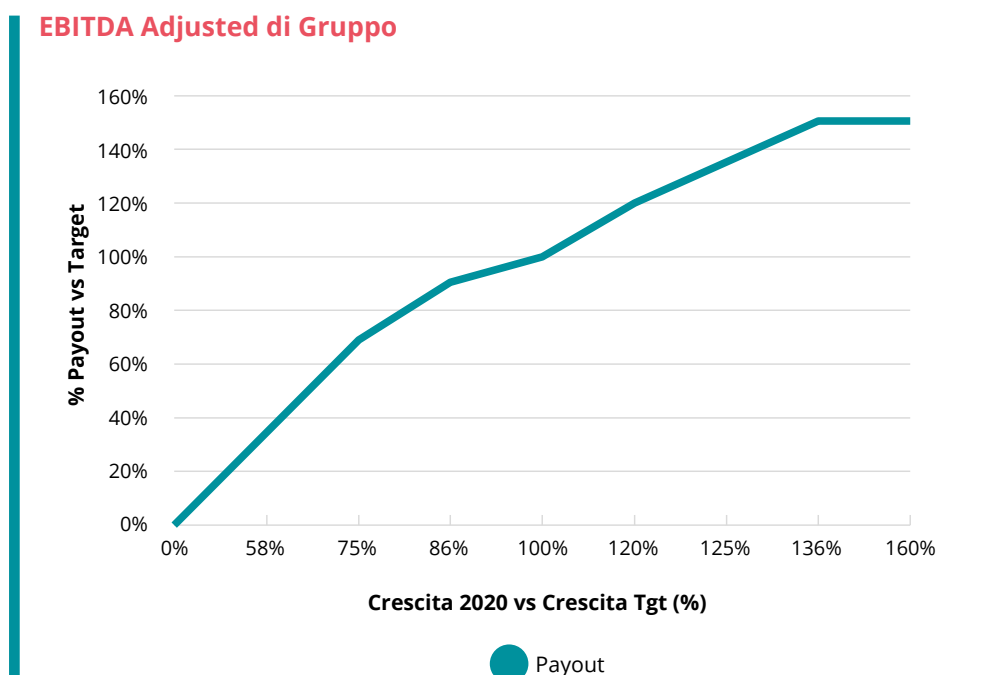
È sempre previsto un **bonus target** corrispondente al raggiungimento del **100% degli obiettivi** e un **bonus max** corrispondente all'over performance e costituito dal **150% del bonus target**.

► MODALITÀ DI PAGAMENTO

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.

La Società, tenuto conto della materialità e dell'incidenza della componente variabile su quella fissa dei singoli percettori, e in considerazione della presenza di un piano di incentivazione a base azionaria 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.

In logica di **Pay for Performance**, di seguito viene riportata la curva che evidenzia il link tra i valori di payout e l' EBITDA Adjusted di Gruppo (il peso può variare dal 35% al 50% del bonus target), in coerenza con la salvaguardia della sostenibilità aziendale, per tutta la popolazione interessata dal sistema STI.



► **REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI) DEL PRESIDENTE ESECUTIVO**

Il Presidente Esecutivo Gianandrea De Bernardis non è beneficiario della remunerazione variabile di breve termine.

► **REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI) DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO**

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ex art. 2389 del Codice Civile, ha accolto la proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine per l'attribuzione dell'emolumento e ha deliberato nella seduta del 7 maggio 2019 di riconoscere all'Amministrato-

re Delegato Andrea Mignanelli:

► Euro 350.000,00 (trecentocinquantamila/00) lordi quale emolumento variabile pari al 70% della remunerazione fissa, in funzione del raggiungimento di obiettivi che verranno indicati e assegnati di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione della Società¹⁰, con eventuale over-performance massima pari al 150% del target¹¹.

Per l'anno 2020 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, su proposta del Presidente del Comitato consiliare, in data 23 marzo 2020, ha deliberato l'assegnazione dei seguenti obiettivi per l'Amministratore Delegato:

| Obiettivi | |
|---|-----|
| EBITDA Adjusted di Gruppo¹²: Valutazione in base alla crescita dell'EBITDA organico di Gruppo | 50% |
| Earning per Share¹²: Utile Netto Adjusted per azione (su numero di azioni in circolazione al 31/12/2020) | 10% |
| M&A Deal¹²: Promuovere la crescita tramite operazioni straordinarie di M&A, funzionali al nuovo Piano Strategico | 20% |
| Obiettivo di Sostenibilità: Definire un piano di sostenibilità con obiettivi qualitativi e/o target quantitativi di medio-lungo periodo (3-5 anni) | 20% |

► **REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI) DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

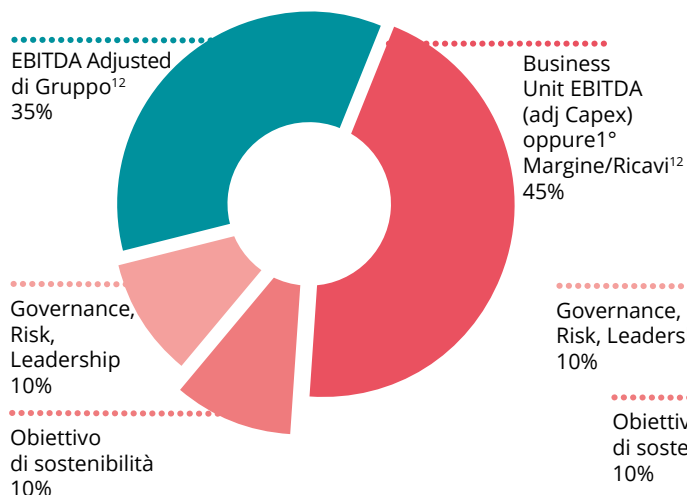
Di seguito sono riportati gli obiettivi di performance attribuiti per l'esercizio 2020, deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2020, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine:

¹⁰ A condizione che il Sig. Andrea Mignanelli, all'eventuale raggiungimento dei predetti obiettivi, sia ancora Amministratore Delegato della Società munito degli adeguati poteri gestori nonché di rappresentanza verso terzi.

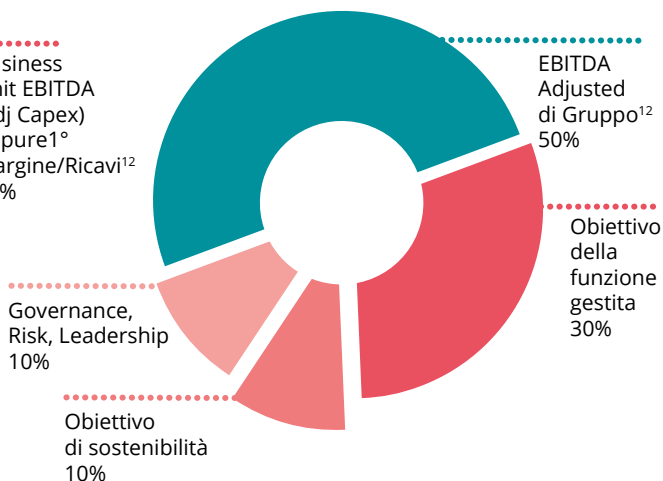
¹¹ La retribuzione dell'Amministratore Delegato è stata definita in continuità con i livelli retributivi adottati dalla società per tale ruolo, nonostante sia stato riscontrato un posizionamento inferiore rispetto ai benchmark di mercato.

¹² Il calcolo avviene per interpolazione lineare.

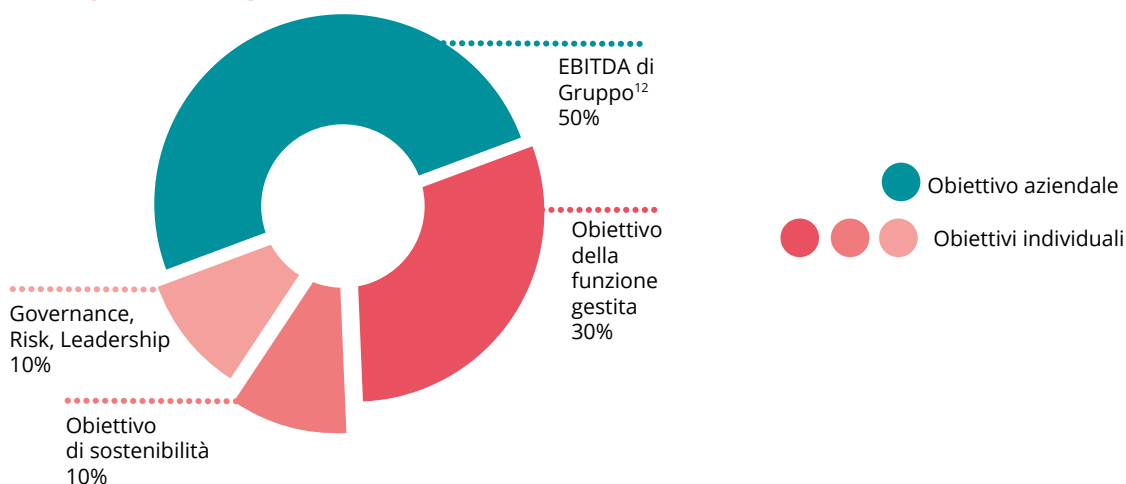
1. Dirigenti Strategici Managing Director Business Unit e Chief Commercial Officer



2. Amministratori Esecutivi: General Counsel



3. Dirigenti Strategici: CFO



► INCIDENZA DEL VARIABILE DI BREVE TERMINE SUL FISSO PER GLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E I DIRIGENTI STRATEGICI

Per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le seguenti incidenze della componente variabile di breve termine al target e al max sulla componente fissa:

| | Bonus Target in % su fisso | Bonus Max in % su fisso |
|--|----------------------------|-------------------------|
| Amministratore Delegato | 70% | 105% |
| Altri Amministratori Esecutivi | 25% | 38% |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | min 30% – max 60% | min 46% – max 90% |

► REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI) DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO¹³

La remunerazione corrisposta dalla Società alle Funzioni di Controllo è strutturata al fine di non generare conflitti di interesse. **Gli obiettivi a cui è legata la remunerazione variabile del Responsabile della funzione Internal Audit sono infatti connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo** a garanzia dell'indipendenza della funzione. I meccanismi di incentivazione del Responsabile della funzione *Internal Audit* e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti loro affidati, come raccomandato dal Codice di Autodisciplina¹⁴. Il Comitato Controllo e Rischi, in data 9 marzo 2020, si è espresso sulla consecutivazione dei risultati di *performan-*

ce in relazione all'esercizio 2019 del Responsabile della funzione *Internal Audit*. Nello specifico la componente variabile di breve termine della remunerazione risulta coerente con il piano di attività dell'*Internal Audit*. Si evidenzia inoltre che il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari non riceve alcuna retribuzione specifica per lo svolgimento dell'attività di Dirigente Preposto, percependo solo la retribuzione come *Dirigente Amministrazione e Controllo*.

6.3 COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI): PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024

Il Piano approvato dall'Assemblea in data 16 aprile 2019 è articolato su **cicli triennali ricorrenti** che decorrono dagli esercizi **2019, 2020 e 2021**

¹³ Si segnala che in data 19 dicembre 2019 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale, ha approvato, per il Responsabile della funzione *Internal Audit*, la proposta di incremento della componente variabile di breve termine al target al fine di garantire una maggiore equità interna. La percentuale di incidenza del bonus target sulla componente fissa della remunerazione passa dal 35% al 33%.

¹⁴ Criterio applicativo 6.C.3.



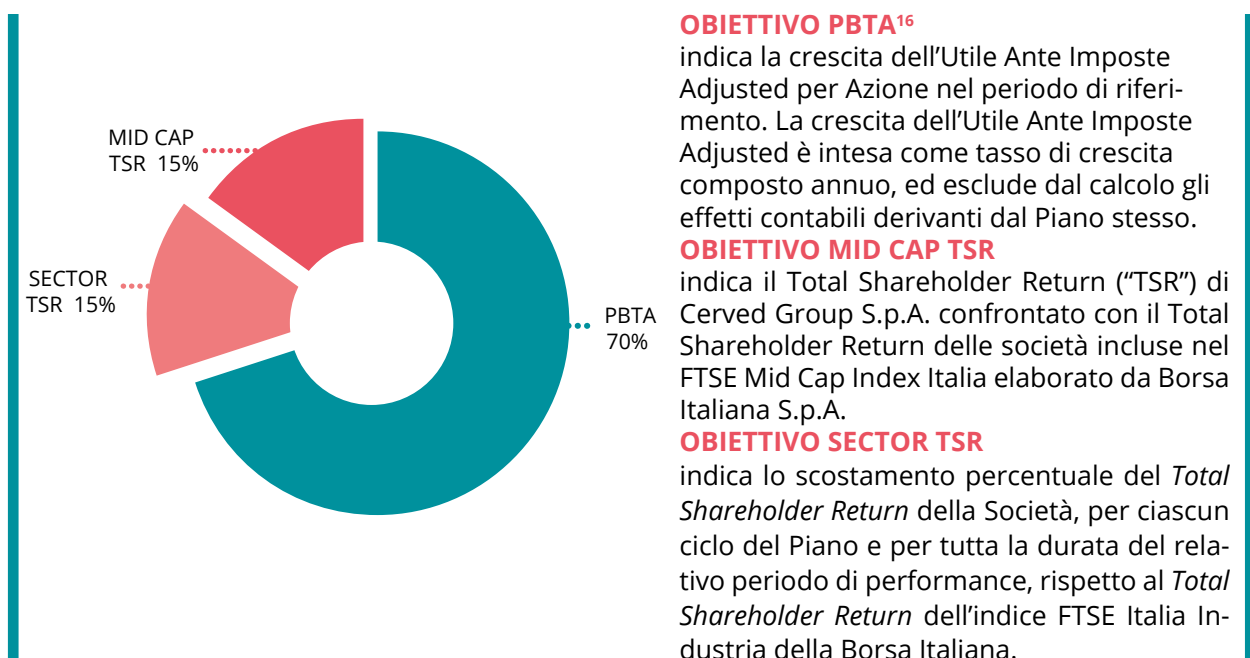
ciascuno caratterizzato da un **vesting triennale** che prevede l'attribuzione di un numero massimo di **azioni della Società a titolo gratuito**.

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. Si evidenzia che tale approccio è coe-

rente 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 termine¹⁵.

► INDICATORI DI PERFORMANCE

Gli indicatori di performance previsti per tutti e tre i cicli del Piano sono i seguenti:



OBIETTIVO PBT A¹⁶

indica la crescita dell'Utile Ante Imposte Adjusted per Azione nel periodo di riferimento. La crescita dell'Utile Ante Imposte Adjusted è intesa come tasso di crescita composto annuo, ed esclude dal calcolo gli effetti contabili derivanti dal Piano stesso.

OBIETTIVO MID CAP TSR

indica il Total Shareholder Return ("TSR") di Cerved Group 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.

OBIETTIVO SECTOR TSR

indica lo scostamento percentuale del *Total Shareholder Return* della Società, per ciascun ciclo del Piano e per tutta la durata del relativo periodo di performance, rispetto al *Total Shareholder Return* dell'indice FTSE Italia Industria della Borsa Italiana.

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 numero massimo delle azioni.

I livelli ambiziosi di crescita che hanno caratterizzato la definizione della threshold (soglia di accesso) e cap (valore massimo) utilizzati nei precedenti cicli, in allineamento alla guidance comunicata al mercato, continueranno ad essere il fondamento per stabilire adeguati livelli di remunerazione del management nel lungo periodo.

In data 24 aprile il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, prendendo atto del mutato contesto economico generato dall'emergenza sanitaria COVID-19, ha deciso, in maniera prudentiale, di posticipare l'allocatione dei diritti relativi al secondo ciclo, con l'obiettivo di allineare i livelli threshold e cap al nuovo piano industriale che verrà comunicato al mercato nel secondo semestre. In linea con le normative vigenti, verrà data opportuna comunicazione al mercato in merito all'allocatione dei diritti ed ai livelli di performance (threshold e cap).

¹⁵ Cfr. par. 3.7.4 Relazione 2019 sull'evoluzione della corporate governance delle società quotate, Comitato Italiano Corporate Governance

¹⁶ Crescita, espressa in percentuale, dell'utile ante imposte adjusted per azione nel ciclo.



Il numero dei diritti assegnati viene determinato in base ad un indicatore pari ad un multiplo del compenso fisso annuale lordo di ciascun beneficiario, al 1° gennaio di ogni ciclo del Piano, tenendo conto della relativa posizione nell'organizzazione aziendale.

In termini di massima opportunità (**cap**) individuale sono da seguire le seguenti linee guida:

- Amministratori Esecutivi: fino a massimo 4 volte il compenso fisso per ogni ciclo di assegnazione triennale;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: fino a massimo 3 volte il compenso fisso per ogni ciclo di assegnazione triennale.

▶ LOCK UP

- I beneficiari che alla data di attribuzione delle azioni siano **“Amministratori Esecutivi”**, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di **continuativamente detenere, fino al termine del mandato, un numero di azioni pari al 50% di quelle agli stessi attribuite nell'ambito del Piano**, al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale.
- I beneficiari che alla data di attribuzione delle azioni siano **“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”**, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di **continuativamente detenere, per un periodo di 2 anni dalla data di attribuzione, un numero di azioni pari al 50% di quelle agli stessi attribuite nell'ambito del Piano** al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale.

Tali azioni saranno soggette a **vincolo di inalienabilità** e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

▶ CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO/COLLABORAZIONE/CARICA

L'attribuzione delle azioni è subordinata, *inter alia*, alla permanenza di un rapporto, ovvero che il beneficiario sia dipendente o collaboratore o sia amministratore anche senza deleghe del Gruppo e continui a rendere effettivamente prestazioni lavorative. Il Regolamento stabilisce i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione o di amministrazione anche senza deleghe, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire.

▶ OPERAZIONI/EVENTI DI NATURA STRAORDINARIA

Come dichiarato all'interno del Documento Informativo, il **Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano e ai documenti di attuazione del Piano** (ivi incluso il Regolamento), senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, **le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie** in conseguenza di eventi sopravvenuti suscettibili di influire sui diritti o sulle azioni, sul Gruppo o sul Piano (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo o modifiche normative o variazioni al perimetro di Gruppo) al fine di mantenere invariati – nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile – i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Per ulteriori dettagli si rinvia al Documento Informativo del Piano “Performance Share Plan 2022-2024” pubblicato sul sito internet della Società <https://company.cerved.com>, sezione governance/documenti.

Con l'approvazione del Bilancio di esercizio 2020 si concluderà il vesting del 3° e ultimo ciclo del “Performance Share Plan 2019-2021” di cui sono beneficiari alcuni tra i destinatari della presente politica di remunerazione. Maggiori dettagli sono

forniti nel paragrafo “Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari – Performance Share Plan 2019-2021” all’interno della Sezione II della pre-

sente Relazione e nel Documento Informativo del Piano pubblicato sul sito internet della Società.

7. Meccanismi di adeguamento ex post

La politica di remunerazione 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 confron-

ti dei beneficiari in capo ai quali siano stati **accertati comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società stessa**, 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.

8. Remunerazione di particolari cariche

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Per gli Amministratori Non Esecutivi e gli Amministratori Indipendenti è prevista l'erogazione della sola componente fissa commisurata all'attività e all'impegno richiesti a favore della Società, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati Consiliari. Tali compensi non sono legati né a risultati economici, né ad obiettivi specifici della Società. **I membri non Esecutivi e Indipendenti non sono destinatari di piani di remunerazione basati su Azioni.**

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 16 aprile 2019 ha determinato in Euro 950.000,00 (novecentocinquantamila/00) la remunerazione complessiva da ripartirsi a cura del Consiglio di Amministrazione a beneficio di ciascun Amministratore nonché dei componenti i Comitati Consiliari interni e del Lead Independent Director, nel rispetto dei criteri definiti nella politica

di remunerazione adottata dal Gruppo Cerved.

La medesima Assemblea ha deliberato inoltre di riconoscere anche un gettone di presenza per le riunioni del Comitato Parti Correlate pari ad Euro 1.000,00 (mille/00) per il Presidente ed Euro 500,00 (cinquecento/00) per gli altri componenti.

Sulla base di quanto deliberato nella seduta consiliare del 7 maggio 2019, per ciascuno degli anni in cui il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica, per gli Amministratori Non Esecutivi e per gli Amministratori Indipendenti sono previsti i seguenti emolumenti oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico:

- › Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) come compenso per ciascun Amministratore;
- › Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) in aggiunta all'emolumento previsto per la carica di consigliere della So-



cietà, a favore del Presidente del Comitato Controllo e Rischi e del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine;

- Euro 10.000,00 (diecimila/00), in aggiunta all'emolumento previsto per la carica di consigliere della Società, a favore di ciascun componente del Comitato Controllo e Rischi e di ciascun componente del Comitato Remunerazione e Nomine;
- Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00), in aggiunta all'emolumento previsto per la carica di consigliere della Società, a favore del Lead Independent Director.

MEMBRI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

Il Collegio Sindacale ad oggi in carica scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata in data 20 maggio 2020 per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

Ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile, la remunerazione dei Sindaci sarà oggetto di delibera da parte della medesima Assemblea e, secondo quanto raccomandato dal criterio applicativo 8.C.4 del Codice di Autodisciplina, dovrà essere **commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa**.

Attualmente la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è costituita dalla sola componente fissa¹⁷ ed ammonta a Euro 60.000,00 (sessantamila/00) per il Presidente e a Euro 40.000,00 (quarantamila/00) per i Sindaci Effettivi.

Si sottolinea che nella determinazione di tali compensi si è tenuto conto dei valori di mercato.

9. Cessazione del rapporto/carica

SEVERANCE

In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto previsti, si valuta 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 una somma pari a 24 mensilità di remunerazione calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e della media della remunerazione variabile di breve termine 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, ecc...).

INDENNITÀ DI FINE CARICA

Non è attualmente prevista l'assegnazione di indennità di fine carica. Qualora dovessero essere introdotte, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e del Comitato per la *Corporate Governance*¹⁸, 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 dell'incarico di amministrazione sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

¹⁷ Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

¹⁸ Cfr. par. 3.7 della Relazione 2019 sull'evoluzione della corporate governance delle società quotate, Comitato Italiano Corporate Governance.; 6.C.1 g) del Codice di Autodisciplina.

10. Altri elementi della Remunerazione

BENEFIT E WELFARE

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. Gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inoltre titolari di una **polizza assicurativa Directors and Officers ("D&O") sottoscritta dalla Società**.

Si segnala infine che dal 2019 il personale dipendente con qualifica di dirigente e quadro è beneficiario di un **piano welfare** il cui valore monetario corrisponde al 3% della componente fissa annuale.

PATTI DI NON CONCORRENZA

È prevista la possibilità per la Società di sottoscrivere patti di non concorrenza con Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri dipendenti che possono essere considerati figure chiave all'interno dell'organizzazione in un'ottica di protezione di Cerved nel medio termine, a fronte dell'erogazione di un corrispettivo commisurato al ruolo ricoperto e all'estensione temporale e territoriale del patto stesso.

Alla data della presente Relazione l'Amministratore Delegato non è titolare di un patto di non concorrenza e i patti in essere, sottoscritti con due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevedono che il corrispettivo sia erogato in costanza di rapporto di lavoro.

Il corrispettivo di eventuali nuovi patti di non concorrenza sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato

Remunerazione e Nomine, in relazione alla remunerazione annuale oltre che alla modalità, estensione e durata degli impegni assunti e, in allineamento alle prassi consolidate di mercato, **sarà riconosciuto solo al termine del rapporto di lavoro**.

ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE

È politica della Società **non attribuire ad Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici bonus discrezionali** quali ad esempio *una tantum* e *one off payment* tra cui *retention bonus* al fine di limitare il rischio di dimissioni da parte di figure chiave.

In via straordinaria, nella sola ottica di attrarre dal mercato figure chiave, possono essere accordate, limitatamente al primo anno di impiego, retribuzioni variabili quali bonus d'ingresso (*entry bonus*) che, in linea con le *best practice* di mercato, non possono essere riconosciuti più di una volta alla medesima persona. Tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate all'assunzione 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.

Si specifica che ad oggi nessun Amministratore Esecutivo o Dirigente con Responsabilità Strategiche è interessato da un *retention bonus*.





2

SEZIONE II
Compensi
corrisposti



Struttura

La presente Sezione II, in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti, è articolata in due parti.

La prima parte, relativa all'attuazione della politica di remunerazione, illustra:

- › i risultati di esercizio, le iniziative people, la governance;
- › i compensi degli **Organi di Amministrazione e di Controllo** (nominativamente) e i compensi dei **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** (in

forma aggregata) relativi all'esercizio 2019. **In ottica di maggior disclosure, sono stati riportati i risultati relativi agli obiettivi 2019 dell'incentivazione di breve termine dell'Amministratore Delegato.**

La seconda parte è invece costituita dalle tabelle che riportano analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.

I Parte Attuazione della politica di Remunerazione

1. RISULTATI ESERCIZIO 2019

I principali indicatori economico finanziari mostrano una crescita significativa per il 2019, in particolare: i **Ricavi complessivi a € 520,6 mln** (+13,7% vs LY), **EBITDA Adjusted complessivo a € 236,6 mln** (+11,3% vs LY), **Operating Cash Flow a € 158.1 mln** (-1,3% vs LY), **PFN** (Posizione Finanziaria Netta) a **€ 549.5 mln** (+7,0% vs LY) e una **leva finanziaria pari a 2.28x** vs 2.78x LY.

La continua e significativa crescita dei Ricavi e dell'EBITDA è dovuta ad una **chiara ed attenta strategia di rafforzamento della presenza nel mercato di riferimento**, attraverso **l'integrazione di diverse aziende acquisite, lo sviluppo di nuovi prodotti e l'ingresso in mercati adiacenti alle proprie attività tradizionali.**

Dal 2011 il Gruppo ha registrato un CAGR (Compound annual growth rate) del **+ 9% sui Ricavi e del +7% sull'EBITDA Adjusted**, guidato dalle seguenti fonti di vantaggio competitivo:

- › **Forte resilienza del core business e presenza di componenti a-ciclici nel modello di business:** in condizioni macroeconomiche difficili, la maggiore rischiosità delle controparti conduce ad un maggior utilizzo di informazioni, mentre in presenza di condizioni economiche favorevoli i volumi sono trainati dal maggior numero di transazioni commerciali e di richieste di credito;
- › **Posizione di leadership solida e duratura:** nel business della Credit Information, che rappresenta il 56% dei Ricavi di Gruppo, Cerved detiene una quota di mercato maggiore del 40%;



- ▶ **Alta prevedibilità dei ricavi:** dovuta alla tipologia contrattuale utilizzata basata su contratti di abbonamento prepagati o flat fee con durata media di circa tre anni e alto tasso di rinnovo;
- ▶ **Leva operativa e struttura dei costi fix based:** per la presenza di una rilevante leva operativa (elevati costi fissi), la profittabilità del Gruppo può variare in maniera significativa sulla base degli incrementi dei ricavi;
- ▶ **M&A track record:** le acquisizioni sono una leva che Cerved sfrutta a sostegno della crescita organica cogliendo opportunità in tutte e tre le aree di business e ampliando l'attività in aree contigue e sinergiche. Dall'IPO il Gruppo conta al suo attivo **17 acquisizioni**. In particolare nel corso del 2019 sono state effettuate le seguenti acquisizioni: Eurobank Property Services S.A e controllate (rinominata Cerved Property Services), Mitigo Servizi S.r.l. (rinominata Cerved Finline S.r.l.), Euro Legal Service S.r.l e MBS Consulting S.p.A. e controllate.

2. PRINCIPALI INIZIATIVE PEOPLE 2019

Cerved ritiene fondamentale tutelare e investire nel suo **capitale più prezioso: le persone** che, con le loro idee, professionalità e talento rappresentano il vero valore aggiunto dei servizi erogati.

Il 2019 registra **346 assunzioni (che rientrano nell'organico complessivo di circa 2.600 risorse)**, il cui 57% è compreso nella fascia di età 30-50 anni e il 61% appartiene al sesso femminile. Nella gestione dei processi di selezione ci si attiene al Codice Etico e alla Procedura di Ricerca e Inserimento del Personale, offrendo le stesse opportunità a tutti i candidati e garantendo quindi un **environment basato sulla diversity e le pari opportunità**. Nel corso del 2019 è stato lanciato sulla piattaforma di connettività aziendale Workplace il gruppo aperto **"Diversity Matters"**, a cui possono aderire spontaneamente tutti i dipendenti e collaboratori presenti su Workplace.

La finalità di questa comunità virtuale è quella di diffondere, tramite la partecipazione e i post di tutti, contenuti volti a valorizzare qualsiasi tipo di diversità. Sempre con l'obiettivo di sensibilizzare tutta l'organizzazione su tematiche di **Diversity & Inclusion** sono stati avviati training per manager dedicati agli *"Unconscious Bias"*. Inoltre, per formalizzare l'impegno di Cerved verso le pari opportunità, la formazione e adeguati sistemi di incentivazione, è stata redatta la **Policy Diritti Umani**, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2020 che conferma quanto già dichiarato nel Codice Etico in materia di diritti umani e della persona e ne specifica i principi di riferimento, gli impegni concreti e le relative modalità di gestione.

3. GOVERNANCE ESERCIZIO 2019

► CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (mandato aprile 2016 - aprile 2019)

L'Assemblea degli Azionisti, nell'adunanza del 29 aprile 2016, dopo aver determinato in undici il numero dei Consiglieri, ha eletto il Consiglio di Amministrazione della Società che è rimasto in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, con i seguenti consiglieri uscenti: Fabio Cerchiai (Presidente Indipendente), Gianandrea De Bernardis (Vicepresidente Esecutivo e Amministratore Delegato), Mara Anna Rita Caverni (Indipendente), Sabrina Delle Curti (Esecutivo), Marco Maria Fumagalli (Indipendente) Roberto Mancini (Esecutivo) Andrea Mignanelli (Esecutivo), Valentina Montanari (Indipendente) Aurelio Regina (Indipendente) Simona Elena Pesce (Indipendente), Giovanni Sartor (Esecutivo).

► CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (mandato aprile 2019 - aprile 2022)

L'Assemblea degli Azionisti, in data 16 aprile 2019, dopo aver confermato in undici il numero dei Consiglieri, ha eletto il Consiglio di Amministrazione della Società che resterà in carica fino all'ap-



provazione del bilancio di esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2021.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza del 19 aprile 2019, successivamente alla predetta Assemblea degli Azionisti, ha provveduto, *inter alia*, a nominare Gianandrea De Bernardis quale Presidente della Società, Andrea Mignanelli quale Amministratore Delegato, Fabio Cerchiai quale Lead Independent Director, i componenti e relativi Presidenti del Comitato Controllo e Rischi, Comitato Parti Correlate, Comitato Remunerazione e Nomine.

Al 31 dicembre 2019, il Consiglio di Amministrazione della Società risulta composto dai seguenti Consiglieri: Andrea Mignanelli (Amministratore Delegato), Gianandrea De Bernardis (Presidente Esecutivo), Fabio Cerchiai (Lead Independent Director), Sabrina Delle Curti (Esecutivo), Umberto Carlo Maria Nicodano (Non Esecutivo), Mara Anna Rita Caverni (Indipendente), Aurelio Regina (Indipendente), Andrea Casalini (Indipendente), Alessandra Stabilini (Indipendente), Valentina Montanari (Indipendente), Mario Francesco Pitto (Indipendente).

► COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE (mandato aprile 2016 - aprile 2019)

Il Comitato Remunerazione e Nomine, nominato durante la seduta consiliare del 3 maggio 2016 e rimasto in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018, era composto da tre membri indipendenti: Aurelio Regina (Presidente, Amministratore Indipendente), Mara Anna Rita Caverni (Amministratore Indipendente) e Marco Maria Fumagalli (Amministratore Indipendente).

► COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE (mandato aprile 2019 - aprile 2022)

Attualmente il Comitato Remunerazione e Nomine, nominato durante la seduta consiliare del 19 aprile 2019 e in carica fino all'approvazione del

bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, risulta composto da quattro membri, per la maggior parte indipendenti: Aurelio Regina (Presidente, Amministratore Indipendente), Fabio Cerchiai (Amministratore Indipendente), Valentina Montanari (Amministratore Indipendente), Umberto Carlo Maria Nicodano (Amministratore Non Esecutivo).

Nel corso del 2019 si sono tenute 12 riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine, di cui 7 con i membri del Comitato in carica fino ad aprile 2019 e 5 con i membri dell'attuale Comitato, regolarmente verbalizzate. La durata media di ciascuna riunione è stata di 1 ora.

Hanno partecipato ad alcune delle riunioni, su invito del Comitato Remunerazione e Nomine e con riferimento a specifici punti all'ordine del giorno, Simone Martina Human Resources Director del Gruppo Cerved nonché segretario del Comitato e, in relazione a specifiche materie, consulenti, relativamente 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 a cui la Società ha dichiarato di aderire – sono stati invitati e hanno partecipato a tutte le 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:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Processo di selezione dell'Amministratore Delegato;
- Esiti dell'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e proposta relativa alla composizione qualitativa del nuovo Consiglio di



Amministrazione;

- › Istruttoria verifica annuale dei requisiti di indipendenza e onorabilità degli Amministratori ai sensi del criterio applicativo 3.C.4. del Codice di Autodisciplina;
- › Processo di selezione dei candidati alla carica di Consigliere per la lista del Consiglio di Amministrazione uscente, ivi inclusa la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

- › Esame della Relazione del Comitato Remunerazione e Nomine sull'attività svolta nel corso dell'esercizio 2018 e budget 2019
- › Nomina nuovo Segretario del Comitato
- › Proposta del Calendario delle riunioni

AMMINISTRATORE DELEGATO: EMOLUMENTI FISSI E VARIABILI

- › Esame e proposta emolumenti del Presidente e dell'Amministratore Delegato;
- › Assegnazione obiettivi 2019 per l'Amministratore Delegato;
- › STI nuovo Amministratore Delegato;
- › Obiettivi 2020 per l'Amministratore Delegato: principi guida.

DIRIGENTI STRATEGICI: EMOLUMENTI FISSI E VARIABILI

- › Consuntivazione Bonus 2018 per i Dirigenti Strategici;
- › Proposta di revisione del pacchetto retributivo di alcuni Dirigenti Strategici;
- › Meccanismo di calcolo dei Bonus 2019;
- › Individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai sensi dell'Allegato 1 al Regolamento in materia di operazioni con parti correlate emesso con delibera Consob n. 17221 del 12.03.2010;
- › Definizione del pacchetto retributivo del Dirigente Strategico Michele Cermele a seguito della nomina quale Amministratore Delegato di Cerved

Credit Management Group S.r.l..

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

- › Esame bozza della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione;
- › Esame bozza della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione e tabelle;
- › Esame lettera del Presidente del Comitato per la Relazione sulla Remunerazione;
- › Analisi degli esiti delle votazioni relative alla Relazione sulla Remunerazione ed interventi di Remediation;
- › Approfondimento normativo: Shareholder Rights Directive II.

PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021

- › Proposta vesting attribuzione I ciclo "Performance Share Plan 2019-2021"
- › Vesting 1° ciclo di un Dirigente Strategico dimissionario

PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024

- › Proposta nuovo Piano "Performance share Plan 2022-2024";
- › Regolamento nuovo "Performance share Plan 2022-2024";
- › Documento Informativo nuovo "Performance share Plan 2022-2024";
- › Approvazione Regolamento attuativo del "Performance Share Plan 2022-2024";
- › Proposta allocazione 1° Ciclo del "Performance Share Plan 2022-2024";
- › Proposta di aggiornamento dell'elenco dei beneficiari relativo all'allocazione del 1° Ciclo "Performance Share Plan 2022-2024".

POLITICHE/PIANI DI SUCCESSIONE

- › Politica sulla diversità
- › Processo di Succession Planning e Report

COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Durante l'anno 2019, il Comitato Con-



trollo e Rischi si è riunito, *inter alia*, nella seduta del 27 febbraio per l'esame della coerenza della retribuzione variabile del Responsabile dell'*Internal Audit* con il piano di attività della funzione.

4. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

L'attuazione della politica retributiva 2019 verso gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica sulla Remunerazione 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2019.

► 4.1 REMUNERAZIONE DELL'ATTUALE PRESIDENTE ESECUTIVO

REMUNERAZIONE FISSA

Con deliberazione assunta in data 7 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società ha attribuito a Gianandrea De Bernardis, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22 dello Statuto Sociale, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, quanto segue:

- un compenso fisso pari ad Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) lordi annui, erogato *pro quota*, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione. In base al periodo di copertura della carica durante l'esercizio l'importo erogato ammonta a Euro 282.017,54 (duecentoottanta-duemiladiciassette/54).¹⁹

Con deliberazione assunta in data 3 maggio 2016 e ulteriore delibera del 12 maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società ha attribuito a Gianandrea De Bernardis, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22 dello Statuto Sociale, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, quanto segue:

- un compenso fisso pari ad Euro 210.000,00 (duecentodiecimila/00) lordi annui, erogato *pro quota*, per la carica di Vice Presidente Esecutivo. In base al periodo di copertura della carica durante l'esercizio (1 gennaio - 16 aprile 2019) l'importo erogato ammonta a Euro 61.833,33 (sessantunomilaottocentotrentatre/33);
- un compenso in Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi annui, erogato *pro quota*, come amministratore diverso dal Presidente. In base al periodo di copertura della carica durante l'esercizio (1 gennaio - 16 aprile 2019) l'importo erogato ammonta a Euro 11.134,50 (undicimilacentotrentaquattro/50).

Con deliberazione assunta in data 29 ottobre 2018, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società ha attribuito a Gianandrea De Bernardis ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22 dello Statuto Sociale, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, quanto segue:

- un compenso fisso pari ad Euro 850.000,00 (ottocentocinquantamila/00) lordi annui, erogato *pro quota*, per la carica di Amministratore Delegato. In base al periodo di copertura della carica durante l'esercizio (1 gennaio - 16 aprile 2019) l'importo erogato ammonta a Euro 250.277,78 (duecentocinquantamiladuecentosettantasette/78).

REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Con delibera in data 19 giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato:

- l'assegnazione, in qualità di Presidente Esecutivo, di n° 85.000 diritti in linea con il "*Performance Share Plan 2022-2024*" (1° ciclo).

Coerentemente con la delibera consiliare del 14 marzo 2019 sono state

¹⁹ I giorni che intercorrono tra la nomina del nuovo CdA (16 aprile 2019) e l'assegnazione della carica (19 aprile 2019) sono computati nella nuova remunerazione.



attribuite n° 80.670 azioni in linea con i risultati raggiunti e in esecuzione del "Performance Share Plan 2019-2021" (1° ciclo).

La delibera consiliare del 12 febbraio 2020, ad esito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi, ha determinato le azioni da attribuire in n° 55.263, in linea con i risultati raggiunti e in esecuzione del "Performance Share Plan 2019-2021" (2° ciclo); tali azioni saranno attribuite non oltre il sessantesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio sociale al 31 dicembre 2019.

BENEFIT

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

4.2 REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE DI BREVE TERMINE

Con deliberazione assunta in data 7 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società ha attribuito ad Andrea Mignanelli, ai sensi

dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22 dello Statuto Sociale, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, quanto segue:

- ▶ un compenso fisso pari ad Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00) lordi annui, erogato *pro quota*, per la carica di Amministratore Delegato di Cerved Group. In base al periodo di copertura della carica durante l'esercizio (19 aprile - 31 dicembre 2019) l'importo erogato ammonta a Euro 350.000,03 (trecentocinquantamila/03);
- ▶ una componente variabile di breve termine target pari a Euro 350.000,00 (trecentocinquantamila/00) lordi annui, erogata *pro quota*, corrispondente al 70% della remunerazione fissa. In base al periodo di copertura della carica durante l'esercizio (19 aprile - 31 dicembre 2019) l'importo target erogabile ammonta a Euro 248.000/00 (duecentoquarantottomila/00).

I risultati consuntivati per gli obiettivi assegnati in data 19 giugno 2019 all'Amministratore Delegato di Cerved Group Andrea Mignanelli sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 26 febbraio 2020 e hanno determinato un punteggio ponderato (in base al peso di ciascun obiettivo) pari al 103%, che porta ad un payout

| Obiettivi | Peso % | Risultato | Non raggiunto | Parzialmente raggiunto | Raggiunto | Superato | Punteggio | Punteggio Ponderato |
|--|--------|-------------|---------------|------------------------|-----------|-------------|-----------|---------------------|
| | | | 0 - 49% | 50 - 84% | 85 - 115% | 115% - 150% | | |
| Ebitda Di Gruppo | 50 | 227 mln | | | | | 95% | 48% |
| Nuovo Modello Operativo | 20 | Qualitativo | | | | | 100% | 20% |
| M&A Deal | 10 | 7,5 mln | | | | | 150% | 15% |
| Continuous Improvement su tutti i processi di governance in ottica di Public Company | 20 | Qualitativo | | | | | 100% | 20% |
| | | | | | | | 103% | |



complessivo di Euro 254.200,00 (duecentocinquantaquattromiladuecento/00) lordi.

Si segnala che il gate di accesso (EBITDA organico consolidato di Gruppo) per l'erogazione della componente variabile è stato superato permettendo quindi l'erogazione del bonus in condizioni di sostenibilità aziendale.

Inoltre, a favore del Sig. Andrea Mignanelli, in qualità di Amministratore Delegato di Cerved Credit Management, sono stati erogati il compenso fisso e il compenso variabile *pro quota* fino al 16 Aprile 2019, secondo quanto deliberato in data 3 aprile 2017 e 13 marzo 2020, che ammontano rispettivamente a Euro 175.000,00 (centosettantacinquemila/00) e a Euro 29.200,00 (ventinovemiladuecento/00).

REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Con deliberazione assunta in data 19 giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato:

- › l'assegnazione, in qualità di Amministratore Delegato, di n° 250.000 diritti in linea con il "Performance Share Plan 2022-2024".

Coerentemente con la delibera consiliare del 14 marzo 2019 sono state attribuite n° 24.857 azioni in linea con i risultati raggiunti e in esecuzione del "Performance Share Plan 2019-2021" (1° ciclo).

Coerentemente con la delibera consiliare del 12 febbraio 2020, non verranno attribuite azioni, poiché il Sig. Andrea Mignanelli non risulta assegnatario di diritti relativi al "Performance Share Plan 2019-2021" (2° ciclo).

BENEFIT

All'Amministratore Delegato Andrea Mignanelli è stato attribuito a titolo di *fringe benefit* l'uso di un'autovettu-

ra nonché una copertura assicurativa sanitaria, infortuni e vita. Inoltre la Società ha sottoscritto la polizza *Directors and Officers* ("D&O").

► 4.3 REMUNERAZIONE DEI RESTANTI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

- › una retribuzione fissa pari a Euro 142.478,73 (centoquarantadue milaquattrocentosettantotto/73) lordi percepita come dirigente dipendente;
- › una retribuzione variabile monetaria annuale: il valore del bonus annuale 2019 (STI) maturato è pari a Euro 48.750,00 (quarantottomila-settecentocinquanta/00) lordi sulla base del raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi, di Gruppo e individuali;
- › in relazione al "Performance Share Plan 2022-2024" sono stati assegnati n° 60.000 diritti (1° ciclo).

Coerentemente con la delibera consiliare del 14 marzo 2019 sono state attribuite n° 14.047 azioni in linea con i risultati raggiunti e in esecuzione del "Performance Share Plan 2019-2021" (1° ciclo).

La delibera consiliare del 12 febbraio 2020, ad esito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi, ha determinato le azioni da attribuire in n° 13.482, in linea con i risultati raggiunti e in esecuzione del "Performance Share Plan 2019-2021" (2° ciclo); tali azioni saranno attribuite non oltre il sessantesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio sociale al 31 dicembre 2019.

Il General Counsel, in quanto dipendente con qualifica di dirigente, è beneficiario di un piano welfare il cui valore corrisponde al 3% della componente fissa annuale.



Si segnala inoltre che il General Counsel ha rinunciato alla percezione dell'emolumento previsto per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione.

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

► 4.4 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Il compenso complessivo attribuito ai 9 Dirigenti con Responsabilità Strategiche²⁰ è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro (dipendente o meno) in essere con la Società e le società controllate direttamente e indirettamente dalla Società e ammonta, per l'esercizio 2019, a Euro 1.571.768,94 (unmilione cinquecento settantunomilasettecentosessantotto/94). Esso include la componente fissa della retribuzione – rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL) o in alternativa dall'emolumento fisso nei casi diversi dal rapporto di lavoro dipendente – 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 103,6% rispetto al target.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di lungo termine:

- › in relazione al "Performance Share Plan 2022-2024" sono stati assegnati n° 530.000 di diritti (1° ciclo);
- › in relazione al "Performance Share Plan 2019-2021" sono state attribuite n° 154.976 di azioni (1° ciclo);
- › in relazione al "Performance Share Plan 2019-2021" verranno attribuite n° 149.782 di azioni (2° ciclo).

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato attribuito a titolo di *fringe benefit* l'uso di un'autovettura e beneficiano di una polizza sanitaria (integrativa per chi ha la qualifica di Dirigente), una polizza infortuni per chi non è lavoratore dipendente e di

una polizza assicurativa Directors and Officers ("D&O"). Si segnala inoltre che alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, qualora appartenenti al personale dipendente con qualifica di dirigente, sono beneficiari di un piano welfare il cui valore monetario corrisponde al 3% della componente fissa annuale.

Si segnala che ad un Dirigente con Responsabilità Strategiche, in qualità di *good leaver*, sono state attribuite nell'ambito del "Performance Share Plan 2019-2021" n° 7.449 azioni della Società con riferimento al 1° ciclo di assegnazione²¹, in quanto maturate, mentre sono decaduti i diritti relativi al 2° e 3° ciclo.

► 4.5 REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CARICHE

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti è costituita esclusivamente da un compenso fisso stabilito. Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti.

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI (mandato aprile 2016 - aprile 2019)

Con deliberazione assunta in data 29 aprile 2016, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società ha attribuito:

- › in Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi annui, erogati *pro quota*, il compenso per ciascun Amministratore diverso dal Presidente. L'importo erogato è stato calcolato in base al periodo di copertura della carica (1 gennaio - 16 aprile 2019);
- › in Euro 20.000,00 (ventimila/00), erogati *pro quota*, il compenso per ciascun Amministratore che assuma la carica di Presidente di uno dei comitati previsti dalla normativa applica-

²⁰ Il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2019 è costituito da 8 posizioni ricoperte da 9 soggetti.

²¹ Periodo di performance dall'1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018.



bile e/o dal Codice di Autodisciplina. L'importo erogato è stato calcolato in base al periodo di copertura della carica (1 gennaio - 16 aprile 2019).

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI (mandato aprile 2019 - aprile 2022)

Con deliberazione assunta in data 7 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società ha attribuito:

- › in Euro 50.000,00 (cinquantamila/00), erogati *pro quota*, il compenso per ciascun Amministratore. L'importo erogato è stato calcolato in base al periodo di copertura della carica;
- › in Euro 25.000,00 (venticinquemila/00), in aggiunta all'emolumento, erogati *pro quota*, il compenso per ciascun Amministratore che assuma la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e/o di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e/o Presidente di uno dei comitati previsti dalla normativa applicabile e /o dal Codice di Autodisciplina. L'importo erogato è stato calcolato in base al periodo di copertura della carica;
- › in Euro 10.000,00 (diecimila/00), erogati *pro quota*, il compenso per ciascun Amministratore che assuma la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi e/o del Comitato Remunerazione e Nomine. L'importo erogato è stato calcolato in base al periodo di copertura della carica;
- › in Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00), erogati *pro quota*, il compenso a favore del Lead Independent Director. L'importo erogato è stato calcolato in base al periodo di copertura della carica.

Al Presidente e ai membri del Comitato Parti Correlate, secondo quanto deliberato dall'Assemblea in data 16 aprile 2019, sono stati riconosciuti gettoni presenza per le riunioni, pari ad Euro 1.000,00 (mille/00) per il Presidente ed Euro 500,00 (cinquecen-

to/00) per gli altri componenti.

REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

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 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.

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

Nel corso dell'esercizio 2019 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 delle eventuali disposizioni previste dalla contrattazione collettiva applicabile.

6. PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

"PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021"

Il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari è articolato in tre cicli (2016, 2017, 2018), ciascuno di durata triennale, e prevede l'assegnazione ai beneficiari, 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 dal 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.

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 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.

Con il 2019 si è concluso il secondo ciclo del "Performance Share Plan 2019-2021". Il Consiglio di Amministrazione, verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi triennali a suo tempo fissati, ha determinato il numero di azioni da attribuire – attraverso l'utilizzo di azioni proprie, nei termini a suo tempo autorizzati dall'Assemblea – **in 427.106 azioni complessive** (a fronte di un numero massimo di 610.155 azioni potenzialmente attribuibili; v. infra dettagli nella seconda parte della presente Sezione, Tabella 3A).

La percentuale di diritti che matureranno è pari al 70% a fronte delle seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi:

▶ **Crescita dell'utile ante imposte adjusted (PBTA) = 100%**

Il PBTA per azione ha registrato nel periodo di performance 2017-2019 un CAGR (Compound annual growth rate) del +12% determinando un raggiungimento dell'obiettivo pari al 100%. Il livello soglia (threshold) corrispondeva infatti al 6% mentre il tetto massimo (cap) al 10%. Dal momento che il peso dell'obiettivo è pari al 70%, il risultato ha quindi comportato la maturazione del 70% dei diritti;

▶ **Total Shareholder Return (TSR) = 0%**

La soglia minima del TSR consisteva in un posizionamento sopra mediana rispetto alle aziende che compongono l'indice FTSE MID CAP. Cerved nel triennio si è posizionata 2 aziende sotto la mediana, pertanto questo obiettivo non è stato raggiunto, determinando la non maturazione dei diritti ad esso legati.

La somma dei risultati ponderati ha quindi determinato un vesting complessivo del 70% dei diritti per un totale di 427.106 azioni.

Le azioni verranno attribuite entro e non oltre il sessantesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio sociale al 31 dicembre 2019.

Si ricorda che le azioni sono soggette a **clausole di claw back** e che l'attribuzione è soggetta a *minimum holding requirements*.

"PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024"

Il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari è articolato in tre cicli (2019, 2020, 2021), ciascuno di durata triennale, e prevede l'assegnazione ai beneficiari, a titolo gratuito, del diritto di ricevere, sempre gratuitamente, un **numero massimo com-**



plussivo di 4.881.874 azioni Cerved Group, rappresentative del 2,5% del capitale sociale.

Gli obiettivi assegnati per tutti e tre i cicli del Piano sono i seguenti:

- › **Crescita dell'utile ante imposte adjusted (PBTA): peso 70%**
- › **MID CAP Total Shareholder Return (TSR): peso 15%**
- › **Sector Total Shareholder Return (TSR): peso 15%**

Con delibera del 19 giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha definito **l'assegnazione del primo ciclo**.

Sono stati singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine – i beneficiari del Piano per il primo ciclo dello stesso (il primo ciclo essendo, appunto, relativo all'anno 2019), nell'ambito delle categorie di destinatari alle quali il Piano è riservato, ossia:

- › Taluni Manager (dipendenti) con responsabilità strategiche del Gruppo;
- › Altre figure apicali e Manager del Gruppo con alcuni dei quali il Gruppo intrattiene anche rapporti di collaborazione.

Le azioni verranno attribuite entro 60 giorni dall'Assemblea che approva il bilancio 2021. Si ricorda che le azioni sono soggette a **clausole di claw back** e ai seguenti **vincoli di lock up**:

- › Amministratori Esecutivi: obbligo di continuativamente detenere, fino al termine del mandato, un numero di azioni pari al 50% di quelle agli stessi attribuite nell'ambito del Piano, al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale;
- › Dirigenti Strategici: l'obbligo di detenere continuativamente, per un periodo di 2 anni dalla data di attribuzione, un numero di azioni pari al 50% di quelle agli stessi attribuite nell'ambito del Piano al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale.





Il Parte

TABELLE

Nella Il Parte della presente Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019, 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. Un particolare focus sulla remunerazione variabile è contenuto all'interno delle **Tabelle n. 3A** (piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock options) e **n. 3B** (piani di incentivazione monetari).

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*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

Ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti, è compresa all'interno della suddetta Relazione l'**informativa relativa all'assegnazione del primo ciclo del "Performance Share Plan 2022-2024" (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) Nome e Cognome | (B) Carica | (C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica | (D) Scadenza della carica | (1) Compensi fissi | (2) Compensi per la partecipazione a comitati | (3) Compensi variabili non equity | | (4) Benefici non monetari | (5) Indennità di fine carica | (6) Retribuzioni da lavoro dipendente | (7) Altri compensi | (8) Totale | (9) Fair Value dei compensi equity |
|---|---|--|------------------------------|-----------------------|--|--------------------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------------|--|-----------------------|---------------|---------------------------------------|
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | | |
| GIANANDREA DE BERNARDIS | Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato | Dal 31/10/2018 | 16/04/2019 | 323.245,61 | | | | 1.457,50 | | | | 324.703,11 | |
| GIANANDREA DE BERNARDIS | Presidente | Dal 19/04/2019 | Approvazione Bilancio 2021 | 282.017,54 | | | | 3.492,50 | | | | 285.510,04 | 96.776,44 |
| ANDREA MIGNANELLI | Consigliere | Dal 29/04/2016 | 19/04/2019 | 175.000,00 * | | | | 1.153,40 | | | 29.200,00 | 205.353,40 | |
| ANDREA MIGNANELLI ¹ | Amministratore Delegato | Dal 19/04/2019 | Approvazione Bilancio 2021 | 350.000,03 | | | | 2.691,28 | | | 248.000,00 | 600.691,31 | 284.636,59 |
| FABIO CERCHIAI | Presidente Indipendente | Dal 03/05/2016 * | 19/04/2019 | 58.771,93 | 5.877,19 | | | | | | | 64.649,12 | |
| FABIO CERCHIAI ² | Amministratore e Lead Independent Director | Dal 19/04/2019 | Approvazione Bilancio 2021 | 59.928,73 | 7.050,44 | | | | | | | 66.979,17 | |
| SABRINA DELLE CURTI | Amministratore Esecutivo | Dal 19/04/2019 * | Approvazione Bilancio 2021 | | | 48.750,00 | | 2.608,44 | | 142.478,73 | | 193.837,17 | 68.312,78 |
| MARA ANNA RITA CAVERNI ³ | Amministratore Indipendente | Dal 19/04/2019 * | Approvazione Bilancio 2021 | 47.006,58 | 12.927,63 | | | | | | | 59.934,21 | |
| UMBERTO CARLO MARIA NICODANO ⁴ | Amministratore | Dal 19/04/2019 | Approvazione Bilancio 2021 | 35.252,19 | 9.050,44 | | | | | | | 44.302,63 | |
| AURELIO REGINA ⁵ | Amministratore Indipendente | Dal 19/04/2019 * | Approvazione Bilancio 2021 | 47.006,58 | 23.503,29 | | | | | | | 70.509,87 | |
| VALENTINA MONTANARI ⁶ | Amministratore Indipendente | Dal 19/04/2019 * | Approvazione Bilancio 2021 | 47.006,58 | 7.050,44 | | | | | | | 54.057,02 | |
| MARIO FRANCESCO PITTO ⁷ | Amministratore Indipendente | Dal 19/04/2019 | Approvazione Bilancio 2021 | 35.252,19 | 2.500,00 | | | | | | | 37.752,19 | |
| ANDREA CASALINI ⁸ | Amministratore Indipendente | Dal 19/04/2019 | Approvazione Bilancio 2021 | 35.252,19 | 5.000,00 | | | | | | | 40.252,19 | |
| ALESSANDRA STABILINI ⁹ | Amministratore Indipendente | Dal 19/04/2019 | Approvazione Bilancio 2021 | 35.252,19 | 9.550,44 | | | | | | | 44.802,63 | |
| MARCO MARIA FUMAGALLI ¹⁰ | Consigliere Indipendente | Dal 29/04/2016 | 19/04/2019 | 11.754,39 | | | | | | | | 11.754,39 | |
| ROBERTO MANCINI ^{11a} | Consigliere | Dal 29/04/2016 | 19/04/2019 | | | | | | | | | | |
| SIMONA ELENA PESCE | Consigliere Indipendente | Dal 24/06/2018 | 19/04/2019 | 11.754,39 | | | | | | | | 11.754,39 | |
| GIOVANNI SARTOR ^{12a} | Consigliere | Dal 28/12/2018 | 19/04/2019 | | | | | | | | | | |
| Totale Organi di Amministrazione | | | | 1.554.501,13 | 82.509,87 | 48.750,00 | | 11.403,12 | | 142.478,73 | 277.200,00 | 2.116.842,86 | 449.725,81 |



Segue TABELLA N.1

| (A) | (B) | (C) | (D) | (1) | (2) | | (3) | | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
|--|-------------------|------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|---|-------------------------------|-------------------------|------------|--------------|------------|-----|-----|------------|
| | | | | | Compensi fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | Bonus e altri incentivi | | | | | | |
| ANTONELLA BIENTINESI | Presidente | Dal 13/04/2017 | Approvazione Bilancio 2019 | 60.000,00 | | | | | | | | | | 60.000,00 |
| COSTANZA BONELLI | Sindaco | Dal 13/04/2017 | Approvazione Bilancio 2019 | 40.000,00 | | | | | | | | | | 40.000,00 |
| PAOLO LUDOVICI ¹³ | Sindaco | Dal 13/04/2017 ^{oo} | Approvazione Bilancio 2019 | 60.000,00 ^{**} | | | | | | | | | | 60.000,00 |
| LAURA ACQUADRO ¹⁴ | Sindaco Supplente | Dal 13/04/2017 ^{oo} | Approvazione Bilancio 2019 | 16.000,00 ^{***} | | | | | | | | | | 16.000,00 |
| ANTONIO MELE | Sindaco Supplente | Dal 13/04/2017 | Approvazione Bilancio 2019 | | | | | | | | | | | |
| Totale Organi di Controllo | | | | 176.000,00 | | | | | | | | | | 176.000,00 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 1.519.501,13 | 82.509,87 | 48.750,00 | 10.249,72 | 142.478,73 | 248.000,00 | 2.051.489,45 | 449.725,81 | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | 211.000,00 ^{****} | | | 1.153,40 | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 1.730.501,13 | 82.509,87 | 48.750,00 | 11.403,12 | 142.478,73 | 277.200,00 | 2.292.842,86 | 449.725,81 | | | |

1 Consigliere Cerved Credit Collection Spa fino al 25 giugno 2019
 1 Amministratore Delegato Cerved Credit Management Group Srl fino al 4 giugno 2019
 1 Consigliere SC RE Collection Srl
 1 Amministratore Delegato La Scala Cerved Società Per Azioni Tra Avvocati dal 18 luglio 2019
 1 Consigliere Juliet Spa
 1 Consigliere Cerved Credit Management Spa
 2 Presidente Comitato Parti Correlate Cerved Group Spa fino al 18 aprile 2019
 2 Membro Comitato Remunerazione e Nomine Cerved Group Spa dal 19 aprile 2019
 3 Presidente Comitato Controllo e Rischi Cerved Group Spa fino al 18 aprile 2019
 3 Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Group Spa dal 19 aprile 2019
 3 Membro Comitato Remunerazione e Nomine Cerved Group Spa fino al 18 aprile 2019
 3 Membro Comitato Parti Correlate Cerved Group Spa fino al 18 aprile 2019
 4 Membro Comitato Parti Correlate Cerved Group Spa dal 19 aprile 2019
 4 Membro Comitato Remunerazione e Nomine Cerved Group Spa dal 19 aprile 2019
 5 Presidente Comitato Remunerazione e Nomine Cerved Group Spa
 5 Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Group Spa fino al 18 aprile 2019
 6 Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Group Spa
 6 Membro Comitato Remunerazione e Nomine dal 19 aprile 2019
 7 Membro Comitato Parti Correlate dal 18 aprile 2019
 8 Presidente Comitato Parti Correlate dal 19 aprile 2019
 9 Presidente Comitato Controllo e Rischi dal 19 aprile 2019

9 Membro Comitato Parti Correlate dal 19 aprile 2019
 10 Membro Comitato Parti Correlate Cerved Group Spa fino al 18 aprile 2019
 11 Dirigente Cerved Group Spa - Corporate Sales
 11 Consigliere Cerved Credit Collection Spa fino al 28 luglio 2019
 11 Consigliere MBS Consulting Spa dal 01 agosto 2019
 11 Consigliere MBS Consulting Srl dal 01 agosto 2019
 11 Consigliere Innovation Team Srl dal 01 agosto 2019
 12 Dirigente Cerved Group Spa - Chief Financial Officer
 12 Presidente CDA Cerved Credit Collection Spa, Cerved Credit Management Group Srl, Cerved Credit Management Spa, Cerved Legal Services Srl, ClickADV Srl e Credit Management Srl
 12 Presidente MBS Consulting Spa, MBS Consulting Srl, Innovation Team Srl dal 01 agosto 2019
 12 Consigliere Cerved Rating Agency Spa dal 23 Dicembre 2019
 12 Consigliere Cerved Master Service Spa, Juliet Spa, Quaesio Cerved Credit Management Spa
 13 Sindaco Effettivo di Quaesio Cerved Credit Management Spa (per tale incarico percepisce 10.000 euro annui); Sindaco Effettivo di Juliet Spa (per tale incarico percepisce 10.000 euro annui); Sindaco Effettivo di Quaesio Cerved Credit Management Spa - 10.000) e 14 Sindaco Effettivo di Cerved Master Services Spa (per tale incarico percepisce 16.000 euro annui)

**** Corrisponde alla somma di * (quale Compenso come Amministratore Delegato di Cerved Credit Management Group Srl) +20.000 come quota parte di ** (quale Compenso Sindaco Effettivo di Juliet Spa - 10.000 - Sindaco Effettivo di Quaesio Cerved Credit Management Spa - 10.000) e *** (quale Compenso Sindaco Effettivo di Cerved Master Services Spa)

^{oo} Amministratori che ricoprivano la carica già ante 2019
^{oo} Sindaci che ricoprivano la carica già ante 2017
^{oo} Il metodo di calcolo del fair value è "Montecarlo", relativo al periodo. La metodologia è stata validata da un consulente indipendente esterno.
^{oo} Componente variabile di breve termine della remunerazione.
^{oo} I due Amministratori hanno rinunciato al compenso previsto per la Carica Amministrativa. In relazione al rapporto di lavoro dipendente i compensi corrisposti sono riportati nella tabella in modo aggregato come per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

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) Nome e Cognome | (B) Carica | (C) Periodo per cui è stata riciperta la carica | (D) Scadenza della carica | (1) Compensi fissi | (2) Compensi per la partecipazione a comitati | (3) Compensi variabili non equity | | (4) Benefici non monetari | (5) Indennità di fine carica | (6) Retribuzioni da lavoro dipendente | (7) Altri compensi | (8) Totale | (9) Fair Value ** del compensi equity |
|--|---------------|--|------------------------------|-----------------------|--|--------------------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------------|--|-----------------------|---------------|--|
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | | |
| Totale n.9 Dirigenti con Responsabilità Strategiche* | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 157.638,89 | | 516.504,70 | | 22.755,43 | | 1.474.507,63 | 98.449,00 | 1.594.524,37 | 545.488,28 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 157.638,89 | | 516.504,70 | | 19.597,31 | | 1.474.507,63 | | 1.594.524,37 | 477.175,49 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - | | - | | 3.158,12 | | - | 98.449,00 | - | 68.312,78 |
| (III) Totale | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 157.638,89 | | 516.504,70 | | 22.755,43 | | 1.474.507,63 | 98.449,00 | 1.594.524,37 | 545.488,28 |

* I valori della tabella sono riferiti ai Dirigenti diversi dai manager che siedono nel board di Cerved Group Spa e che risultano essere Amministratori Esecutivi

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



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

| A | B | (1) | Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio | | | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | (9) | (10) | (11) | (12) |
|---|-----------------------------|--|--|--------------------|---|---|--------------------|----------------------|------------------------------------|--|---------------------------------|-------------|
| | | | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | | | | |
| Nome e cognome | Carica | Piano | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di vesting | Numero*** e tipologia di strumenti finanziari | Fair value** alla data di assegnazione | Periodo di vesting | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | Fair value* |
| GIANDREA DE BERNARDIS | Presidente Esecutivo | | | | | | | | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° CICLO | 78.947,00 | 772 gg | | | | | | 35.235,00 | 80.670,00 | 684.065,47 |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° CICLO | | | | | | | | | | 292.427,48 |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° CICLO | 65.000,00 | 941 gg | | | | | | | | 182.819,90 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° CICLO | 115.384,00 | 743gg | | | | | | | | 300.262,68 |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 1° CICLO | | | 85.000,00 | 653.650,00 | 927 gg | 19/06/2019 | 7,69 | | | 96.776,44 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (II) Totale | | | | | | | | | | | | |

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

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

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



Segue **TABELLA 3A**

| 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 | | (10) | (11) | (12) |
|---|--------------------------------|--|--|--------------------|---|--|--------------------|---|------------------------------------|--|---------------------------------|-------------|
| | | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | | | |
| Nome e cognome | Carica | Piano | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di vesting | Numero*** e tipologia di strumenti finanziari | Fair value** alla data di assegnazione | Periodo di vesting | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | Fair value* |
| ANDREA MIGNANELLI | Amministratore Delegato | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 1° CICLO | 250.000,00 | 927gg | 1.922.500,00 | 19/06/2019 | 7,69 | | | | | 284.636,59 |
| (II) Compensi da controllate e collegate ***** | | | | | | | | | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° CICLO | | | | | | | | 10.857,00 | 24.857,00 | 210.782,39 |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° CICLO | 121.159,00 | 941 gg | | | | | | | | 340.773,49 |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° CICLO | 46.386,00 | 743 gg | | | | | | | | 120.709,85 |
| (II) 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
 *****[a riferimento ai piani di Cerved Group Spa



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 | Fair value** alla data di assegnazione | Periodo di vesting | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione | Numero e tipologia strumenti finanziari | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | Fair value* |
| 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 attribuiti nel corso dell'esercizio | | | | | | | | | | | | | |
| Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio | | | | | | | | | | | | | |
| SABRINA DELLE CURTI | | | | | | | | | | | | | |
| Amministratore Esecutivo - Dirigente Strategico | | | | | | | | | | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° CICLO | 19.260,00 | 772 88 | | | | | | 6.135,00 | 14.047,00 | 119.115,75 | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° CICLO | | | | | | | | | | | 71.340,94 |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° CICLO | 24.509,00 | 941 88 | | | | | | | | | 68.934,35 |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° CICLO | 34.719,00 | 74388 | | | | | | | | | 90.348,92 |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 1° CICLO | | | 60.000,00 | 461.400,00 | 927 88 | 19/06/2019 | 7,69 | | | | 68.312,78 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | |
| (II) Totale | | | | | | | | | | | | | |

*Il metodo di calcolo del fair value è "Montecarlo", relativo al periodo. La metodologia è stata validata da un consulente indipendente esterno
 ** viene riportato il Valore massimo attribuibile. L'effettivo valore sarà determinato al termine del piano in base ai risultati effettivamente conseguiti
 *** viene riportato il numero massimo di Azioni attribuibili, il numero effettivo di Azioni sarà determinato al termine del piano in base ai risultati effettivamente conseguiti



Segue TABELLA 3A

| 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) | (11) | (12) | | | | | |
| Nome e cognome | Carica | Piano | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di vesting | Numero*** e tipologia di strumenti finanziari | Fair value** alla data di assegnazione | Periodo di vesting | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | Fair Value* | | | | | |
| n. 9 Dirigenti strategici | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° CICLO | | 772 gg | | | | | | | 19.522,00 | 52.141,00 | 378.979,22 | | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° CICLO*** | 66.875,00 | | | | | | | | | | | 265.157,92 | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° CICLO*** | 204.921,00 | 941 gg | | | | | | | | | | 557.079,54 | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° CICLO | 187.545,00 | 743gg | | | | | | | | | | 489.101,46 | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 1° CICLO | | | | 470.000,00 | | 19/06/2019 - 21/11/2019 | 7,69 | | | | | 477.175,49 | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° CICLO | | | | | | | | | 44.917,00 | 102.835,00 | 872.020,23 | | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° CICLO | 129.253,00 | 772 gg | | | | | | | | | | 478.765,86 | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° CICLO*** | 25.593,00 | 941 gg | | | | | | | | | | 118.191,76 | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° CICLO | 15.539,00 | 743gg | | | | | | | | | | 41.977,74 | | | | |
| | | PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 1° CICLO | | | | 60.000,00 | | 19/06/2019 | 7,69 | | | | | 68.312,78 | | | | |
| | | (II) Totale | 629.726,00 | | | 530.000,00 | | | | | 64.439,00 | 154.976,00 | 1.250.999,45 | 2.495.762,55 | | | | |

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

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

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

****Tra i beneficiari sono inclusi anche 2 Dirigenti Strategici non ancora nominati tali al momento del lancio del ciclo

*****si fa riferimento ai piani di Cerved Group Spa



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

| A Cognome e nome | B Carica | (1) Piano | (2) Bonus dell'anno | | (3) Bonus di anni precedenti | | (4) Altri Bonus |
|---|--------------------------|--------------|--------------------------|------------------|---------------------------------|--------------------------|--------------------|
| | | | (A) Erogabile/Erogato | (B) Differito | (C) Periodo di differimento | (A) Non più erogabili | |
| ANDREA MIGNANELLI | | | | | | | |
| | Amministratore Delegato | | | | | | |
| Erogabile/Erogato | | | | | | | |
| Differito | | | | | | | |
| Periodo di differimento | | | | | | | |
| Non più erogabili | | | | | | | |
| Erogabile/Erogati | | | | | | | |
| Ancora Differiti | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | |
| Bonus 2019 | | | | | | | |
| 248.000,00 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | |
| Bonus 2019 | | | | | | | |
| 29.200,00 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | |
| 277.200,00 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| SABRINA DELLE CURTI | | | | | | | |
| | Amministratore Esecutivo | | | | | | |
| Erogabile/Erogato | | | | | | | |
| Differito | | | | | | | |
| Periodo di differimento | | | | | | | |
| Non più erogabili | | | | | | | |
| Erogabile/Erogati | | | | | | | |
| Ancora Differiti | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | |
| Bonus 2019 | | | | | | | |
| 48.750,00 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | |
| Bonus 2019 | | | | | | | |
| 48.750,00 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | |
| 97.500,00 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| DIRIGENTI STRATEGICI | | | | | | | |
| | Dirigenti strategici | | | | | | |
| Erogabile/Erogato | | | | | | | |
| Differito | | | | | | | |
| Periodo di differimento | | | | | | | |
| Non più erogabili | | | | | | | |
| Erogabile/Erogati | | | | | | | |
| Ancora Differiti | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | |
| Bonus 2019 | | | | | | | |
| 516.504,70 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | |
| Bonus 2019 | | | | | | | |
| 98.449,00 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | |
| 614.953,70 | | | | | | | |
| | | | | | | | |



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

| Cognome e Nome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2018) | Numero azioni acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2019 | Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2019 | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2019) |
|-------------------------|--------------------------|---------------------|--|---|---|--|
| GIANANDREA DE BERNARDIS | Presidente | Cerved Group Spa | 11.591 | 80.670 | 39.959 | 52.302 |
| ANDREA MIGNANELLI* | Amministratore Delegato | Cerved Group Spa | 20.000 | 24.857 | | 44.857 |
| SABRINA DELLE CURTI | Amministratore Esecutivo | Cerved Group Spa | 2.020 | 14.047 | 12.642 | 3.425 |

* In aggiunta il sig. Andrea Mignanelli ha sottoscritto azioni in Cerved Credit management Group Srl per un valore nominale al 31 dicembre 2019 di 1.202 euro

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

| Cognome e Nome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2018) | Numero azioni acquistate/ sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2019 | Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2019 | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2019) |
|-----------------------------|----------------------|---------------------|--|--|---|--|
| n.8 dirigenti strategici ** | Dirigente Strategico | Cerved Group Spa | 64.450 | 143.352 | 96.727 | 111.075 * |

* di cui 1.070 possedute da un Dirigente Strategico al 28 aprile 2019 (data in cui ha rassegnato le dimissioni)

** In aggiunta un Dirigente Strategico ha sottoscritto azioni in Cerved Credit Management Group Srl per un valore nominale al 31 dicembre 2019 di 598 euro



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 2022-2024.

Con riferimento al piano di incentivazione di lungo termine **"Performance Share Plan 2022-2024"**, articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono dagli esercizi 2019, 2020 e 2021 e approvato dall'Assemblea in data 16 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, **in data 19 giugno e 21 novembre 2019** ha deliberato di dare attuazione a tale Piano con il **lancio del primo ciclo**. Sono stati individuati **n° 76 beneficiari** a cui è stato assegnato con effetto dal 2019 il diritto a ricevere complessivamente sino a un **massimo di n° 1.814.000 di diritti Cerved** che potranno essere assegnati al termine di un periodo di **vesting triennale**, previo il verificarsi delle condizioni di performance stabilite dal Piano.

Per maggiori dettagli relativi al piano di incentivazione a lungo termine Performance Share Plan 2022-2024 si rinvia al documento informativo disponibile sul sito internet dell'emittente <https://company.cerved.com> nella sezione Governance.



QUADRO 1, Sezione 2-Strumenti di nuova assegnazione, in base alla decisione:
 del C.d.A. di proposta per l'assemblea
 ✓ 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 | Numero strumenti finanziari | Data di assegnazione | Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti | Prezzo di mercato all'assegnazione | Periodo di vesting |
| GIANANDREA DE BERNARDIS | Presidente | 16/04/2019 | diritti | 85.000 | 16/06/2019 | | 7,69 | 2019-2021 |
| ANDREA MIGNANELLI | Amministratore Delegato | 16/04/2019 | diritti | 250.000 | 16/06/2019 | | 7,69 | 2019-2021 |
| SABRINA DELLE CURTI | Amministratore Esecutivo | 16/04/2019 | diritti | 60.000 | 16/06/2019 | | 7,69 | 2019-2021 |
| n. 7 Dirigenti Strategici | | 16/04/2019 | diritti | 460.000 | 16/06/2019 | | 7,69 | 2019-2021 |
| Altri Manager | | 16/04/2019 | diritti | 889.000 | 16/06/2019 | | 7,69 | 2019-2021 |

del C.d.A. di proposta per l'assemblea
 ✓ 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 | Numero strumenti finanziari | Data di assegnazione | Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti | Prezzo di mercato all'assegnazione | Periodo di vesting |
| n. 1 Dirigente Strategico | | 16/04/2019 | diritti | 70.000,00 | 21/11/2019 | | 7,69 | 2019-2021 |





► **Progetto grafico e impaginazione:**

Briefing Milano sas (Milano)

► **Stampa:**

New Copy Service srl (Milano)



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

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

www.company.cerved.com