

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'articolo 123-*ter* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58

Cerved Information Solutions S.p.A.

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di
Amministrazione in data 16 marzo 2016

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

Cerved Information Solutions S.p.A. – Sede legale in via San Vigilio, n. 1, 20142 Milano – Numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Milano e P.IVA 08587760961 – REA MI-2035639 – Capitale Sociale € 50.450.000

INDICE

INTRODUZIONE	3
SEZIONE I POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	6
A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.....	6
B) Intervento del Comitato Remunerazione e Nomine, composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine	6
C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	8
D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente	8
E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	8
F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	11
G) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	11
H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione....	11
I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.....	11
J) Termini di maturazione dei diritti (c.d. <i>vesting period</i>), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione <i>ex post</i>	12
K) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	12
L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	13
M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	14
N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	14
O) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società come riferimento.....	14
SEZIONE II COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2015 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	15
I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	15
II PARTE – TABELLE	18
TABELLA 1 Prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Compensi corrisposti nell'esercizio 2015 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	19
TABELLE 1 e 2 Previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	21

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la "**Relazione**") è stata approvata in data 16 marzo 2016 dal consiglio di amministrazione di Cerved Information Solutions S.p.A. (la "**Società**" o "**CIS**"), su proposta del Comitato per la Remunerazione, e 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 per le società quotate, promosso dal Comitato per la *Corporate Governance* istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il "**Codice di Autodisciplina**").

La Relazione si compone di due Sezioni:

- 1) la **Sezione I** illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del consiglio di amministrazione (il "**Consiglio di Amministrazione**" e gli "**Amministratori**") e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate, adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i "**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**) con riferimento almeno all'esercizio successivo (la "**Politica di Remunerazione**" o "**Politica**"); e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica;
- 2) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2015, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale (i "**Sindaci**"), fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori di questi, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- a) il Consiglio di Amministrazione di Amministrazione in carica alla data della Relazione è composto da 11 membri: Fabio Cerchiai (Presidente e Consigliere Indipendente) Gianandrea De Bernardis (Amministratore Delegato e Consigliere), Giampiero Mazza (Consigliere), Giorgio De Palma (Consigliere), Federico Quitadamo (Consigliere), Andrea Ferrante (Consigliere), Marco Nespolo (Consigliere), Sabrina Delle Curti¹ (Consigliere), Francisco Javier De Jaime Guijarro (Consigliere), Mara Caverni (Consigliere Indipendente), Aurelio Regina (Consigliere Indipendente).

A seguito delle dimissioni rassegnate in data 11 gennaio 2016, con efficacia a far data dalla prossima assemblea degli azionisti, dei consiglieri Giorgio De Palma, Andrea Ferrante,

¹ Il 22 settembre 2015, a seguito delle dimissioni del Consigliere Edoardo Romeo, il cui mandato è stato rimesso con efficacia 31 agosto 2015, ha nominato ai sensi dell'art. 2386 del codice civile e dell'art. 13.11 dello Statuto Sociale l'avv. Sabrina Delle Curti quale nuovo membro del Consiglio di Amministrazione.

Francisco Javier De Jaime Gujjarro, Giampiero Mazza e Federico Quitadamo, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di non procedere alla cooptazione ai sensi del combinato disposto degli artt. 2386 del codice civile e 13.11 dello Statuto e, nel corso dell'adunanza del 12 gennaio 2016, i consiglieri Mara Caverni, Fabio Cerchiai (Presidente), Gianandrea De Bernardis (Amministratore Delegato), Sabrina Delle Curti, Marco Nespolo ed Aurelio Regina hanno altresì rassegnato le proprie dimissioni con efficacia a far data dalla prossima assemblea degli azionisti, onde consentire all'adunanza medesima di procedere alla nomina dell'intero organo consiliare, avuto riguardo ai significativi cambiamenti recentemente intervenuti nella compagine azionaria della Società a seguito della cessione dell'intera partecipazione detenuta da Chopin Holdings S.à r.l.. Tutti gli attuali Consiglieri rimarranno in carica fino alla data dalla prossima assemblea degli azionisti.

- b) Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato il 14 marzo 2014 all'atto di costituzione di CIS ed integrato in data 28 maggio 2014 a seguito delle dimissioni di due Sindaci e rimarrà in carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio della Società per l'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2016.

Esso è composto da Paolo Ludovici (Presidente), Ezio Simonelli (Sindaco Effettivo), Laura Acquadro (Sindaco Effettivo), Lucia Foti Belligambi (Sindaco Supplente) e Renato Colavolpe (Sindaco Supplente).

- c) Sono stati individuati 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società:
- Giovanni Sartor, Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo;
 - Pietro Masera, Direttore Corporate Development e Investor Relations.
- d) Sono stati individuati 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche di società controllate direttamente e indirettamente dalla Società²:
- Edoardo Francesco Maria Romeo, Direttore Generale Commerciale Cerved Group S.p.A. fino al 31 agosto 2015;
 - Roberto Mancini, Direttore Generale Commerciale Cerved Group S.p.A. dal 1° settembre 2015;
 - Marco Nespolo, Direttore Generale Operativo Cerved Group S.p.A.;
 - Roberto D'Ascanio, Direttore Area Istituzioni Finanziarie Cerved Group S.p.A..
- e) È stato individuato infine un amministratore con responsabilità strategiche in società controllate direttamente e indirettamente dalla Società:

Andrea Mignanelli, Amministratore Delegato Cerved Credit Management Group S.r.l.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell'assemblea degli azionisti convocata, ai sensi dell'art. 2364 del codice civile per l'approvazione del bilancio di esercizio 2015, il 29 aprile 2016, alle ore 10.30, in unica convocazione presso Mediobanca S.p.A. Via Filodrammatici n. 3 Milano.

² Nominativi individuati sulla base della struttura organizzativa più recente.

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

Milano, 16 marzo 2016

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Fabio Cerchiai

SEZIONE I POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

A) **Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica**

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione di CIS coinvolge il Consiglio di Amministrazione di Amministrazione (il "**Consiglio**" o anche "**Consiglio di Amministrazione**"), il comitato per la remunerazione e le nomine (il "**Comitato Remunerazione e Nomine**" o il "**Comitato**") e l'assemblea ordinaria degli azionisti della Società.

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

Il Consiglio di Amministrazione dà poi attuazione alla Politica di Remunerazione, determinando, coerentemente con la Politica di Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'assemblea ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione predispone (con il supporto del Comitato) e approva annualmente la relazione sulla remunerazione prevista dall'art. 123-ter del TUF e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti (la "**Relazione sulla Remunerazione**").

Il Comitato Remunerazione e Nomine, 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. Le funzioni del Comitato sono in dettaglio descritte nel successivo paragrafo B).

L'assemblea approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori ai sensi degli artt. 2364, primo comma, n. 3 e 2389, terzo comma, del codice civile, nonché dell'art. 22 dello statuto sociale. Ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, l'Assemblea è altresì chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione di Amministrazione.

B) **Intervento del Comitato Remunerazione e Nomine, composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine**

In data 12 novembre 2015, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di istituire un comitato per le nomine e di accorparne le funzioni a quelle svolte dal comitato per la remunerazione, che dalla medesima data è quindi denominato "Comitato Remunerazione e Nomine", nonché di confermare, come i componenti del Comitato Remunerazione e Nomine, i componenti del comitato per la remunerazione sino alla durata del loro incarico quali amministratori della Società.

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 30 aprile 2014, sono consiglieri non esecutivi e sono tutti indipendenti ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, quarto comma e 148, terzo comma, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina: Fabio Cerchiai (Presidente del Consiglio di Amministrazione, indipendente), Aurelio Regina (Amministratore indipendente e presidente del Comitato) e Mara Caverni (Amministratore

indipendente). 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, ogniqualevolta 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. Alle riunioni del Comitato partecipano l'Amministratore Delegato, il Responsabile Personale e Relazioni Industriali e il Segretario del Comitato. 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.

Le riunioni del Comitato sono verbalizzate. Il presidente, o chi ha presieduto la seduta, in caso di assenza del presidente, e il segretario sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del segretario in ordine cronologico.

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

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

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

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società, e comunque nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, 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 Responsabile Personale e Relazioni Industriali, 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.

C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione nel corso dell'esercizio 2015 sono intervenuti sporadicamente 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.

D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente

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

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*;
- allineare gli interessi del *management* e dell'azienda con quelli degli azionisti;
- promuovere e sostenere la creazione di valore per gli azionisti.

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

- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di CIS, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- c) gli obiettivi di *performance*, ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati allo scopo di creare valore per gli azionisti;
- d) la parte variabile della retribuzione alla data della presente relazione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine;
- e) è prevista un'indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione senza giusta causa in favore dell'Amministratore Delegato.

E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Tenuto conto dei criteri e delle finalità perseguite dalla Politica di Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è in dettaglio definita come segue.

Amministratori

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

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

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

- (i) una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (ii) una componente variabile, definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve (nel caso di MBO)

La componente fissa annuale e la retribuzione variabile di breve periodo (MBO) vengono diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti.

Per contribuire a creare valore, l'Amministratore Delegato e gli Amministratori non indipendenti potranno essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato, che prevedano adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*).

Avuto riguardo alle considerazioni che precedono, quindi, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2015 è stato approvato il piano denominato *Performance Share Plan 2019-2021* (il "**Piano**") del quale sono destinatarie alcune figure chiave del gruppo che fa capo alla Società (il "**Gruppo**"), individuate tra *manager*, amministratori e altre figure apicali del Gruppo.

Il Piano, unitamente alla relazione illustrativa e al documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti (il "**Documento Informativo**"), è stato sottoposto e approvato dall'assemblea della Società tenutasi il 14 dicembre 2015 in unica convocazione, ai sensi dell'art. 2369, secondo comma, del codice civile.

Le assegnazioni gratuite dei diritti verranno effettuate nel triennio 2016-2018: 2016 (1° Ciclo), 2017 (2° Ciclo) e 2018 (3° Ciclo).

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.

La remunerazione complessiva, per ciascun ruolo, è coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per ruoli analoghi.

I pacchetti retributivi saranno soggetti a revisione periodica sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo e della competitività e attrattività delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato.

Per maggiori dettagli in merito al Piano, si può consultare il Documento Informativo, disponibile sul sito *internet* della Società, nella sezione *governance* area documenti/procedure.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

La remunerazione è strutturata in una parte fissa e in una parte variabile. La parte fissa del compenso è coerente con retribuzioni reputate in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente le competenze, l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La parte variabile è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo, al fine di motivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad esprimere il proprio massimo potenziale.

Retribuzione fissa

Le proposte relative agli stipendi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono preliminarmente valutate dall'Amministratore Delegato con il supporto del Responsabile Personale e Relazioni Industriali e successivamente condivise con il Comitato Remunerazione e Nomine; tali compensi possono essere soggetti a revisioni retributive. Gli elementi che possono incidere positivamente sulla revisione retributiva possono essere diversi, come ad esempio l'esercizio efficace delle competenze nel ruolo, le *performance* nell'attività individuale, il livello di responsabilità e l'esperienza del singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Incentivo annuale (MBO)

L'incentivo annuale per gli aventi diritto ha una funzione di breve periodo ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente in termini di redditività. Esso ha un peso inferiore allo stipendio base e ha una media di circa il 40% del compenso fisso *[ovvero può variare da circa un 30% a circa un 80%]*.

L'indicatore economico prevalente che permette di valutare le *performance* aziendali al fine di individuare il compenso variabile attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è principalmente l'EBITDA consolidato del Gruppo.

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

Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato che prevedano adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*).

Alla luce di queste considerazioni, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2015 è stato approvato il Piano del quale sono destinatari alcune figure chiave del Gruppo, individuate tra *manager*, amministratori e altre figure apicali.

Il Piano è stato sottoposto e approvato dall'assemblea degli azionisti della Società tenutasi il 14 dicembre 2015 in unica convocazione.

Le assegnazioni gratuite dei diritti verranno effettuate nel triennio 2016-2018: 2016 (1° Ciclo), 2017 (2° Ciclo) e 2018 (3° Ciclo).

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*.

Ulteriori compensi

La Politica non prevede l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni in riferimento ad incarichi di amministrazione in società controllate.

F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative.

G) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo E).

H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

In relazione ai criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, si segnala che essi si fonderanno sui risultati economici e di redditività conseguiti dal Gruppo con la possibilità di confronto con altre società quotate, appartenenti al FTSE Mid Cap Index Italia.

I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

Come descritto nei precedenti paragrafi D) ed E), la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore per la Società e i suoi azionisti in modo sostenibile.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

- i. bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore in modo sostenibile;

- ii. raccordare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore e i risultati effettivi raggiunti;
 - iii. riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business* della Società e del Gruppo.
- J) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione *ex post***

Con riferimento a piani di incentivazione monetaria, la Politica di Remunerazione prevede che essi contemplino adeguati periodi di maturazione del diritto. La stessa previsione riguarda i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF per esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*). Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* delle remunerazioni variabili.

K) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Alla data della presente Relazione, la Politica di Remunerazione prevede, in relazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, clausole che impongono il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione e/o sottoscrizione.

In particolare, ai sensi del regolamento del Piano:

1. Ai fini dell'attribuzione delle azioni, è richiesto che i beneficiari, nel periodo dal 1° giugno dell'ultimo anno di ciascun ciclo del Piano (e quindi dal 1° giugno 2018 per il 1° Ciclo, dal 1° giugno 2019 per il 2° Ciclo e dal 1° giugno 2020 per il 3° Ciclo) e sino alla data di attribuzione delle azioni, abbiano continuativamente detenuto un numero di Azioni della Società pari al [20]% del numero massimo di diritti assegnati loro nell'ambito del medesimo ciclo;
2. i beneficiari che alla data di attribuzione delle azioni siano:
 - ✓ "amministratori esecutivi" ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di detenere continuativamente fino al termine del mandato, un numero di azioni almeno pari al 20% di quelle loro attribuite nell'ambito del Piano;
 - ✓ "dirigenti con responsabilità strategiche" ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per un periodo di 2 anni dalla data di attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 20% di quelle loro attribuite nell'ambito del Piano.

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

L) **Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

La Politica di Remunerazione in linea di principio non prevede la sottoscrizione di accordi:

- (i) con gli Amministratori, che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica, ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato. Si fa tuttavia presente che, come precisato nella successiva Sezione II, in caso di revoca del mandato all'Amministratore Delegato prima della scadenza naturale, non per giusta causa, è prevista la corresponsione di un'indennità risarcitoria in suo favore;
- (ii) con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Peraltro, in caso di dimissioni sorrette da giusta causa di un Amministratore della Società, che sia anche un Dirigente con Responsabilità Strategiche di società controllata direttamente dalla Società, e per quest'ultima qualità, è prevista la corresponsione di un'indennità forfettaria lorda in deroga e aggiunta al trattamento di preavviso previsto dal CCNL applicato.

La Politica prevede che possano essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti. Nel 2015, in particolare, sono stati stipulati i seguenti accordi che disciplinano obblighi di non concorrenza:

- ✓ in data 26 agosto 2015, la controllata Cerved Group ha stipulato con il Dr. Edoardo Romeo, dirigente che ricopriva la carica di Direttore Generale Commerciale di Cerved Group nonché di amministratore di un accordo che prevede l'assunzione, date di quest'ultimo, di impegni di non concorrenza per un periodo di tre anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (cessato il 1 settembre 2015) a fronte del pagamento di un importo di euro 1,166.666,67; di cui un importo pari a Euro 166.666,67 già corrisposto, e il residuo da corrispondersi entro il 15 ottobre 2015 (quanto ad euro 500.000); entro il 28 febbraio 2017 (quanto ad Euro 300.000) ed entro il 30 settembre 2018 (quanto ad Euro 200.000). L'accordo prevede altresì che in caso di inadempimento ai predetti obblighi di non concorrenza, il Dr. Romeo sia tenuto a versare a titolo di penale un importo pari a euro 2.000.000,00, in caso di inadempimento commesso entro il primo anno dalla data di cessazione, un importo pari a Euro 1.500.000,00 nel caso di inadempimento commesso entro il secondo anno dalla data di cessazione e un importo pari a Euro 1.000.000,00 commesso entro il terzo anno dalla data di cessazione;
- ✓ in data 1 settembre 2015, Cerved Group ha stipulato con il Dr. Roberto Mancini, Dirigente con Responsabilità Strategiche, un accordo che prevede a carico di quest'ultimo, significativi impegni di non concorrenza per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro e, come corrispettivo per tali impegni, il riconoscimento, da parte di Cerved Group di un importo di Euro 50.000,00 annui lordi pagabili in 14 mensilità durante il rapporto di lavoro e prevede, altresì che, in caso di inadempimento totale o parziale dei predetti impegni di non concorrenza, il Dr. Roberto Mancini sia obbligato a restituire a Cerved Group le somme da questa versate a titolo di corrispettivo per l'assunzione degli obblighi di non concorrenza, oltre ad una penale, di importo pari all'ultima retribuzione annuale lorda da determinarsi ai sensi dell'art. 2121 Cod. Civ., fatto salvo il diritto al risarcimento del maggior danno;
- ✓ in data 12 novembre 2015, la Società ha stipulato con l'amministratore delegato, Ing. Gianandrea De Bernardis, un patto di non concorrenza per tutta la durata delle cariche da quest'ultimo ricoperte nella Società e in Cerved Group (le "**Cariche**") e per tre anni successivi alla cessazione di tali cariche ovvero di altra eventuale carica non esecutiva che

questi dovesse ricoprire in società parti del Gruppo. A fronte di tali impegni, la Società si è impegnata a versare all'Ing. Gianandrea De Bernardis i seguenti importi (i) Euro 20.000,00 per ciascun anno di durata delle Cariche, in 12 rate mensili di uguale importo, sino alla cessazione dell'ultima Carica ancora in essere; e (ii) successivamente alla data di cessazione delle Cariche, un ulteriore importo lordo, pari a Euro 1.000.000,00 (unmilione/00), in un'unica soluzione entro l'ultimo giorno del mese successivo alla data di cessazione dell'ultima delle due Cariche. L'accordo prevede altresì che in caso di inadempimento ai predetti obblighi di non concorrenza, l'Ing. Gianandrea de Bernardis sia tenuto a versare a titolo di penale un importo pari a Euro 2.000.000,00, in caso di inadempimento commesso entro il primo anno dalla data di cessazione delle Cariche e di qualunque ulteriore carica, un importo pari a Euro 1.500.000,00 nel caso di inadempimento commesso entro il secondo anno dalla data di cessazione delle Cariche e di qualunque ulteriore carica e un importo pari a Euro 1.000.000,00 commesso entro il primo anno dalla data di cessazione delle Cariche e di qualunque ulteriore carica.

M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Come indicato nel precedente paragrafo F), i benefici non monetari possono includere polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

La Politica prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo E).

O) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società come riferimento

La Politica di Remunerazione è stata elaborata utilizzando, altresì, come parametri di riferimento, aziende italiane ed estere comparabili per dimensioni e settore di attività

SEZIONE II
COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2015 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione II, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'esercizio 2015, in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.

I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

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

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione.

Remunerazione degli Amministratori

L'assemblea ordinaria della Società del 19 maggio 2014 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione entrato in carica 25 marzo 2014, subordinatamente alla quotazione delle azioni della Società, un compenso fisso complessivo lordo pari a Euro 650.000,00, comprensivo dell'emolumento inerente a particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale.

Con deliberazione assunta in data 28 maggio 2014, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società ha quindi ripartito il compenso complessivo lordo stabilito dall'assemblea, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale. Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito:

- all'Amministratore Delegato, Gianandrea De Bernardis, un compenso fisso pari ad Euro 350.000,00 annui lordi;
- sempre all'Amministratore Delegato, Gianandrea De Bernardis, un ulteriore compenso variabile pari ad Euro 242.000,00;
- un altro importo quale corrispettivo di uno specifico impegno di non concorrenza in capo all'Amministratore Delegato, Gianandrea De Bernardis, pari ad Euro 20.000,00 annui lordi;
- un compenso fisso per due Amministratori indipendenti, pari ad Euro 50.000,00 annui ciascuno, di cui Euro 10.000,00 per la carica di presidente del Comitato Controllo e Rischi per uno dei due Amministratori, e per la carica di presidente del Comitato per la Remunerazione e Nomine, per l'altro;
- un compenso fisso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione Fabio Cerchiai, pari ad Euro 200.000,00 annui, per le sue cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché di componente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazione e Nomine.

Nessun compenso è previsto per gli altri Amministratori in relazione alla carica che rivestono.

Benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori

All'Amministratore Delegato è stato attribuito a titolo di "*fringe benefit*" l'uso di un'autovettura.

* * *

Remunerazione dei Sindaci

L'assemblea del 14 marzo 2014 ha nominato come Sindaci effettivi Paolo Ludovici, Ezio Simonelli e Fabio Oneglia, quest'ultimo sostituito nella carica da Laura Acquadro con delibera assembleare del 28 maggio 2014. Nella stessa assemblea del 14 marzo 2014 sono stati nominati Sindaci supplenti Lucia Foti Belligambi e Andrea Alberico, quest'ultimo sostituito nella carica da Renato Colavolpe con delibera assembleare del 28 maggio 2014. In data 14 marzo 2014 sono stati altresì deliberati gli emolumenti annui lordi per i Sindaci, pari a Euro 60.000,00 per il presidente del Collegio Sindacale e a Euro 40.000,00 ciascuno per i Sindaci effettivi.

Benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci

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

* * *

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il compenso complessivo attribuito ai 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società e società controllate direttamente e indirettamente dalla Società e ammonta, per l'esercizio 2015, a Euro 1.233.736,17. Esso include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), e la componente variabile a titolo di incentivo annuale (MBO).

Benefici monetari e non monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato attribuito a titolo di "*fringe benefit*" l'uso di un'autovettura.

Non sono previsti benefici monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

* * *

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Nel corso dell'esercizio 2015 non è stata effettuata alcuna assegnazione di *stock option* o di altri strumenti finanziari nell'ambito di piani di incentivazione.

A decorrere dall'esercizio 2016, saranno singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, supportata da eventuali indicazioni dell'Amministratore Delegato – i beneficiari del Piano per ciascuno dei cicli dello stesso (il primo ciclo essendo, appunto, relativo all'anno 2016), nell'ambito delle categorie di destinatari alle quali il Piano è riservato, ossia:

- amministratori della Società o di società controllate;

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

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

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

La maturazione dei diritti, con conseguente assegnazione gratuita di azioni CIS, è inoltre condizionata (i) alla detenzione da parte dei beneficiari, nel corso dell'ultimo anno di ciascun ciclo del Piano (e quindi, a titolo esemplificativo, nel corso del 2018 per il primo ciclo che ha avuto inizio nel 2016), di un numero di azioni CIS pari almeno al 10% % del numero massimo di diritti assegnati; nonché (ii) alla permanenza del rapporto di lavoro subordinato e/o di collaborazione e/o di amministrazione tra il beneficiario del Piano e la Società (o le sue controllate). In particolare, nel caso in cui il rapporto cessi prima della data di attribuzione a seguito di: (i) licenziamento del beneficiario per giusta causa, o giustificato da motivi di carattere soggettivo, oppure revoca o mancato rinnovo del beneficiario per giusta causa; o (ii) dimissioni volontarie da parte del beneficiario, il beneficiario perderebbe definitivamente il diritto all'attribuzione delle azioni, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per il beneficiario. In tutti i casi di cessazione del Rapporto diverso dai precedenti, il beneficiario potrà eventualmente mantenere il diritto all'attribuzione delle azioni previa deliberazione in tal senso da parte del Consiglio di Amministrazione, che avrà facoltà di agire a propria totale discrezione. Si segnala inoltre che, qualora il Consiglio di Amministrazione previa consultazione del Comitato Remunerazione e Nomine, accerti che il raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato accertato sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati, ovvero siano stati accertati a carico del beneficiario, con sentenza passata in giudicato, comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria per la Società medesima o senza i quali gli obiettivi di *performance* non sarebbero stati raggiunti, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione con il Comitato Remunerazione e Nomine, si riserva di chiedere al beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti, la revoca dei diritti o la restituzione delle azioni assegnate.

* * *

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

Nel corso dell'esercizio 2015, non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, salva l'applicazione per questi ultimi degli eventuali accordi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.

Si fa presente, tuttavia, che:

- a) in caso di revoca del mandato all'Amministratore Delegato prima della scadenza naturale non per giusta causa, è prevista la corresponsione di un'indennità risarcitoria in suo favore; e
- b) in caso di dimissioni sorrette da giusta causa di un Amministratore della Società, anche Dirigente con Responsabilità Strategiche di società controllata direttamente dalla Società, e per quest'ultima qualità, è prevista la corresponsione di un'indennità forfettaria lorda in deroga e aggiunta al trattamento di preavviso previsto dal CCNL applicato.

II PARTE – TABELLE

Nella II Parte della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2015, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando la **Tabella n. 1** prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli ricoperti in società controllate e collegate del Gruppo.

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



TABELLA 1

Prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Compensi corrisposti nell'esercizio 2015 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Tabella n.1 prevista dall'Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti - compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Indennità di fine carica	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity
FABIO CERCHIAI ¹	Presidente	Dal 29/09/2014	Approvazione Bilancio 2016	200.000,00							200.000,00	
GIAMANDREA DE BERNARDIS ²	Amministratore Delegato	Dal 29/09/2014	Approvazione Bilancio 2016	350.000,00		225.000,00	4.673,05	30.000,00			599.673,05	
GIAMPIERO MAZZA ³	Consigliere	Dal 14/09/2014	Approvazione Bilancio 2016								-	
GIORGIO DE PALMA ⁴	Consigliere	Dal 14/09/2014	Approvazione Bilancio 2016								-	
FEDERICO QUITADAMO	Consigliere	Dal 14/09/2014	Approvazione Bilancio 2016								-	
ANDREA FERRANTE	Consigliere	Dal 14/09/2014	Approvazione Bilancio 2016								-	
MARCO NESPOLI ⁵	Consigliere	Dal 29/09/2014	Approvazione Bilancio 2016				4.267,08		360.000,00	106.821,00	471.088,08	
EDUARDO FRANCESCO MARIA ROMEO ⁶	Consigliere	Dal 25/09/2014 al 31/08/2015	Approvazione Bilancio 2016	100.000,00*			2.541,87		670.300,04	120.000,00*	892.841,91	
SABRINA DELLE CURTI	Consigliere	Dal 22/09/2015	Approvazione Bilancio 2016						44.413,93	15.000,00	59.413,93	
GIU'VARRO FRANCESCO DE JAINNE	Consigliere	Dal 29/09/2014	Approvazione Bilancio 2016								-	
MARA CAVERNI ⁷	Consigliere indipendente	Dal 30/04/2014	Approvazione Bilancio 2016	40.000,00	10.000,00						50.000,00	
AURELIO REGINA ⁸	Consigliere indipendente	Dal 30/04/2014	Approvazione Bilancio 2016	40.000,00	10.000,00						50.000,00	
Totale Organi di Amministrazione				790.000,00	20.000,00	225.000,00	11.482,00	20.000,00	1.074.713,97	241.821,00	2.373.026,97	
PAOLO LUDOVICI ⁹	Presidente	Dal 14/09/2014	Approvazione Bilancio 2016	90.000,00**							90.000,00	
ERIO MARIA SIMONELLI ¹⁰	Sindaco	Dal 14/09/2014	Approvazione Bilancio 2016	60.000,00***							60.000,00	
LAURA ACQUADRO	Sindaco	Dal 29/09/2014	Approvazione Bilancio 2016	40.000,00							40.000,00	
LUCIA FOTI BELLIGAMBI	Sindaco Supplente	Dal 14/09/2014	Approvazione Bilancio 2016								-	
RENATO COLAVOLPE ¹¹	Sindaco Supplente	Dal 29/09/2014	Approvazione Bilancio 2016	21.500,00****							21.500,00	
Totale Organi di Controllo				211.500,00							211.500,00	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				770.000,00	20.000,00	225.000,00	4.673,05	20.000,00	44.413,93	15.000,00	1.099.086,98	
(II) Compensi da controllate e collegate				171.500,00*****			6.808,95		1.030.300,04	226.821,00	1.435.429,99	
(III) Totale				941.500,00	20.000,00	225.000,00	11.482,00	30.000,00	1.074.713,97	241.821,00	2.534.516,97	

¹ Membro Comitato Remunerazione Cerved Information Solutions Spa
² Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Information Solutions Spa
³ Presidente Cda di Cerved Group Spa dal 22 gennaio 2016
⁴ Consigliere in Cerved Group Spa fino al 22 gennaio 2016
⁵ Presidente Cda di Cerved Group Spa fino al 22 gennaio 2015
⁶ Direttore Generale Operativo Cerved Group Spa
⁷ Consigliere Cerved Group Spa dal 22 gennaio 2016
⁸ Consigliere Comiti Italia Spa dal 22 gennaio 2016
⁹ Consigliere Cerved Credit Management Group Srl dal 14 settembre 2015
¹⁰ Consigliere Cerved Credit Management Spa dal 14 settembre 2015
¹¹ Presidente Cda e Amministratore Delegato Finservice Spa fino al 15 settembre 2015 (per tale incarico percepisce 150.000,00 euro lordi annui)
¹² Consigliere Cerved Credit Management Group Srl fino al 31 agosto 2015
¹³ Consigliere Cerved Credit Management Srl fino al 31 agosto 2015
¹⁴ Direttore Generale Commercial Cerved Group Spa fino al 31 agosto 2015

***** Corrisponde alla somma di: * (quale Compenso come Presidente Cda e Amministratore Delegato di Finservice Spa) e 30.000,00 di ** (quale Compenso Presidente Collegio Sindacale Collegio Sindacale Cerved Group Spa) e 20.000,00 di *** (quale Compenso Presidente Collegio Sindacale Cerved Credit Management Group Srl, Cerved Credit Management Spa e Cerved Rating Agency Spa) e 20.000,00 di **** (quale Compenso Presidente Collegio Sindacale Cerved Credit Management Group Srl, Cerved Credit Management Spa e Cerved Rating Agency Spa)
 ** Incentivo all'Esodo Corrispetto



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Indennità di fine carica	Retrocessioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity
MARCO NESPOLO ¹	Cerved Group Spa - Direttore Generale Operativo	2015	Tempo indeterminato				4.267,08		360.000,00	106.821,00	471.088,08	
EDUARDO FRANCESCO MARIA ROMEO ²	Cerved Group Spa - Direttore Generale Commerciale	Fino al 31 agosto 2015	Tempo indeterminato				2.241,87		670.300,04	120.000,00*	792.841,91	
ROBERTO MANCINI ³	Cerved Group Spa - Direttore Generale Commerciale	Dal 1 settembre 2015	Tempo indeterminato						90.877,00	25.723,33	116.600,33	
ANDREA MIGNANELLI ⁴	Cerved Credit Management Group Srl - Direttore Generale Credit Management	2015	Approvazione Bilancio 2016	250.000,00		60.000,00	3.244,16				315.914,16	
3 Dirigenti con responsabilità strategiche ⁵		2015	Tempo indeterminato		-	-	9.224,72	-	519.283,04	116.840,00	646.047,76	
Totale Dirigenti con Responsabilità Strategiche				250.000,00	-	60.000,00	20.647,83	-	1.640.460,08	369.384,33	2.340.492,24	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000,00		60.000,00	6.547,32		375.466,08	67.104,00	449.117,40	
(II) Compensi da controllate e collegate				250.000,00			14.100,51		1.264.994,00	302.280,33	1.891.374,84	
(III) Totale				250.000,00	-	60.000,00	20.647,83	-	1.640.460,08	369.384,33	2.340.492,24	

¹ Consigliere Cerved Information Solutions Spa

² Consigliere Cerved Group Spa, Comit. Italia Spa dal 22 gennaio 2016

³ Consigliere Cerved Credit Management Group Srl, Cerved Credit Management Spa dal 14 settembre 2015

⁴ Presidente Cda Cerved Rating Agency Spa

⁵ Consigliere Cerved Information Solutions Spa fino al 31 agosto 2015

⁶ Presidente Cda e Amministratore Delegato Finiservice Spa fino al 15 settembre 2015

⁷ Consigliere Cerved Credit Management Group Srl fino al 31 agosto 2015

⁸ Consigliere Cerved Credit Management Spa fino al 31 agosto 2015

⁹ Consigliere con delega in Finiservice Spa dal 15 settembre 2015

¹⁰ Amministratore Delegato Cerved Credit Management Spa

¹¹ Consigliere con Delega Cerved Legal Services Srl

¹² Consigliere Recus Spa

¹³ Consigliere SC RE Collection Srl

¹⁴ Consigliere Finiservice Spa

¹⁵ PIETRO GIOVANNI MASERA - Dirigente Cerved Information Solutions Spa - Direttore Corporate Development e Investor Relations

¹⁶ Consigliere Recus Spa

¹⁷ GIOVANNI SARTOR - Dirigente Cerved Information Solutions Spa - Direttore Amministrazione Finanza e Controllo

¹⁸ Presidente Cda Finiservice Spa, Comit. Italia Spa, Cerved Credit Management Group Srl, Cerved Credit Management Spa, Cerved Legal Services Srl e Recus Spa

¹⁹ Consigliere Cerved Rating Agency Spa dal 1 febbraio 2016

²⁰ ROBERTO D'AGANNO - Dirigente Cerved Group Spa - Direttore Istituzioni Finanziarie

²¹ Incentivo all'Esodo Corrisposto



TABELLE 1 e 2

Previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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 31/12/2014	Numero azioni acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2015	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2015	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2015)
MARCO NESPOLO	Consigliere	Cerved information Solutions Spa	0	130,000	0	130,000

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2014	Numero azioni acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2015	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2015	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2015)
ANDREA MIGNANELLI	Amministratore Delegato	Cerved Credit Management Group Srl	6,675	-	0	6,675
ANDREA MIGNANELLI	Amministratore Delegato e figl	Cerved information Solutions Spa	0	10,000	0	10,000
MARCO NESPOLO	Direttore Generale Operativo	Cerved information Solutions Spa	0	130,000	0	130,000
PIETRO GIOVANNI MASERA	Dirigente Strategico	Cerved information Solutions Spa	0	11,000	0	11,000