

Cerved Group S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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



Cerved Group S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione



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 € 50.521.142,00
Registro Imprese di Milano n. 08587760961
R.E.A. di Milano n. 2035639
C.F. e P. Iva 08587760961
Sito Istituzionale company.cerved.com

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine



“Il 2018 ha visto il culmine di una crescita esponenziale di Cerved già iniziata negli anni precedenti, e una conferma del nostro forte orientamento al benessere e alla soddisfazione delle nostre persone.”

Signori Azionisti,

È con piacere che vi presento la Relazione sulla Remunerazione 2019.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti, la Relazione illustra nella prima Sezione le linee guida per il presente esercizio in materia di remunerazione per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche e nella seconda Sezione il consuntivo per l'esercizio precedente e offre al mercato e agli Investitori un quadro di immediata lettura degli elementi retributivi e del loro collegamento alla performance aziendale e la creazione di valore nel medio lungo termine.

Dialogo e trasparenza sono ancora una volta gli elementi cardine che sottolineano la volontà del Comitato di mantenere una relazione aperta e onesta con Azionisti e Investitori basata sulla chiarezza della rappresentazione della politica retributiva di Cerved a sostegno dei suoi obiettivi di *business*. In tal senso è stata prevista una sezione introduttiva di “*Executive Summary*”, contenente informazioni di sintesi sugli elementi che compongono la retribuzione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Nel corso dell'esercizio 2018 il Comitato ha continuato la sua attività di supporto al Consiglio di Amministrazione nell'implementazione della Politica Retributiva, nella definizione delle proposte per il prossimo mandato consiliare e nel continuo monitoraggio del processo di attuazione, lavorando a stretto contatto con la Direzione Risorse Umane.

Con riferimento alle novità introdotte, evidenziamo la definizione del nuovo Piano di incentivazione a lungo termine per gli Amministratori Esecutivi, Dirigenti Strategici e Risorse chiave del Gruppo (Piano di *Performance Shares*), sottoposto all'approvazione di Voi Soci; strumento che contribuisce ad allineare ulteriormente gli obiettivi del *Management* a quelli degli Azionisti e della comunità di Investitori, a creare un sistema retributivo competitivo,

nel pieno rispetto del principio “*pay for performance*”, in linea con i requisiti regolamentari. Il Piano è costituito da 3 cicli di assegnazione negli anni 2019, 2020 e 2021 basati su un *vesting* triennale ciascuno e prevede periodi di *lock-up* e l'applicazione delle clausole di *claw-back*.

Il 2018 ha visto il culmine di una crescita esponenziale di Cerved già iniziata negli anni precedenti, e una conferma del nostro forte orientamento al benessere e alla soddisfazione delle nostre persone. Questo ci ha portati a riflettere su quali sono i valori che accomunano la nostra realtà e che delincono il nostro DNA: lo abbiamo fatto coinvolgendo tutta la popolazione in una survey che ci ha permesso di identificare i fattori critici del nostro successo, il motivo per cui le nostre persone decidono di continuare ad investire in Cerved nonché gli aspetti su cui lavorare maggiormente. Sono nati cantieri focalizzati a rispondere concretamente alle aree di miglioramento evidenziate e uno di questi, focalizzato sulla formazione e sviluppo, ha visto il disegno del progetto *Academy*, ovvero un acceleratore di competenze tecniche e manageriali e specifico per diversi mondi aziendali come ad esempio quello *Sales e Credit Management Group*.

Colgo l'occasione per ringraziare vivamente gli altri membri del Comitato che nel corso del triennio hanno contribuito attivamente alla definizione della presente Politica garantendone l'allineamento alle *best practice* nazionali ed internazionali e la coerenza con la struttura del Gruppo e la sua strategia aziendale.

Fiducioso che la Politica per l'esercizio sociale 2019 sia in linea con le aspettative di voi Azionisti, sono certo che i nominandi del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per la Remunerazione potranno beneficiare dell'impegno profuso nel corso dell'ultimo mandato, al fine di migliorare ulteriormente il supporto alla creazione di valore per gli Azionisti.

San Donato Milanese,
5 marzo 2019

Aurelio Regina
*Il Presidente del Comitato
Remunerazione e Nomine*

Componenti del Comitato Remunerazione e Nomine



Aurelio Regina
Presidente
Amm. Indipendente



**Mara Anna
Rita Caverni**
Amm. Indipendente



**Marco Maria
Fumagalli**
Amm. Indipendente

Resoconto attività



9
N° sedute nel 2018



1 ora
Durata media
delle riunioni



100%
Partecipazione
alle riunioni



8 sedute
Partecipazione
del Collegio Sindacale

Indice

<i>Executive Summary</i>	9
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	17
Introduzione	18
Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione	19
Consiglio di Amministrazione	19
Comitato Remunerazione e Nomine	20
Collegio Sindacale	25
Assemblea degli Azionisti	25
Finalità e principi della Politica di Remunerazione	25
Novità introdotte	26
La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti - componente fissa	27
Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	28
Componente fissa	29
<i>Pay for Performance</i> : Incentivo di breve termine (STI)	29
<i>Pay for Performance</i> : Piano di incentivazione di lungo termine (<i>Performance Share Plan 2022-2024</i>)	32
<i>Claw-back</i>	34
Altri elementi della remunerazione	34
Benefit e <i>Welfare</i>	34
Patti di non concorrenza	34
Altre forme di remunerazione	35
Risoluzione del rapporto di lavoro e <i>severance</i>	35
Indennità di fine carica	36
La remunerazione delle funzioni di Controllo	36

SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÈ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	39
Risultati esercizio 2018	40
Governance esercizio 2018	41
Comitato Remunerazione e Nomine	42
Comitato Controllo e Rischi	43
I Parte - Voci che compongono la remunerazione	44
Remunerazione del Presidente Indipendente e del Consiglio di Amministrazione	44
Remunerazione del Vice Presidente Esecutivo	44
Remunerazione dell'Amministratore Delegato	46
Remunerazione degli Amministratori Indipendenti	47
Remunerazione degli Amministratori Esecutivi	47
Remunerazione dei Sindaci	48
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	49
Benefici monetari e non monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	49
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari "Performance Share Plan 2019-2021"	49
Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro	50
II Parte - Tabelle	51
ALLEGATO - INFORMATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 84-BIS, COMMA 5, DEL REGOLAMENTO CONSOB	65





Executive summary

Termini e condizioni

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 e di Gruppo

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE

<i>Tipologia piano</i>	sistema di MBO
<i>Performance period</i>	annuale in coerenza con gli obiettivi di Budget
<i>Modalità di pagamento</i>	cash
<i>Gate ex ante</i>	EBITDA consolidato di Gruppo
<i>Tipologia KPI</i>	mix obiettivi aziendali ed individuali quantitativi e qualitativi legati a redditività, sostenibilità, leadership e governance (cfr. pagina 30)
<i>Bonus CAP</i>	CEO 70 % della componente fissa- Altri Amministratori Esecutivi: 60% della componente fissa; Dirigenti Strategici 68% della componente fissa
<i>Correttivi ex post</i>	clausola di clawback

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE "Performance Share Plan 2022-2024"

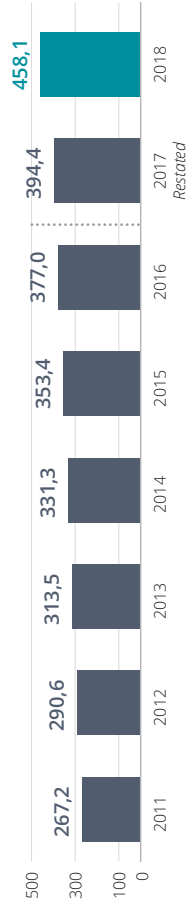
	Il Piano, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, prevede
<i>N° cicli di assegnazione</i>	3 (2019 - 2020 - 2021)
<i>Vesting</i>	triennale per ciascun ciclo
<i>Condizioni di performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • PBT adjusted peso 70% • MID CAP TSR: peso 15% • Sector TSR: peso 15%
<i>Curva di maturazione</i>	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

<p><i>Cap</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • fino ad un massimo di 4 volte il compenso fisso per ogni ciclo di assegnazione triennale per gli Amministratori Esecutivi • fino ad un massimo di 3 volte il compenso fisso per ogni ciclo di assegnazione triennale per i Dirigenti Strategici
<p><i>Lock Up</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p><i>Correttivi ex post</i></p>	<p>clausola di clawback</p>
<p style="text-align: center;">INDENNITÀ DI FINE CARICA</p> <p>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</p>	
<p style="text-align: center;">SEVERANCE</p> <p>24 mensilità di remunerazione calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e della media della remunerazione variabile percepita in un determinato orizzonte temporale (generalmente il triennio). Sono esclusi: il costo di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e quanto dovuto per le altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, etc.)</p>	
<p style="text-align: center;">PATTI DI NON CONCORRENZA</p> <p>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 in un'ottica di protezione di Cerved nel medio termine</p>	
<p style="text-align: center;">BONUS</p> <p>È politica della Società non attribuire bonus discrezionali quali ad esempio una <i>tantum</i> e <i>one off payments</i> per Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche</p>	

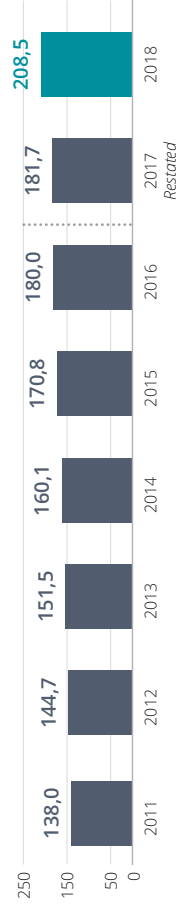
Si segnala infine che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata il 16 aprile 2019, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018. Le linee guida di politica sulla remunerazione 2019 saranno pertanto applicate dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori con deleghe e del compenso degli Amministratori Non Esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie.

PERFORMANCE FINANZIARE 2018

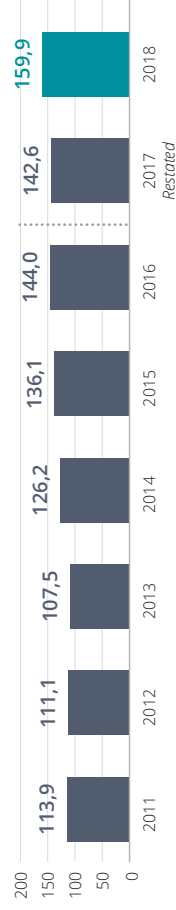
Ricavi consolidati CAGR 2011-2018 **+8,0%**



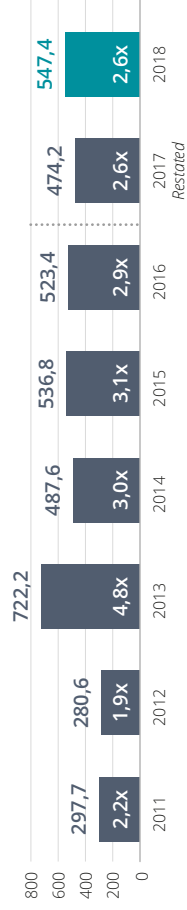
Ajusted EBITDA consolidato CAGR 2011-2018 **+6,1%**



Cash Flow Operativo CAGR 2011-2018 **+5,0%**



Posizione Finanziaria Netta



1. Adjusted EBITDA Consolidato rettificato: i) nel 2011 per tener conto del cambiamento di stima della vita utile dei database acquisiti; ii) nel 2011-2012 per i costi di management fees; iii) nel 2016 e 2017 per escludere gli accantonamenti relativi al Long Term Incentive Plan (LTIP).

MBO – obiettivi di performance 2019 (cfr. pagina 30)

Obiettivi economico-finanziari

Ebitda di Business Unit; Ricavi di Business Unit

Definizione e implementazione di nuovi processi, revisione ed efficientamento dei processi esistenti, lancio di nuovi prodotti e *business development*

Obiettivi progettuali qualitativi/quantitativi

Sostenibilità/Governance/Risk/Leadership

Obiettivi individuali qualitativi

Sviluppo Business Unit

Obiettivo comune

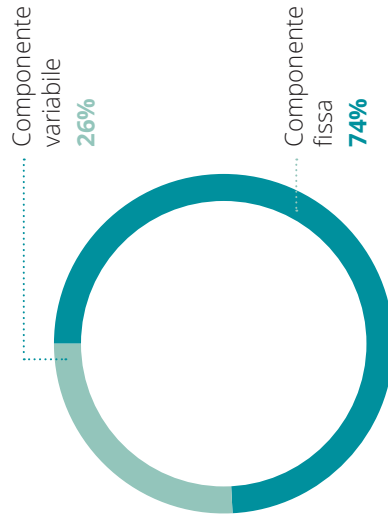
Linee guida massima incidenza del variabile sul fisso 2019

	Bonus Target in % su retribuzione fissa	Bonus Max in % su retribuzione fissa
Amministratore Delegato	70%	70%
Altri Amministratori Esecutivi	29-40%	44-60%
Dirigenti Strategici	25-45%	38-68%

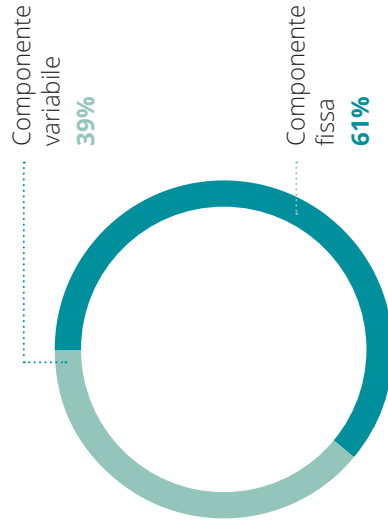
Nota: range di valori min e max relativi alla target opportunity e alla max opportunity.

Linee guida Pay Mix total cash 2019

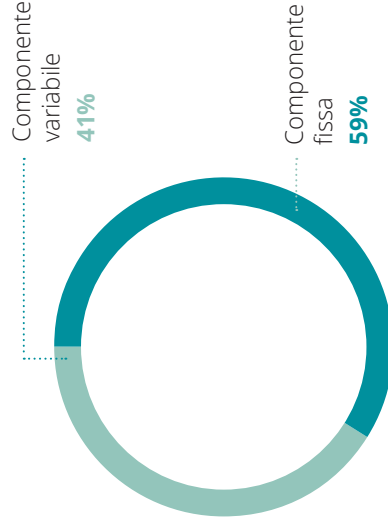
Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici
Bonus Target/Fisso



Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici
Bonus Max/Fisso



AD Bonus Target e Max/Fisso

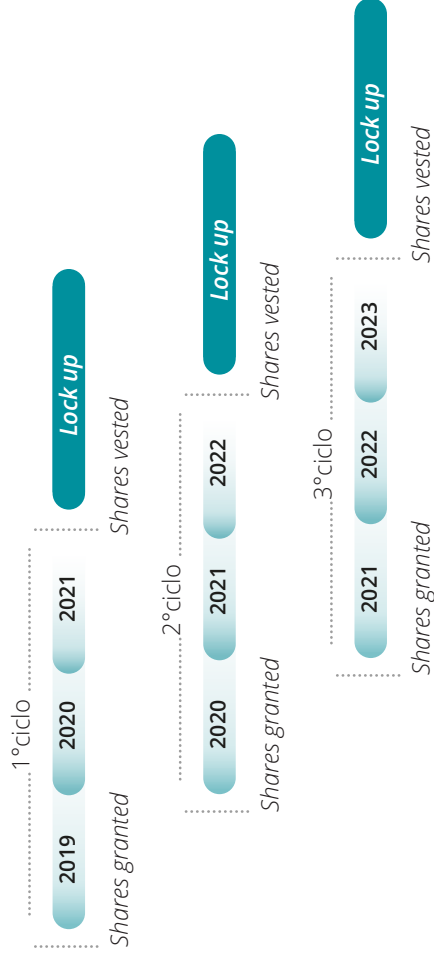


PERFORMANCE SHARE PLAN (2022-2024)

A sostegno del Piano Industriale nel 2019 Cerved Group ha avviato un nuovo Piano di incentivazione, 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 Piano si articola in tre Cicli di assegnazione (2019, 2020 e 2021), ciascuno avente vesting triennale.

STRUTTURA DEL PIANO



Struttura del piano

Beneficiari (circa 80)

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%

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

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.





SEZIONE I

Politica sulla Remunerazione



INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la "Relazione") è stata redatta in adempimento dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il "Testo Unico della Finanza" o "TUF"), dell'art. 84-quater del regolamento in materia di emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il "Regolamento Emittenti"), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance, come da ultimo modificato nel mese di luglio 2018 (il "Codice di Autodisciplina").

La Relazione si compone di due Sezioni:

- 1 Nella prima Sezione vengono fornite le linee guida per la Politica 2019 per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, specificando gli organi coinvolti, le linee guida generali e gli strumenti utilizzati per l'adozione e l'attuazione della Politica. Restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine i compensi specifici per le deleghe attribuite e per la partecipazione ai Comitati, nonché le prerogative dell'Assemblea di approvare i piani di incentivazione variabile a base azionaria;
- 2 Nella seconda Sezione vengono fornite le informazioni relative all'attuazione delle politiche retributive e i compensi corrisposti nell'esercizio 2018 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Cerved.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata, ai sensi dell'art. 2364 del codice civile per, tra le altre cose, l'approvazione del bilancio di esercizio 2018, il 16 aprile alle ore 10:30, in unica convocazione presso la sede legale in San Donato Milanese (MI), Via Dell'Unione Europea n.6A/6B.

A tal fine, in base all'art. 84-quater 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 fini della Relazione, si rappresenta che il Consiglio di Amministrazione di Cerved Group S.p.A., nominato in data 29 aprile 2016 e che rimarrà in carica sino alla prossima Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018, è attualmente composto da 11 membri in maggioranza Amministratori Indipendenti¹.

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

Consiglio di Amministrazione

Presidente Indipendente	Fabio Cerchiai
Vicepresidente Esecutivo e Amministratore Delegato²	Gianandrea De Bernardis
Indipendente	Mara Anna Rita Caverni
Esecutivo	Sabrina Delle Curti
Indipendente	Marco Maria Fumagalli
Esecutivo	Roberto Mancini
Esecutivo	Andrea Mignanelli
Indipendente	Valentina Montanari
Indipendente	Aurelio Regina
Indipendente	Simona Elena Pesce ³
Esecutivo	Giovanni Sartor ⁴

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in aggiunta ai manager che sono anche componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, sono ad oggi⁵:

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Financial Institutions Director	Roberto D'Ascanio
Human Resources Director	Monica Magri
Corporate Development & Investor Relations Director	Pietro Giovanni Masera
Marketing, Product & Business Development Director	Valerio Momoni
New Business & Advisory Director	Alessandro Geraldi

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

Consiglio di Amministrazione

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

2. A seguito delle dimissioni rassegnate dal Sig. Marco Nespolo dalla carica di Amministratore Delegato e Consigliere nel corso dell'adunanza consiliare tenutasi in data 9 ottobre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Sig. Gianandrea De Bernardis, che ricopre altresì la carica di Vice Presidente, quale nuovo Amministratore Delegato della Società con efficacia dal 31 ottobre 2018 fino all'approvazione del bilancio 2018.
3. Nominata in data 24 giugno 2018 Amministratore Indipendente della Società a seguito delle dimissioni rassegnate dall'Avv. Giulia Bongiorno per la sua nomina a Ministro per la Pubblica Amministrazione del nuovo governo della Repubblica Italiana.
4. Nominato in data 19 dicembre 2018 Amministratore Esecutivo della Società a seguito delle dimissioni rassegnate dal Consigliere Sig. Paolo Chiaverini.
5. Si segnala l'uscita dal Gruppo del Sig. Paolo Chiaverini (Chief Operating Officer di Cerved Group S.p.A) in data 28 dicembre 2018.

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

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

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

Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine, costituito in data 12 novembre 2015⁶, in conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

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

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

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	Mara Anna Rita Caverni
Amministratore Indipendente	Marco Maria Fumagalli

COMPITI E ATTIVITÀ

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

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

- a 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
- b 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*
- c 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, 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

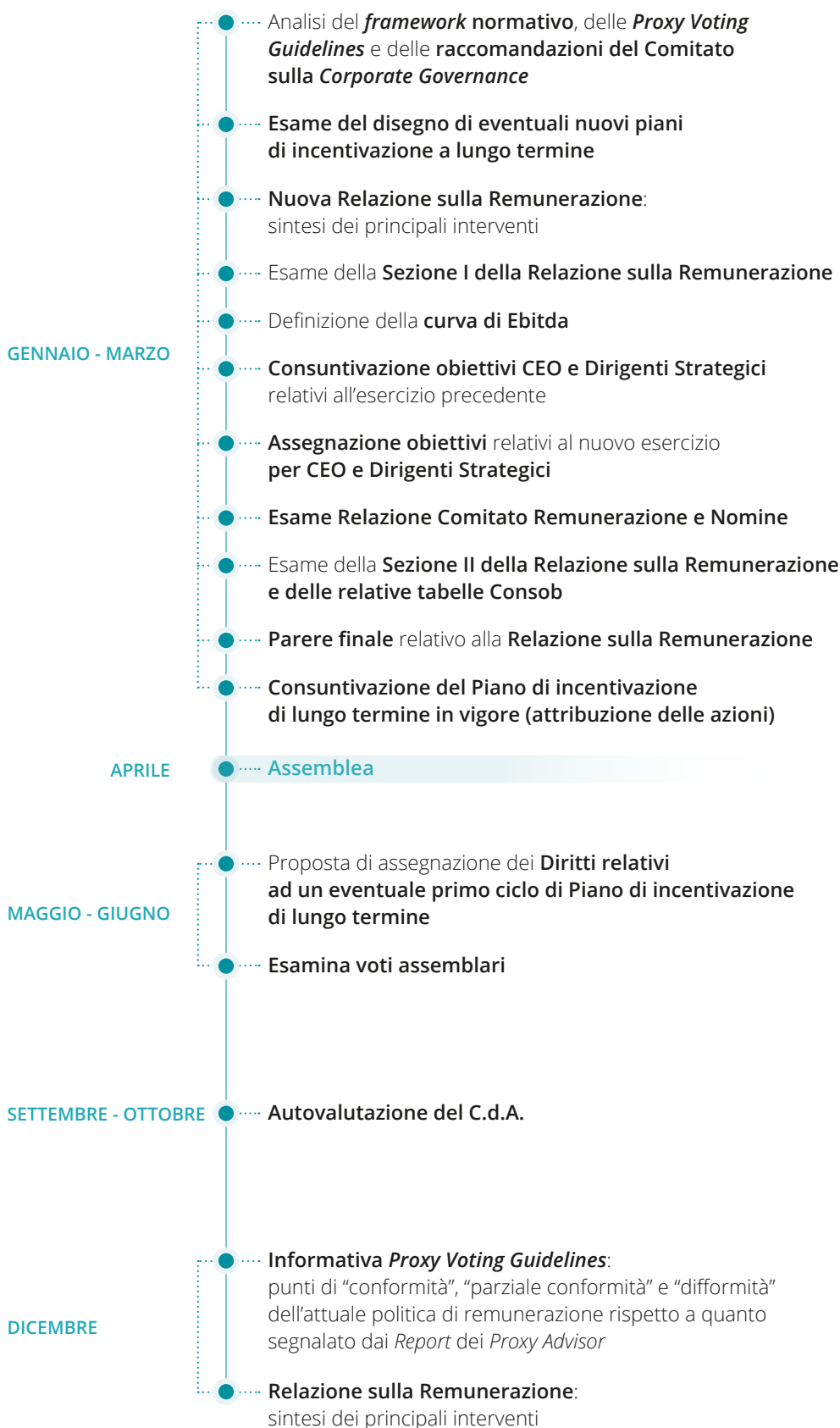
Relazione sulla Remunerazione

- d Sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione 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
- e Riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio, tramite il proprio o altro componente da questi designato
- f Svolge gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione potrà in seguito attribuirgli

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano in concreto l'indipendenza di giudizio e, in particolare, non forniscano al Direttore Risorse Umane, agli Amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto la loro indipendenza di giudizio. In linea con quanto raccomandato dal criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine riferisce (i) al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale, in merito all'attività svolta, e (ii) all'assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni. Nella predisposizione della Politica di Remunerazione nel corso dell'esercizio sono intervenuti esperti Indipendenti in relazione a specifiche materie. Con riguardo a tali consulenti si è verificata l'assenza di situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

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



ATTIVITÀ 2018 - 2019

Ai fini dell'attuazione della Politica di Remunerazione del precedente esercizio e per la predisposizione della presente Politica di Remunerazione, nel corso del 2018 e dei primi mesi dell'anno 2019, il Comitato Remunerazione si è riunito 11 volte, di seguito vengono riassunte le principali tematiche:

Mesi	Tematiche
Maggio 18	Analisi e proposta di assegnazione dei Diritti relativi al "3° Ciclo" del "Performance Share Plan 2019-2021" Analisi parere legale sui patti di non concorrenza ex art. 2125 c.c.
Giugno-Ottobre 18	Cooptazione di due amministratori Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2018 e predisposizione della politica sulla diversità ai sensi dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina Definizione del processo di successione del Consiglio di Amministrazione
Ottobre 18	Proposta di conferimento a primaria società di Executive Search per la mappatura del mercato e l'eventuale ricerca esplorativa del nuovo Amministratore Delegato Istruttoria in merito ad eventuali indennità e al compenso variabile per l'Amministratore Delegato dimissionario e all'emolumento spettante all'Amministratore investito di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 comma 3, c.c. e relativa proposta al Consiglio di Amministrazione. "Performance Share Plan 2019-2021" – analisi della proposta di riallocazione di diritti Proposta linee guida del nuovo LTIP "Performance Share Plan 2022-2024"
Dicembre 18	Informativa in relazione alle Proxy Voting Guidelines 2018/19 Stesura della Relazione sulla Remunerazione 2019: sintesi dei principali interventi Cooptazione di un Amministratore ai sensi dell'art. 2386 c.c. Aggiornamento sul processo di selezione dell'Amministratore Delegato Esiti dell'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e proposta relativa alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione Istruttoria per la verifica annuale dei requisiti di indipendenza e onorabilità degli Amministratori ai sensi del criterio applicativo 3.C.4, del Codice di Autodisciplina per le Società quotate adottato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana. Proposta del nuovo piano LTIP "Performance Share Plan 2022-2024" Processo di selezione dei candidati alla carica di Consigliere per la lista proposta dal Consiglio di Amministrazione uscente, ivi inclusa la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione
Febbraio 19	Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance e proposta di attribuzione delle Azioni relative al 1° Ciclo del "Performance Share Plan 2019-2021" Consuntivazione del Performance Bonus 2018 per i Dirigenti Strategici e Proposta di revisione del pacchetto retributivo dei Dirigenti Strategici Esame della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2019 Definizione della curva di Ebitda relativa agli obiettivi di performance 2019 Definizione degli obiettivi di performance 2019 in relazione al sistema di incentivazione di breve termine Esame della proposta di Budget per il Comitato Remunerazione e Nomine Modifica dell'elenco dei Dirigenti Strategici ed esame del pacchetto retributivo Esame della Politica sulla Diversità per proposta al Consiglio di Amministrazione Parere finale relativo alla Relazione sulla Remunerazione Sezione I e Sezione II – tabelle Consob Esame lettera del Presidente del Comitato per la Relazione sulla Remunerazione
Marzo 19	Esamina e parere finale relativo al nuovo "Performance Share Plan 2022-2024" a base azionaria, del Documento Informativo e del Regolamento interno Esamina e parere relativi all'attribuzione delle azioni relative al 1° Ciclo del Performance Share Plan 2019-2021 Esame della Relazione del Comitato Remunerazione e Nomine sull'attività svolta nel corso dell'esercizio 2018.

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, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c. verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

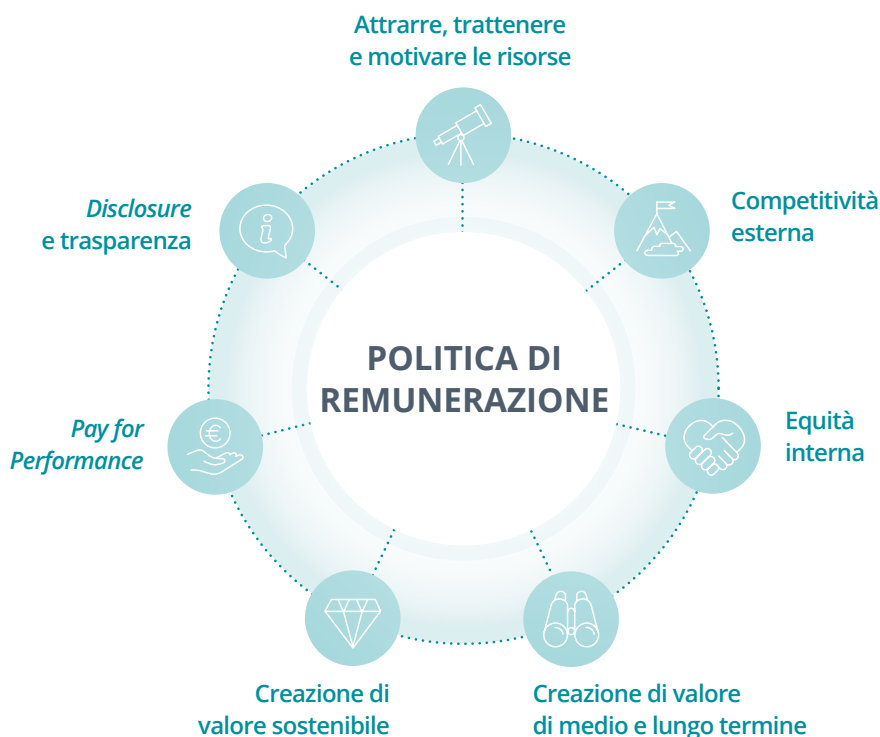
Il Collegio Sindacale, ai sensi del criterio applicativo 7.C.1, viene "sentito" per la remunerazione concernente l'*Internal Audit*.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori ai sensi degli artt. 2364, primo comma, n. 3 e 2389, terzo comma, del codice civile, nonché dell'art. 22 dello statuto sociale. Ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione; delibera sugli eventuali compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione del Gruppo Cerved, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, ha come fine:



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

- la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società
- gli obiettivi di *performance* cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati, misurabili e collegati allo scopo di creare valore per gli Azionisti
- il pagamento della componente variabile della retribuzione è distribuito coerentemente con le *best practice* di mercato su un orizzonte temporale di lungo termine; 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 *clawback*) che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione erogate nei confronti dei soggetti per dolo e colpa grave o nel caso si accerti che il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati
- 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 continuativamente detenere per un determinato periodo una percentuale del numero di Azioni agli stessi attribuite nell'ambito del Piano

NOVITÀ INTRODOTTE

La presente Politica 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:

- **Nuovo Performance Share Plan 2022-2024** sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, il quale, in continuità con il precedente, prevede l'assegnazione di diritti a titolo gratuito per tre cicli triennali (2019, 2020, 2021) sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* aziendale. Il Piano prevede l'applicazione di meccanismi di lock up differenziati a seconda dei Beneficiari e della clausola di *claw-back* estesa a tutti i percettori
- **Mancata previsione di retention bonus per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti Strategici**, al fine di evitare forme di incentivazione discrezionali e non unicamente legate alla *performance*

LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI – COMPONENTE FISSA

Si sottolinea che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata il 16 aprile 2019, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

Le linee guida relative alla Politica sulla Remunerazione 2019 saranno pertanto applicate, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori con deleghe e del compenso degli Amministratori Non Esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie.

Le presenti linee guida per gli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti prevedono l'erogazione della sola componente fissa che garantisce un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati a favore della Società e 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. I membri non Esecutivi e Indipendenti non sono destinatari di piani di remunerazione basati su Azioni.

Attualmente e sino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 29 aprile 2016, per ciascuno degli anni in cui il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica, per gli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti sono previsti i seguenti emolumenti oltre al rimborso delle spese sostenute a favore della Società:

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

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La struttura della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita da Cerved con una duplice finalità; da un lato quella di attrarre e trattenere risorse con le appropriate qualità professionali che consentano il raggiungimento degli obiettivi aziendali, dall'altro quella di allineare gli interessi del management a quelli degli Azionisti.

Si sottolinea che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata il 16 aprile 2019, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

Le linee guida relative alla Politica sulla Remunerazione 2019 saranno pertanto applicate, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori con deleghe e del compenso degli Amministratori Non Esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie.

Le presenti linee guida prevedono una remunerazione per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 potrà prevedere in base alle deleghe e agli incarichi conferiti le seguenti componenti:

	Descrizione	KPI	CAP	Claw Back	Lock up
Componente Fissa	Componente definita in modo congruo rispetto alle deleghe, alle cariche particolari, al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite nel rispetto dei principi di equità interna e competitività esterna				
Componente Variabile di breve termine	Componente monetaria, definita entro limiti massimi e finalizzata a collegare la remunerazione con la <i>performance</i> attesa in coerenza con i piani di <i>budget</i> annuali	✓	✓	✓	
Componente Variabile di lungo termine	Componente in azioni della società, costituita da diritti assegnati tramite la partecipazione ai piani "Performane Share Plan 2019-2021" e "Performance Share Plan 2022-2024", strutturata sulla base dei principi essenziali in linea con il Codice di Autodisciplina	✓	✓	✓	✓

Si specifica che gli attuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche investiti della carica di Amministratori Esecutivi hanno rinunciato alla percezione dell'emolumento previsto per la carica da Amministratori.

Componente fissa⁷

La parte fissa del compenso è coerente con le retribuzioni reputate in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente le competenze, l'impegno e l'attività svolta. La componente fissa è sufficiente a remunerare anche in caso di mancata erogazione della componente variabile ed è congrua alle responsabilità, alla complessità nonché all'esperienza richiesta al ruolo ricoperto.

La componente fissa è determinata altresì tenuto conto dei valori di equità interna unitamente alle caratteristiche professionali, delle funzioni e delle responsabilità delegate, del livello di reperibilità sul mercato e di rischio aziendale per l'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.

Pay for Performance: Incentivo di breve termine (STI)⁸

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

L'erogazione è subordinata al raggiungimento di un risultato di EBITDA consolidato di Gruppo (*gate ex-ante*) che permette l'azzeramento del compenso variabile erogabile in caso di non raggiungimento del valore previsto quale soglia minima. E' sempre previsto un *bonus target* corrispondente al raggiungimento del 100% degli obiettivi e un *bonus max* corrispondente all'*over performance* costituito dal 150% del *bonus target*.

CRITERI DI PERFORMANCE

La *performance* individuale è misurata attraverso un bilanciato mix di 4 o 5 obiettivi predeterminati, di natura economico finanziaria aziendali ed individuali. Il 50% del bonus finale è infatti legato al raggiungimento di un obiettivo aziendale (Ebitda), mentre il restante 50% è determinato dal raggiungimento di obiettivi individuali anche di natura qualitativa, legati a tematiche di governance, redditività e *leadership*.

7. Si segnala che in data 26 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato la proposta di incremento della componente fissa di un Amministratore Esecutivo e Dirigente Strategico del 9.7% e di un Dirigente Strategico del 6%, in virtù di un adeguamento del pacchetto retributivo ai valori di mercato.

8. Si segnala che in data 26 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato la proposta di incremento della componente variabile di breve termine al target di un Amministratore Esecutivo e Dirigente Strategico in virtù di un adeguamento del pacchetto retributivo ai valori di mercato. La percentuale di incidenza del bonus target sulla componente fissa della remunerazione passa dal 19 al 29%.

Le principali tipologie di KPI attribuiti sono:

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

Di seguito sono riportati gli obiettivi di performance attribuiti per l'esercizio 2019, deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Membri del CdA non responsabili di una Business Unit/Legal Entity

Indicatore aziendale	Peso
Ebitda di Gruppo (Euro Mio)	50%
Indicatore aziendale	Peso
Efficientamento processi presidiati	20%
Supporto delle aree di <i>business</i>	20%
<i>Sostenibilità/Governance/Risk/Leadership</i>	10%

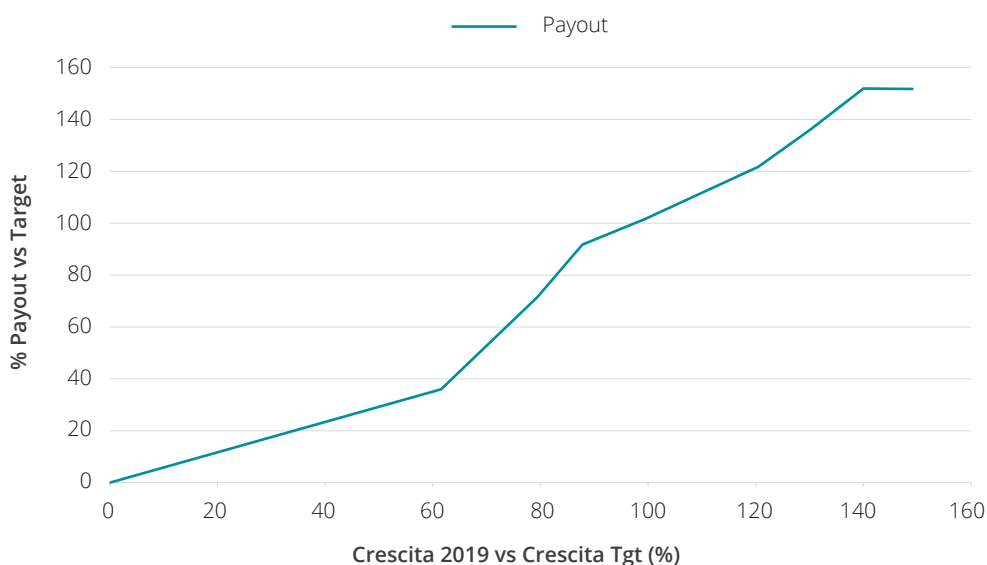
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Restanti Dirigenti Strategici

Indicatore aziendale	Peso
Ebitda di Gruppo (Euro Mio)	50%
Indicatore aziendale	Peso
Ricavi di <i>Business Unit</i>	Dal 10 al 20%
Definizione nuovi processi/efficientamento di processi presidiati	Dal 10 al 20%
Lancio di nuovi prodotti/ <i>Business Development</i>	10%
<i>Sostenibilità/Governance/Risk/Leadership</i>	Dal 10% al 20%

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

EBITDA DI GRUPPO



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

Le linee guida 2019 prevedono per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche le seguenti incidenze della componente variabile di breve termine sulla componente fissa⁹:

	Bonus Target in % su retribuzione fissa	Bonus Max in % su retribuzione fissa
Amministratore Delegato	70%	70%
Altri Amministratori Esecutivi	29-40%	44-60%
Dirigenti Strategici	25-45%	38-68%

Nota: range di valori min e max relativi alla target opportunity e alla max opportunity.

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.

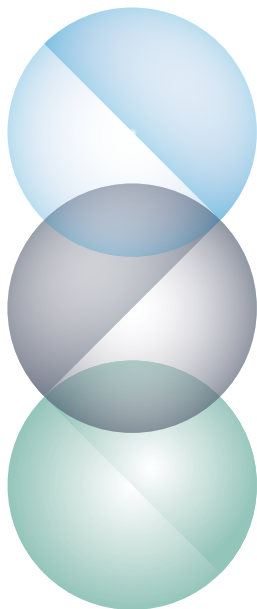
⁹ Le linee guida di Politica sulla Remunerazione 2019 prevedono per l'Amministratore Delegato un tetto massimo della componente variabile di breve termine pari al livello target corrispondente al 70% della componente fissa della remunerazione. Pertanto, anche in presenza di over-performance della Società e dell'Amministratore Delegato, non è previsto alcun incremento dell'importo spettante oltre il valore target.

Pay for Performance: Piano di incentivazione di lungo termine (Performance Share Plan 2022–2024)

Il piano sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata il prossimo 16 aprile è articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono dagli esercizi 2019, 2020 e 2021 ciascuno caratterizzato da un *vesting* triennale che prevede l'assegnazione di un numero massimo di Azioni della Società a titolo gratuito.

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

Gli indicatori di performance attribuiti per il primo ciclo sono i seguenti¹⁰:



OBIETTIVO PBTA¹¹

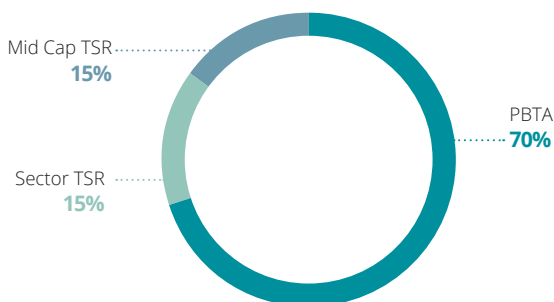
indica la crescita dell'Utile Ante Imposte Adjusted per Azione nel periodo di riferimento.

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.



10. Gli Obiettivi di Performance per il 2° e 3° Ciclo del Piano saranno definiti discrezionalmente dal Consiglio di Amministrazione, anche introducendo modifiche rispetto a quanto previsto per il 1° Ciclo.

11. Crescita, espressa in percentuale, dell'utile ante imposte adjusted per Azione nel ciclo.

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. Si evidenzia che tale approccio è coerente con le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance che sottolinea l'opportunità che le imprese emittenti rafforzino le componenti remunerative variabili di lungo termine al fine di assicurare un maggior allineamento degli interessi degli Esecutivi con la sostenibilità dell'impresa in un orizzonte temporale di medio-lungo termine.¹²

Il numero dei Diritti assegnati sarà 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 Strategici: 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 continuamente 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 detenere continuamente, 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.

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

¹². Cfr. *Relazione 2018 sull'evoluzione della Corporate Governance delle Società quotate*, Comitato Italiano Corporate Governance.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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 in costanza di rapporto di lavoro o di collaborazione e all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa. Il Regolamento stabilirà 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.

CLAW-BACK

La Politica prevede clausole di *claw-back* che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (di breve e di lungo termine siano esse monetarie o corrisposte attraverso strumenti finanziari) della remunerazione erogate nei confronti dei Beneficiari per dolo e colpa grave degli stessi, o nel caso si accerti che il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati.

ALTRI ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE

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 Beneficiari di una polizza assicurativa *Directors and Officers* ("D&O") sottoscritta dalla Società.

Si segnala infine che nel 2019 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche saranno Beneficiari 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 ed all'estensione temporale e territoriale del patto stesso.

I patti in essere prevedono che il corrispettivo sia erogato in costanza di rapporto di lavoro .

Per il nuovo mandato amministrativo, il corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza sarà determinato dal nuovo Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, in relazione alla remunerazione annuale, oltre che in relazione alla modalità, estensione e durata degli impegni assunti.

Le presenti linee guida prevedono che, gradualmente, nella stipula dei nuovi patti tale corrispettivo sarà riconosciuto solo al termine del rapporto di lavoro in allineamento alle prassi consolidate di mercato.

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*.

Risoluzione del rapporto di lavoro e severance

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

La seguente politica stabilisce come importo massimo della severance 24 mensilità di remunerazione calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e dalla media della remunerazione variabile percepita in un determinato orizzonte temporale (generalmente il triennio). Sono esclusi il costo di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e dovuto per le altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, etc.).

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*¹³, 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.

LA REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

La remunerazione corrisposta dalla Società alle funzioni di controllo è strutturata al fine di non generare conflitti di interesse. Gli obiettivi a cui è legata la remunerazione variabile del Direttore *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 Direttore *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 del 27 febbraio 2019 si è espresso sulla consuntivazione dei risultati di *performance* in relazione all'esercizio 2018 del Responsabile dell'*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 un compenso unico come *Chief Financial Officer*.

13. Cfr. par. 3.6.3 Relazione 2018 sull'evoluzione della *Corporate Governance* delle Società Quotate, Comitato Italiano *Corporate Governance*.; 6.C.1 g) Codice di Autodisciplina.


14. Codice di Autodisciplina, art. 6. C.3





SEZIONE II

Compensi percepiti
dai componenti
del CdA, del Collegio
Sindacale e Dirigenti
con Responsabilità
Strategiche



La presente Sezione II, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli Organi di amministrazione e di controllo ed in forma aggregata i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativi all'esercizio 2018, in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.

RISULTATI ESERCIZIO 2018

I principali indicatori economico finanziari mostrano risultati *record* su tutti i fronti per il 2018, in particolare: i Ricavi a 458,1m (+16,1%), *Adjusted EBITDA* a €208,5m (+14,8%), Utile Netto *Adjusted* a € 117,1 m (+24,5%) e rapporto tra Indebitamento Finanziario ed *Adjusted EBITDA* a 2.6x. Tali performance sono il riflesso di una strategia di crescita per linee esterne che ha permesso a Cerved di rafforzare ulteriormente il suo posizionamento sul mercato e che ha interessato in particolare l'area dei servizi di *marketing* digitale. Le acquisizioni di Pro Web Consulting e SpazioDati fanno seguito alla scelta strategica del gruppo Cerved di aumentare la propria presenza nell'ambito dei servizi di *marketing* digitale a supporto delle aziende italiane.

Si sottolinea inoltre che, al fine di creare ulteriore valore per gli Azionisti, negli ultimi 3 mesi del 2018 Cerved ha realizzato un programma di *Buy Back* acquistando il 2% di Azioni proprie per un controvalore complessivo di Euro 30 milioni, disponibili eventualmente al servizio del *Performance Share Plan*, per dotarsi di un "magazzino Azioni proprie" di cui poter disporre per l'eventuale impiego delle stesse come corrispettivo in operazioni straordinarie.

Le persone sono sempre state e continuano ad essere per Cerved un punto focale della propria strategia.

Il 2018 registra un *record* di assunzioni di 436 dipendenti nei confronti dei quali Cerved promuove iniziative per supportare sviluppo, *engagement* e collaborazione che trovano attuazione in percorsi di formazione, attenzione al *work-life balance (smart working)* e nella piattaforma di social *entreprise (Workplace)* messa a disposizione per favorire il coinvolgimento e il senso di appartenenza aziendale.

Infine si segnala che in vista della scadenza del mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione, il Gruppo ha deliberato una Politica di Diversità relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere ed il percorso formativo e professionale al fine di garantire l'individuazione, anche tramite il supporto di una società di selezione, delle migliori figure professionali più idonee a comporre il Consiglio di Amministrazione in fase di rinnovo.

GOVERNANCE ESERCIZIO 2018

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

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

Al 31 dicembre 2018, in seguito alle dimissioni avvenute in corso d'anno dei Consiglieri Giulia Bongiorno¹⁵, di Marco Nespolo¹⁶ e Paolo Chiaverini¹⁷ e alla cooptazione di tre nuovi Amministratori, il Consiglio di Amministrazione della Società risulta composto da: Fabio Cerchiai, Gianandrea De Bernardis¹⁸, Mara Anna Rita Caverni, Sabrina Delle Curti, Marco Maria Fumagalli, Roberto Mancini, Andrea Mignanelli, Valentina Montanari, Aurelio Regina, Simona Elena Pesce¹⁹ e Giovanni Sartor²⁰.

15. Come da delibera del Consiglio di Amministrazione della Società del 4 giugno 2018, il Consigliere Indipendente Sig.ra Giulia Bongiorno ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Consigliere Indipendente della Società a seguito della sua nomina a Ministro per la Pubblica Amministrazione del nuovo governo della Repubblica Italiana con effetto dal 1 giugno 2018.

16. Nel corso dell'adunanza consiliare tenutasi in data 9 ottobre 2018 il Sig. Marco Nespolo ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato e Consigliere con efficacia dal 31 ottobre 2018.

17. Nel corso dell'adunanza consiliare tenutasi in data 28 novembre 2018 il Sig. Paolo Chiaverini (entrato nel Consiglio di Amministrazione con il ruolo di Consigliere con nomina avvenuta nell'adunanza consiliare del 29 ottobre 2018, in sostituzione del dimissionario Marco Nespolo) ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Chief Operating Officer e Consigliere con efficacia dal 28 dicembre 2018.

18. A seguito delle dimissioni rassegnate dal Sig. Marco Nespolo dalla carica di Amministratore Delegato e Consigliere, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Sig. Gianandrea De Bernardis, che ricopre altresì la carica di Vice Presidente, quale nuovo Amministratore Delegato della Società con efficacia dal 31 ottobre 2018.

19. Nominata in data 24 giugno 2018 Amministratore Indipendente della Società a seguito delle dimissioni rassegnate dall'Avv. Giulia Bongiorno per la sua nomina a Ministro per la Pubblica Amministrazione del nuovo governo della Repubblica Italiana.

20. Nominato in data 19 dicembre 2018 Amministratore Esecutivo della Società con efficacia dal 28 dicembre 2018.

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Nel corso del 2018 si sono tenute 9 riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine, regolarmente verbalizzate. La durata media di ciascuna riunione è stata di 1 ora.

Attualmente il Comitato Remunerazione e Nomine risulta composto da tre membri, ossia la Sig.ra Mara Anna Rita Caverni, il Sig. Marco Maria Fumagalli ed il Sig. Aurelio Regina, tutti Consiglieri Non Esecutivi e Indipendenti fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018.

Hanno partecipato inoltre ad alcune delle riunioni, su invito del Comitato Remunerazione e Nomine e con riferimento a specifici punti all'ordine del giorno il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato, il Consigliere di Amministrazione di Cerved nonché *General Counsel* e Responsabile della Direzione Affari Legali, Istituzionali e Societari del Gruppo Cerved, Sabrina Delle Curti, il responsabile della Direzione Risorse Umane Monica Magri (in qualità di Segretario del Comitato), nonché alcuni consulenti, in relazione ai quali si è verificata l'assenza di situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

I Sindaci del Collegio Sindacale – come suggerito nel “Commento” all'art.6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate del luglio 2018 a cui la Società ha dichiarato di aderire – sono stati invitati e hanno partecipato alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine. Nel corso dell'Esercizio, il Comitato Remunerazione e Nomine ha svolto le attività di propria competenza e in particolare ha discusso, deliberato e formulato proposte al Consiglio di Amministrazione principalmente in merito a:

- *Proxy Voting Guidelines* 2017/18 e Raccomandazioni del Comitato sulla *Corporate Governance*
- proposta di modifica dell'elenco dei Dirigenti Strategici e revisione del pacchetto retributivo dei Dirigenti Strategici
- Relazione sulla Remunerazione 2018 – Sintesi dei principali interventi
- istruttoria per la verifica annuale dei requisiti di indipendenza e onorabilità degli Amministratori ai sensi del criterio applicativo 3.C.4 del Codice di Autodisciplina per le Società quotate adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana
- esame della proposta di *Executive Summary* relativo alla Relazione sulla Remunerazione;
- esame della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione della Società relativa all'esercizio 2018 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione
- consuntivazione dei piani di incentivazione in essere con riferimento agli obiettivi per l'esercizio 2017 per il CEO e i Dirigenti Strategici
- definizione della curva di EBITDA 2018
- assegnazione obiettivi per l'esercizio 2018 per il CEO e i Dirigenti Strategici
- esame della mappatura dei patti di non concorrenza ex art 2125 c.c.
- esame della Relazione del Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta nel corso dell'esercizio 2017
- esame della proposta di *Budget* per il Comitato Remunerazione e Nomine
- esame della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione e tabelle
- commento dei risultati relativi all'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei comitati interni per l'esercizio 2017

- analisi proposta di assegnazione dei Diritti relativi al "3° Ciclo" del "Performance Share Plan 2019-2021"
- analisi parere legale sui patti di non concorrenza ex art 2125 c.c.
- cooptazione di tre Amministratori
- autovalutazione del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2018 e predisposizione della politica sulla diversità ai sensi dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina
- definizione del processo di successione del Consiglio di Amministrazione
- proposta di conferimento dell'incarico a primaria società di *Executive Search* per la mappatura del mercato e l'eventuale ricerca esplorativa del nuovo Amministratore Delegato
- istruttoria in merito ad eventuali indennità e al compenso variabile per l'Amministratore Delegato dimissionario e all'emolumento spettante all'Amministratore investito di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 comma 3, c.c. e relativa proposta al Consiglio di Amministrazione
- "Performance Share Plan 2019-2021" – analisi della proposta di riallocazione di diritti
- proposta linee guida del nuovo LTIP 2022/2024
- informativa in relazione alle Proxy Voting Guidelines 2018/2019
- stesura della Relazione sulla Remunerazione 2019: sintesi dei principali interventi

COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Durante l'anno 2018, il Comitato Controllo e Rischi si è riunito, tra le altre, nella seduta del 19 febbraio per l'esame della coerenza della retribuzione variabile del Responsabile dell'*Internal Audit* con il piano di attività della funzione.

I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

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

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

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

Remunerazione del Presidente Indipendente del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

Remunerazione del Vice Presidente Esecutivo

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, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, quanto segue:

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

A seguito delle dimissioni rassegnate dal Sig. Marco Nespolo dalla carica di Amministratore Delegato e Consigliere nel corso dell'adunanza consiliare tenutasi in data 9 ottobre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Sig. Gianandrea De Bernardis, che ricopre altresì la carica di Vice Presidente, quale nuovo Amministratore Delegato della Società con efficacia dal 31 ottobre 2018.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha accolto la proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine e ha deliberato nella seduta del 29 ottobre 2018, di riconoscere al Vice Presidente e Amministratore Delegato, in relazione alla carica di Amministratore Delegato, con efficacia dal 31 ottobre 2018, un emolumento fisso coerente con il pacchetto retributivo del precedente Amministratore Delegato (comprendente le soli componenti monetarie), da corrispondersi pro-quota e per frazione d'anno fino alla data di naturale cessazione dalla carica che avverrà con l'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio chiuso al 31 dicembre 2018. Al 31 dicembre 2018 tale importo ammonta ad Euro 143.955,34 (centoquarantatremilanovecentocinquantacinque/34).

Con deliberazione assunta in data 4 giugno e 19 dicembre 2018, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato:

- l'attribuzione, in qualità di Vice Presidente Esecutivo, di n° 122.692 di diritti in linea con il "Performance Share Plan 2019-2021"²¹.

Con deliberazione assunta in data 19 dicembre 2018, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato:

- l'attribuzione, in qualità di Amministratore Delegato, di n° 57.692 di diritti in linea con il "Performance Share Plan 2019-2021"²¹.

Al Vice Presidente Gianandrea De Bernardis è stato attribuito a titolo di "fringe benefit" l'uso di un'autovettura, nonché una copertura assicurativa sanitaria e vita.

Inoltre la Società ha sottoscritto la polizza *Directors and Officers* ("D&O").

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

Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Secondo delibera del 27 ottobre 2017, il pacchetto retributivo del CEO (componente monetaria) risulta essere costituito come segue:

- ▶ componente fissa pari a Euro 500.000 (cinquecentomila/00) annui lordi, con decorrenza 1 gennaio 2018, per ciascun esercizio residuo del mandato, da erogarsi in più soluzioni in corso d'anno e da calcolarsi pro quota in ragione della durata della carica ricoperta
- ▶ componente variabile di breve termine pari ad un massimo del 70% (cap) della componente fissa; ossia Euro 350.000 (trecentocinquantamila/00), valore al di sopra del quale, anche in presenza di over-performance della Società e dell'Amministratore Delegato, non è previsto alcun incremento dell'importo spettante

Inoltre si segnala che la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa *Directors and Officers* ("D&O").

Nel corso dell'adunanza consiliare tenutasi in data 9 ottobre 2018 il Sig. Marco Nespolo ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato e Consigliere con efficacia dal 31 ottobre 2018.

In data 29 ottobre 2018 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, relativamente alle spettanze dovute dalla Società al Sig. Marco Nespolo con riferimento alle dimissioni, ha deliberato quanto segue:

- quanto alla componente fissa dell'emolumento, viene operato un semplice calcolo pro-quota del compenso fisso spettante al Sig. Marco Nespolo al netto delle ritenute e degli oneri di legge. Tale compenso risulta essere pari, per tutto il periodo in cui è stata ricoperta la carica nel 2018, a 416.666,70 (quattrocentosedicimilaseicentossessantasei/70)
- corresponsione pro quota, a fronte di una valutazione puntuale dei risultati raggiunti, del compenso variabile annuale (STI) per l'anno 2018 pari a € 250.000,00 (duecentocinquantamila/00)
- corresponsione di €285.000 in un'unica soluzione a fronte della sottoscrizione di un nuovo patto di non concorrenza in sostituzione del patto precedentemente sottoscritto tra le parti, che prevede l'obbligo di astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quella svolta dalla Società in tutto il territorio della Repubblica Italiana, la Repubblica di San Marino e la Città del Vaticano, per la durata di tre anni a decorrere dalla data di cessazione della carica. In caso di inadempimento degli obblighi di non concorrenza da parte del Sig. Marco Nespolo, quest'ultimo sarà tenuto a pagare alla Società una penale pari al doppio del suddetto corrispettivo, nonché a corrispondere alla Società, a titolo di penale, un importo pari a €500 per ciascun giorno di ritardo nell'adempimento - salvo, in ogni caso, il risarcimento del maggior danno - in caso ometta di comunicare alla Società la denominazione sociale del soggetto per conto del quale svolgerà la sua attività a qualsiasi titolo, l'oggetto di tale attività e la relativa data di decorrenza

Si sottolinea che, per effetto dell'anticipata cessazione della Carica per dimissioni volontarie, il Patto di non concorrenza e non storno precedentemente sottoscritto con la Società, che prevedeva l'erogazione di un corrispettivo di Euro 1.000.000, non è stato ritenuto applicabile.

Si segnala inoltre che, in seguito alle dimissioni volontarie dalla carica di Amministratore Delegato, il Sig. Marco Nespola ha perso i diritti assegnati nell'ambito del "Performance Share Plan 2019-2021" e pertanto non gli è stata attribuita alcuna componente variabile di lungo termine.

Remunerazione degli Amministratori Indipendenti

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti è costituita esclusivamente da un compenso fisso stabilito:

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

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

Remunerazione dei restanti Amministratori Esecutivi

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

- ▶ compensi fissi: pari a Euro 252.860,10 (duecentocinquantaquattromilaottocentosessanta/10) di retribuzione annua lorda percepiti come dirigente dipendente (incluso anche quanto previsto come corrispettivo del Patto di Non Concorrenza)
- ▶ retribuzione variabile monetaria annuale: il valore del bonus annuale 2018 (STI) maturato è pari a Euro 76.066,00 (settantaseimilaseicentasei/00) lordi, sulla base del raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi di gruppo e individuali
- ▶ retribuzione variabile di lungo termine: in relazione al "Performance Share Plan 2019-2021" è stato percettore di n. 101.756 di diritti²²

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

- ▶ compensi fissi: pari a Euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) lordi
- ▶ retribuzione variabile monetaria annuale: il valore del bonus annuale 2018 (STI) maturato è pari a Euro 100.000,00 (centomila/00) lordi sulla base del raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi di gruppo e individuali²³
- ▶ retribuzione variabile di lungo termine: in relazione al "Performance Share Plan 2019-2021" è stato percettore di n. 167.545 di diritti²²

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

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

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

- ▶ compensi fissi: pari a Euro 152.860,20 (centocinquantaduemilaottocentosessanta/20) di retribuzione annua lorda erogata pro quota percepiti come dirigente dipendente
- ▶ retribuzione variabile monetaria annuale: il valore del bonus annuale 2018 (STI) maturato è pari a Euro 33.225,00 (trentatremiladuecentoventicinque/00) lordi sulla base del raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi di gruppo e individuali
- ▶ retribuzione variabile di lungo termine: in relazione al "Performance Share Plan 2019-2021" è stato percettore di n. 59.228 diritti²⁴

In relazione ai compensi corrisposti al *Chief Operating Officer* del Gruppo Cerved, **Paolo Chiaverini**²⁵, e al *Chief Financial Officer* del Gruppo Cerved, **Giovanni Sartor**²⁶ si rimanda alle successive tabelle.

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

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

Remunerazione dei Sindaci

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

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

Nella medesima Assemblea sono stati altresì deliberati gli emolumenti annui lordi per i Sindaci, pari a Euro 60.000,00 (sessantamila/00) per il Presidente del Collegio Sindacale e a Euro 40.000,00 (quarantamila/00) ciascuno per i Sindaci effettivi.

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

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

25. Nominato in data 29 ottobre 2018 Amministratore Esecutivo della Società con efficacia dal 31 ottobre 2018 a seguito delle dimissioni rassegnate dal Consigliere Sig. Marco Nespolo. Uscito dal Gruppo in data 28 dicembre 2018.

26. Nominato in data 19 dicembre 2018 Amministratore Esecutivo della Società con efficacia dal 28 dicembre 2018 a seguito delle dimissioni rassegnate dal Consigliere Sig. Paolo Chiaverini.

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il compenso complessivo attribuito ai 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società e le società controllate direttamente e indirettamente dalla Società e ammonta, per l'esercizio 2018, a Euro 1.834.058,46 (unmilioneottocotentotrentaquattromilacinquantotto/46). 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 (STI). La retribuzione variabile monetaria di breve termine maturata corrisponde all'ammontare previsto per il raggiungimento medio del 90% rispetto al *target*.

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

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

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

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

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari: "*Performance Share Plan 2019-2021*"

Il Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari in corso è articolato in tre cicli (2016, 2017, 2018), ciascuno di durata triennale e prevede l'assegnazione ai destinatari, a titolo gratuito, del diritto di ricevere, sempre gratuitamente, un numero massimo complessivo di 2.925.000 Azioni Cerved Group, rappresentative dell'1,5% del capitale sociale.

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

Nel corso dell'esercizio 2018, con delibere del 4 giugno 2018 e del 19 dicembre 2018, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha definito l'assegnazione del terzo ciclo e relativa riallocazione del LTIP *Performance Share* 2019 – 2021.

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

- Amministratori della Società o di Società controllate
- *manager* legati alla Società o alle controllate da un rapporto di lavoro subordinato e con Responsabilità Strategiche
- *manager* e altre figure apicali legate alla Società o alle controllate da un rapporto di collaborazione autonomo

Con il 2018 si è concluso il primo ciclo del "Performance Share Plan 2019-2021". Il Consiglio di Amministrazione, verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi triennali a suo tempo fissati, ha deliberato l'attribuzione - attraverso l'utilizzo di Azioni proprie, nei termini a suo tempo autorizzati dall'Assemblea - di n. 551.606 Azioni complessive (a fronte di un numero massimo di 792.537 Azioni potenzialmente attribuibili; v. infra dettagli nella seconda parte della presente Sezione, Tabella 3A).

La percentuale di diritti che matureranno è pari al 69,6% a fronte delle seguenti percentuali di raggiungimento:

- Crescita dell'utile ante imposte adjusted = 76,4% e
- Total Shareholder Return = 53,7%

Le Azioni verranno attribuite entro 60 giorni dall'Assemblea che approva il bilancio. Si ricorda che le Azioni sono soggette a vincoli di lock up e clawback:

- per gli Amministratori Esecutivi: obbligo di continuamente detenere, fino al termine del mandato, un numero di Azioni almeno pari al 10% del totale delle Azioni attribuite
- per i Dirigenti Strategici: obbligo di continuamente detenere, per un periodo di 2 anni dalla data di attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% del totale delle Azioni attribuite

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

Nel corso dell'esercizio 2018 non sono stati stipulati ulteriori accordi, rispetto a quanto previsto nella presente Politica di Remunerazione, che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, salva l'applicazione per questi ultimi degli eventuali accordi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.

II PARTE – TABELLE

Nella II Parte della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando la Tabella n. 1 prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli ricoperti in società controllate e collegate del Gruppo.

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

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

Relazione sulla Remunerazione

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 partecipazione a comitati per la	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Indennità di fine carica	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity
Fabio Cerchiai¹	Presidente indipendente	Dal 03/05/2016°	Approvazione Bilancio 2018	200.000,00	20.000,00						220.000,00	
Gianandrea De Bernardis	Vice Presidente Esecutivo	Dal 03/05/2016	Approvazione Bilancio 2018	250.000,00		4.442,76					254.442,76	115.321,17
Gianandrea De Bernardis	Amministratore Delegato	Dal 31/10/2018	Approvazione Bilancio 2018	143.955,34							143.955,34	5.360,06
Marco Nespolo²	Amministratore Delegato	Dal 03/05/2016	31/10/18	416.666,70			4.011,36	285.000,00		250.000,00	955.678,06	
Giulia Bongiorno	Consigliere Indipendente	Dal 29/04/2016	31/05/18	16.666,67							16.666,67	
Mara Anna Rita Caverni³	Consigliere Indipendente	Dal 29/04/2016°	Approvazione Bilancio 2018	40.000,00	20.000,00						60.000,00	
Paolo Chiaverini^{4A}	Consigliere	Dal 31/10/2018	28/12/18									
Sabrina Delle Curti	Consigliere	Dal 29/04/2016°	Approvazione Bilancio 2018		33.225,00		2.603,04		152.860,20		188.688,24	44.687,80
Marco Maria Fumagalli⁵	Consigliere Indipendente	Dal 29/04/2016	Approvazione Bilancio 2018	40.000,00							40.000,00	
Roberto Mancini⁶	Consigliere	Dal 29/04/2016	Approvazione Bilancio 2018		76.066,00		3.352,44 ****		252.860,10 *****		332.278,54	97.979,61
Andrea Mignaneli⁷	Consigliere	Dal 29/04/2016	Approvazione Bilancio 2018	250.000,00 *			3.821,52 *****			100.000,00	353.821,52	209.275,54
Valentina Montanari⁸	Consigliere Indipendente	Dal 29/04/2016	Approvazione Bilancio 2018	40.000,00							40.000,00	

Segue TABELLA N.1

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Indennità di fine carica	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity ^{****}
Simona Elena Pesce	Consigliere Indipendente	Dal 24/06/2018	Approvazione Bilancio 2018	20.767,32									20.767,32
Aurelio Regina⁹	Consigliere Indipendente	Dal 29/04/2016 ⁶	Approvazione Bilancio 2018	40.000,00	20.000,00								60.000,00
Giovanni Sartor^{10A}	Consigliere	Dal 28/12/2018	Approvazione Bilancio 2018										
Totale Organi di Amministrazione				1.458.056,03	60.000,00	109.291,00	-	18.231,12	285.000,00	405.720,30	350.000,00	2.686.298,45	472.624,18

1. Presidente Comitato Parti Correlate Cerved Group S.p.A.

2. Presidente CdA Cerved Rating Agency S.p.A.

2. Consigliere Cerved Credit Management Group S.r.l. fino al 31 ottobre 2018

2. Consigliere Cerved Credit Management S.p.A. fino al 31 ottobre 2018

3. Presidente Comitato Controllo e Rischi Cerved Group S.p.A.

3. Membro Comitato Remunerazione e Nomine Cerved Group S.p.A.

3. Membro Comitato Parti Correlate Cerved Group S.p.A.

4. Dirigente Cerved Group S.p.A. - Chief Operating Officer fino al 28 dicembre 2018

4. Presidente CdA e Amministratore Delegato Major 1 Srl fino al 20 dicembre 2018

4. Consigliere con delega in Cerved Rating Agency S.p.A. fino al 20 dicembre 2018

5. Membro Comitato Remunerazione e Nomine Cerved group Spa

5. Membro Comitato Parti Correlate Cerved Group Spa

6. Consigliere con delega Cerved Credit Collection Spa

6. Chief Commercial Officer in Cerved Group Spa

7. Consigliere Cerved Credit Collection Spa

7. Amministratore Delegato Cerved Credit Management Group Spa

7. Consigliere con Delega Cerved Legal Services Srl

7. Consigliere SC RE Collection Srl

7. Presidente CdA Quaestio Cerved Credit Management Spa fino al 14 maggio 2018

7. Consigliere CdA Quaestio Cerved Credit Management Spa dal 14 maggio 2018

7. Consigliere Juliet Spa dal 14 maggio 2018

8. Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Group Spa

9. Presidente Comitato Remunerazione e Nomine Cerved Group Spa

9. Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Group Spa

10. Dirigente Cerved Group Spa - Chief Financial Officer

10. 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

10. Consigliere CDA Cerved Master Service Spa

10. Consigliere in Juliet Spa dal 14 maggio 2018

10. Consigliere in Quaestio Cerved Credit Management Spa dal 7 novembre 2018

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

****Componente variabile di breve termine della remunerazione

****L'importo di 285.000 Euro si riferisce al corrispettivo del Patto di non Concorrenza di Marco Nespolo

****Include, dove presente, il Patto di non Concorrenza in essere (Nello specifico include il Patto di non Concorrenza di Roberto Mancini)

^ Gli 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 Strategiche in quanto non si considera materiale il periodo di effettiva copertura della carica all'interno del Consiglio di Amministrazione.

Segue TABELLA N.1

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi 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 dei compensi equity
Antonella Bientinesi	Presidente	Dal 13/4/2017	Approvazione Bilancio 2019	200.000,00	60.000,00						60.000,00	
Costanza Bonelli	Sindaco	Dal 13/4/2017	Approvazione Bilancio 2019	250.000,00	40.000,00						40.000,00	
Paolo Ludovici¹¹	Sindaco	Dal 13/4/2017 oo	Approvazione Bilancio 2019	143.955,34	72.995,43 **						72.995,43	
Laura Acquadro¹²	Sindaco Supplente	Dal 13/4/2017 oo	Approvazione Bilancio 2019	416.666,70	9.333,33						9.333,33	
Antonio Mele	Sindaco Supplente	Dal 13/4/2017	Approvazione Bilancio 2019	16.666,67							-	
Totale Organi di Controllo				182.328,76	-	-	-	-	-	-	182.328,76	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.357.389,36	60.000,00	109.291,00	13.702,37	285.000,00	359.172,82	250.000,00	2.434.555,55	263.348,64
(II) Compensi da controllate e collegate				282.995,43 ***	-	-	4.528,75 *****	-	46.547,48 *****	100.000,00	434.071,66	209.275,54
(III) Totale				1.640.384,79	60.000,00	109.291,00	18.231,12	285.000,00	405.720,30	350.000,00	2.868.627,21	472.624,18

11. Presidente Collegio Sindacale Cerved Group Spa ante fusione (per tale incarico ha percepito 30.000,00)

12. Sindaco Effettivo di Cerved Master Services Spa dal 08 giugno 2018 (per tale incarico percepisce 16.000 Euro annui)

*** Corrisponde alla somma di * (quale Compenso come Amministratore Delegato di Cerved Credit Management Group Spa) e 32,995,43 di ** (quale Compenso Presidente Collegio Sindacale Cerved Group Spa ante fusione

- 6.328,77 - Sindaco Effettivo di Juliet Spa - 10.000 - Sindaco Effettivo di Quastio Cerved Credit Management spa - 10.000 - Sindaco Effettivo di Cerved Master Services Spa fino al 8 giugno 2018 - 6.666,67)

***** Corrisponde alla somma di ***** e 707,23 di ***** (quale Beneficio non monetario in Cerved Group Spa ante fusione)

***** Corrisponde alla somma di 46.547,48 di ***** (quale retribuzione da lavoro dipendente in Cerved Group Spa ante fusione)

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 partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Indennità di fine carica	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Fair Value** dei compensi equity
Totale n. 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche *												
(I)		Compensi nella società che redige il bilancio		-	-	382.683,70	22.707,40	-	1.451.374,76	-	1.856.765,86	299.046,61
(II)		Compensi da controllate e collegate		-	-	382.683,70	19.288,32	-	1.291.135,66	-	1.693.107,68	299.046,61
(III)		Totale		-	-	382.683,70	3.419,08	-	160.239,10	-	163.658,18	-
				-	-	382.683,70	22.707,40	-	1.451.374,76	-	1.856.765,86	299.046,61

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

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

°°° Include, dove presente, il Patto di non Concorrenza in essere

TABELLA 3A

Plani 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 strategiche

(A)	(B)	(1)	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 di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
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*
Gianandrea De Bernardis												
Vice Presidente e Amministratore Delegato												
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° ciclo</i>	115.905,00	902 gg								115.526,80
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° ciclo</i>	78.947,00	772 gg								335.494,44
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° ciclo</i>			65.000,00	613.600,00	941 gg	04/06/18	9,44			109.961,10
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° ciclo</i>			115.384,00	807.688,00	743 gg	19/12/18	7,00			10.720,13
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

Segue TABELLA 3A

(A)	(B)	(1)	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 di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
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*
Sabrina Delle Curti Consigliere - Dirigente Strategico												
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° ciclo</i>	20.182,00	902 gg								20.116,15
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° ciclo</i>	19.260,00	772 gg								81.847,61
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° ciclo</i>			24.509,00	231.364,96	941 gg	04/06/18	9,44			41.462,12
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° ciclo</i>			34.719,00	243.033,00	743 gg	19/12/18	7,00			3.225,68
		(II) Compensi da controllate e collegate										
		(III) Totale										

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

** viene riportato il Valore massimo attribuibile, l'effettivo 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)	(1)	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 di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero*** e tipologia di strumenti finanziari	Fair value** alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value*
Andrea Mignanelli													
Consigliere - Dirigente Strategico													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
			35.714,00	902 gg									35.597,47
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° ciclo</i>											
					121.159,00	1.143.740,96	941 gg	04/06/18	9,44				204.965,90
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° ciclo</i>											
(II) Compensi da controllate e collegate					46.386,00	324.702,00	743 gg	19/12/18	7,00				4.309,64
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° ciclo</i>											
(III) Totale													

Segue TABELLA 3A

(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	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Roberto Mancini	Consigliere - Dirigente Strategico											
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° ciclo</i>			55.370,00	522.692,80	941 gg	04/06/18	9,44			93.669,97
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° ciclo</i>			46.386,00	324.702,00	743 gg	19/12/18	7,00			4.309,64
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° ciclo</i>	71.429,00	902 gg								71.195,94
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° ciclo</i>	65.789,00	772 gg								279.578,00
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

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

** viene riportato il Valore massimo attribuibile, l'effettivo 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 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. 7 Dirigenti strategici													
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° ciclo</i>	64.214,00	902 gg									64.004,48
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° ciclo</i>	63.464,00	772 gg									269.697,60
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° ciclo</i>			168.170,00	1.587.524,80	941 gg	04/06/18	9,44				284.494,83
		<i>Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° ciclo</i>			156.624,00	1.096.368,00	743 gg	19/12/18	7,00				14.551,78

(I) Compensi nella società che redige il bilancio

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 di competenza dell'esercizio	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
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*
n. 7 Dirigenti strategici												
		Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 1° ciclo	74.916,00	902,88								74.671,56
		Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° ciclo	95.196,00	772,88								404.546,40
(II) Compensi da controllate e collegate		Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° ciclo										
		Performance Share Plan 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° ciclo										
(III) Totale												

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

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

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

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

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno	Bonus di anni precedenti	Altri Bonus			
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora Differiti
Marco Nespolo	Amministratore Delegato dal 13 maggio 2016							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus 2018	250.000,00					
(II) Compensi da controllate e collegate		Bonus 2018						
(III) Totale			250.000,00					
Sabrina Delle Curti	Consigliere							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus 2018	33.225,00					
(II) Compensi da controllate e collegate		Bonus 2018						
(III) Totale			33.225,00					
Roberto Mancini	Consigliere							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus 2018	76.066,00					
(II) Compensi da controllate e collegate		Bonus 2018						
(III) Totale			76.066,00					

Segue TABELLA 3B

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
Nome e Cognome	Carica	Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	Altri Bonus
Andrea Mignanelli	Consigliere		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus 2018							
(II) Compensi da controllate e collegate		Bonus 2018	100.000,00						
(III) Totale			100.000,00						
DIRIGENTI STRATEGICI Dirigenti strategici									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus 2018	382.683,70						
(II) Compensi da controllate e collegate		Bonus 2018	-						
(III) Totale			382.683,70						-

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 31/12/2017	Numero azioni acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2018	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2018	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2018)
Marco Nespolo	Amministratore Delegato	Cerved Group S.p.A.	130.000	-	-	130.000,00 *
Gianandrea Edoardo De Bernardis	Vice Presidente ed Amministratore Delegato	Cerved Group S.p.A.		11.591		11.591
Giulia Bongiorno	Consigliere	Cerved Group S.p.A.	2.500	-	-	2.500,00 **
Roberto Mancini	Consigliere	Cerved Group S.p.A.	24.000	5.530	-	29.530
Andrea Mignanelli	Consigliere	Cerved Credit Management Group S.r.l.	3.005	-	1.202	1.803
Andrea Mignanelli	Consigliere	Cerved Group S.p.A.	20.000	-	-	20.000
Sabrina Delle Curti	Consigliere	Cerved Group S.p.A.		2.020		2.020
Giovanni Sartor	Consigliere ***	Cerved Group S.p.A.				

* Al 9 ottobre 2018 (data in cui sono state rassegnate le dimissioni)

** Al 4 giugno 2018 (data in cui sono state rassegnate le dimissioni)

***Informazioni incluse nella tabella dei dirigenti con responsabilità strategiche in modalità aggregata

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 31/12/2017	Numero azioni acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2018	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2018	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2018)
N.6 dirigenti strategici	Dirigente Strategico	Cerved Group Spa	21.000	4.370	0	25.370

ALLEGATO - INFORMATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 84-BIS, COMMA 5, DEL REGOLAMENTO CONSOB

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

Con riferimento al piano di incentivazione a lungo termine Performance Share Plan 2019-2021, articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono dagli esercizi 2016, 2017 e 2018 e approvato dall'assemblea in data 14 dicembre 2015, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 4 giugno 2018 ha deliberato di dare attuazione a tale piano con il lancio del terzo ciclo. Sono stati individuati n° 53 beneficiari a cui è stato assegnato con effetto dal 2018 diritto a ricevere complessivamente sino a un massimo di n° 977.326 di diritti Cerved che potranno essere attribuiti al termine di un periodo di vesting triennale, previo il verificarsi delle condizioni stabilite dal Piano.

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

QUADRO 1, SEZIONE 2

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

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e Cognome	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
Marco Nespolo	Amministratore Delegato	14 dicembre 2015	diritti	147.500,00	4 giugno 2018		9,44	2018-2020
Gianandrea De Bernardis	Vice Presidente Esecutivo	14 dicembre 2015	diritti	65.000,00	4 giugno 2018		9,44	2018-2020
Sabrina Delle Curti	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	24.509,00	4 giugno 2018		9,44	2018-2020
Roberto Mancini	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	55.370,00	4 giugno 2018		9,44	2018-2020
Andrea Mignanelli	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	121.159,00	4 giugno 2018		9,44	2018-2020
N. 7 Dirigenti Strategici		14 dicembre 2015	diritti	223.540,00	4 giugno 2018		9,44	2018-2020
Altri Managers		14 dicembre 2015	diritti	340.248,00	4 giugno 2018		9,44	2018-2020

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

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e Cognome	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	Vice Presidente Esecutivo ed Amministratore Delegato	14 dicembre 2015	diritti	115.384,00	19 dicembre 2018		7,00	2018-2020
Sabrina Delle Curti	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	34.719,00	19 dicembre 2018		7,00	2018-2020
Roberto Mancini	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	46.386,00	19 dicembre 2018		7,00	2018-2020
Andrea Mignanelli	Consigliere	14 dicembre 2015	diritti	46.386,00	19 dicembre 2018		7,00	2018-2020
N. 6 Dirigenti Strategici		14 dicembre 2015	diritti	156.624,00	19 dicembre 2018		7,00	2018-2020
Altri Managers		14 dicembre 2015	diritti	308.888,00	19 dicembre 2018		7,00	2018-2020

Finito di stampare ad aprile 2019

Impaginazione:

The Visual Agency S.r.l. - Milano

Stampa:

New Copy Service S.r.l. - Milano



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

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

www.company.cerved.com