



Relazione sulla politica in
materia di remunerazione e
sui compensi corrisposti

DATI SOCIETARI

► SEDE LEGALE DELLA CAPOGRUPPO

Cerved Group S.p.A.

Via dell'Unione Europea, 6A, 6B
San Donato Milanese (MI)

► DATI LEGALI DELLA CAPOGRUPPO

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

Sito Istituzionale company.cerved.com



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 25 Marzo 2021.


 Indice

EXECUTIVE SUMMARY	10
-------------------------	----

● SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. Introduzione.....	16
2. Destinatari della politica di Remunerazione.....	18
3. Finalità e principi della politica di Remunerazione.....	19
4. Analisi voti assembleari dello scorso esercizio.....	20
5. Attività di engagement dei Proxy Advisor e dei principali investitori.....	21
6. Sostenibilità e remunerazione.....	21
La sostenibilità al centro.....	21
Il link tra sostenibilità e remunerazione.....	23
7. Succession Plan.....	23
8. Novità introdotte.....	24
9. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.....	25
Consiglio di Amministrazione.....	25
Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance.....	25
Collegio Sindacale.....	30
Assemblea degli Azionisti.....	30
10. Struttura della remunerazione.....	30
10.1 Componente fissa: Amministratori Esecutivi, Top Management e Funzioni di Controllo.....	30
Remunerazione fissa del Presidente Esecutivo.....	31
Remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato.....	31
Remunerazione fissa dei restanti Amministratori Esecutivi.....	31
10.2 Componente variabile di breve termine (STI) - nuovo Performance Bonus 2021:	
Amministratori Esecutivi e Top Management.....	31
Remunerazione variabile di breve termine (STI) del Presidente Esecutivo.....	33
Remunerazione variabile di breve termine (STI) dell'Amministratore Delegato.....	33
Remunerazione variabile di breve termine (STI) degli Amministratori Esecutivi e del Top Management.....	34
Remunerazione variabile di breve termine (STI) delle Funzioni di Controllo.....	35
10.3 Componente variabile di lungo termine (LTI): Performance Share Plan 2022-2024.....	35
Lock up.....	36
Share ownership.....	37
Cessazione del rapporto di lavoro/collaborazione/carica.....	37
Operazioni/eventi di natura straordinaria.....	37
11. Meccanismi di adeguamento ex post.....	38
12. Remunerazione di particolari cariche.....	38
Amministratori non Esecutivi e Amministratori Indipendenti.....	38
Membri degli organi di controllo.....	39
13. Cessazione del rapporto/carica.....	39
Severance.....	39
Indennità di fine carica.....	40
14. Altri elementi della remunerazione.....	41
Benefit e welfare.....	41
Patti di non concorrenza.....	41
Altre forme di remunerazione variabile.....	41



SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI

Struttura.....	44
I Parte - Attuazione della politica di Remunerazione.....	44
1. Risultati esercizio 2020.....	44
2. Principali iniziative People 2020.....	46
3. Governance Esercizio 2020.....	47
Consiglio di Amministrazione.....	47
Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance.....	48
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.....	49
4. Deroghe alla Politica di remunerazione 2020 ex. Art. 123-ter TUF.....	49
Performance Share Plan 2019-2021, 3° ciclo e 3° ciclo aggiuntivo.....	50
STI competenza 2020.....	50
5. Attuazione delle Politiche Retributive.....	51
5.1 Remunerazione dell'attuale Presidente Esecutivo.....	51
Remunerazione Fissa.....	51
Remunerazione variabile di lungo termine.....	51
Benefit.....	52
5.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato.....	52
Remunerazione fissa e variabile di breve termine.....	52
Remunerazione variabile di lungo termine.....	53
Benefit.....	53
CEO Pay Ratio Competenza 2020.....	53
5.3 Remunerazione dei restanti Amministratori Esecutivi.....	53
5.4 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	54
5.5 Remunerazione di particolari cariche.....	54
Remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti.....	54
5.6 Remunerazione dei membri degli Organi di Controllo.....	55
6. Variazioni retributive.....	55
6.1 Variazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Presidente Esecutivo e degli altri Amministratori Esecutivi.....	55
6.2 Variazione della remunerazione degli Amministratori non Esecutivi e dei Sindaci.....	63
6.3 Variazione retribuzione annua lorda dei dipendenti.....	63
7. Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.....	64
8. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.....	64
"Performance Share Plan 2019-2021".....	64
"Performance Share Plan 2022-2024".....	65
II Parte - Tabelle.....	66
ALLEGATO - INFORMATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 84-BIS, COMMA 5, DEL REGOLAMENTO CONSOB.....	75

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance

Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato, sono lieto di presentarVi la Relazione 2021 sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il 2020 è stato un anno molto intenso, in cui ci siamo trovati ad affrontare una grave crisi sanitaria e le conseguenze economiche che ne sono scaturite.

Siamo stati in grado di reagire con prontezza e, di fronte al protrarsi della pandemia, continuiamo a salvaguardare prima di tutto il nostro patrimonio principale: le persone. Lo smart working, esteso da marzo 2020 al 95% del personale, prosegue garantendo un'appropriata alternanza tra attività da remoto e in presenza. Per quest'ultima sono stati predisposti con scrupolosità presidi e supporti idonei al fine di tutelare la salute e la sicurezza delle persone che lavorano abitualmente nelle nostre sedi.

Un ruolo chiave e strategico quello dei Manager che in pochissimo tempo hanno dovuto ripensare a come gestire le attività lavorative a distanza garantendo continuità operativa, qualità e produttività dei servizi offerti. Con grande impegno si sono inoltre focalizzati sulla comunicazione continua e costante con i team per mantenere alto il livello di engagement e di motivazione delle persone, trasmettendo loro fiducia, ascolto e la consapevolezza che, nonostante la distanza, il senso di squadra e l'attenzione ai colleghi continuano ad essere aspetti prioritari.

Con l'obiettivo di supportare le imprese nella definizione della migliore strategia possibile per proteggersi dai rischi e cogliere le opportunità anche in un momento così difficile, abbiamo sviluppato nuovi prodotti, abbiamo aiutato il sistema bancario ad erogare i contributi del fondo di garanzia e abbiamo creato indicatori ad hoc per sostenere il Sistema Paese.

Questi ultimi 12 mesi sono stati molto intensi anche per il nostro Comitato che ha lavorato per migliorare la politica di remunerazione con l'obiettivo di mantenere allineati gli interessi del Management con quelli di voi Azionisti. La nostra attenzione è stata rivolta anche a valutare gli impatti della pandemia sui sistemi di remunerazione di breve e di lungo periodo.

Tutte le proposte e i pareri formulati, discussi poi con il Consiglio di Amministrazione, tengono in considerazione tutti gli stakeholder e sono mirati a trattenere ed attrarre i migliori talenti; sono loro che realizzeranno la strategia, generando valore per voi Azionisti, in linea con il purpose e con i principi di Cerved.

Componenti del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance



Aurelio Regina
Presidente



Fabio Cerchiali
Amministratore
Indipendente



Valentina Montanari
Amministratore
Indipendente



Umberto Carlo Maria Nicodano
Amministratore
Indipendente

La politica di remunerazione 2021 recepisce le ultime novità normative (i.e. Codice di Corporate Governance e Regolamento Emittenti, come da ultimo modificato nel dicembre 2020) e persegue l'obiettivo di offrire una sempre maggior trasparenza promuovendo il successo sostenibile della Società.

Tra le principali novità segnaliamo:

- I nuovi obiettivi di sostenibilità di breve e lungo periodo, e come sono collegati ai sistemi di incentivazione;
- La modifica al sistema di incentivazione di breve termine (Performance Bonus), che lo rende più meritocratico a parità di costo;
- Maggiore trasparenza e comunicazione: CEO pay ratio (i.e. il rapporto tra la remunerazione fissa e variabile dell'Amministratore Delegato e la media di tutti i dipendenti); rappresentazione del paymix in logica total compensation;
- Esamina pluriennale dei voti espressi in assemblea;
- Attività di engagement nei confronti di Proxy advisor e Azionisti;
- Aggiornamento del Succession Planning;
- Analisi pluriennale dei compensi "promessi" rispetto a quelli effettivamente "percepiti", dimostrando l'efficacia degli strumenti di remunerazione realizzati in questi anni (i.e. pay for performance).

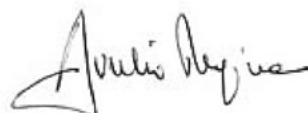
Ringrazio i membri del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance per la collaborazione e la partecipazione alle nostre attività e i colleghi della funzione Risorse Umane per aver contribuito ai lavori del Comitato.

Colgo infine l'occasione per ringraziarVi per l'interesse che riservate ogni anno alla nostra politica retributiva.

San Donato Milanese, 25 Marzo 2021

Il Presidente del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance

Aurelio Regina



Resoconto attività



9
Numero sedute
2020



45 minuti
Durata media
delle riunioni



90%
Partecipazione
media alle riunioni



Presenza del Collegio
Sindacale
tutte le sedute

Executive summary



010101010101010101010101

010101010101

Highlights politica di remunerazione 2021

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	
PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (STI) Nuovo Performance Bonus	Tipologia Piano	Sistema di MBO
	Performance Period	Annuale, in coerenza con gli obiettivi di budget
	Modalità di pagamento	Cash
	Gate ex ante	EBITDA Adjusted consolidato di Gruppo
	Meccanismo di funzionamento	Il 100% del Target Bonus di partenza viene riproporzionato secondo il Cerved Performance Index (basato sull'EBITDA Adjusted di Gruppo). Il Target Bonus così ottenuto viene poi a sua volta moltiplicato per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali
	Tipologia KPI	Obiettivi individuali di natura quantitativa e/o qualitativa legati a parametri economico-finanziari, sostenibilità, progetti speciali, supporto al business, governance etc...
	Bonus Target	Amministratore Delegato 70% della componente fissa - Altri Amministratori Esecutivi 25% della componente fissa - Top Management 30% - 60% della componente fissa ¹
	Bonus Cap	Amministratore Delegato 105% della componente fissa - Altri Amministratori Esecutivi 38% della componente fissa - Top Management 46% - 90% della componente fissa ²
	Correttivi ex post	Clausola di claw back
	PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI) "Performance Share Plan 2022-2024" approvato dall'Assemblea in data 16 aprile 2019	N° cicli di assegnazione
Vesting		Triennale per ciascun ciclo
Condizioni di performance		<ul style="list-style-type: none"> ➤ PBT Adjusted: peso 70% ➤ MID CAP TSR: peso 15% ➤ Sector TSR: peso 15%
Curva di maturazione		Per ciascun obiettivo è previsto un valore threshold al di sotto del quale nessuna azione sarà attribuita ed una soglia massima di performance (cap) al cui raggiungimento o superamento sarà attribuito il numero massimo delle azioni
Cap		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Amministratore Delegato/Amministratori Esecutivi: fino ad un massimo di 4 volte il compenso fisso per ogni ciclo di assegnazione triennale ➤ Top Management: fino ad un massimo di 3 volte il compenso fisso per ogni ciclo di assegnazione triennale
Lock Up		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Amministratore Delegato/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 ➤ Top Management: 50% delle azioni attribuite al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale per 2 anni dalla data di attribuzione
Correttivi ex post		Clausola di claw back
INDENNITÀ DI FINE CARICA		Non è attualmente prevista l'assegnazione di indennità di fine carica. Qualora dovessero essere introdotte, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e del Regolamento Emittenti, 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 o a causa di violazioni delle norme e regole aziendali. Saranno altresì definiti i criteri per la determinazione del compenso e il collegamento con i risultati della Società.
SEVERANCE		Sono previste specifiche circostanze che ne determinano il diritto e criteri per la definizione dell'importo ³ . Il compenso non può superare le 24 mensilità di remunerazione calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e della media della remunerazione variabile di breve termine percepita in un determinato orizzonte temporale (generalmente il triennio), ad esclusione del costo di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e quanto dovuto per le altre competenze di fine rapporto.
PATTI DI NON CONCORRENZA		Alla data della presente Relazione gli unici beneficiari di patti di non concorrenza sono due membri del Top Management⁴. 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, Top Management e altri dipendenti che possono essere considerati figure chiave all'interno dell'organizzazione.
BONUS	È politica della Società non attribuire bonus discrezionali quali ad esempio <i>una tantum</i> e <i>one off payments</i> per Amministratori Esecutivi e Top Management	

¹ Il range riportato in tabella definisce la variazione possibile; alla data della presente Relazione è previsto un limite massimo all'incidenza del bonus target sulla componente fissa del Top Management pari al 60%, con una media del 45%.

² Il range riportato in tabella definisce la variazione possibile; alla data della presente Relazione è previsto un limite massimo all'incidenza del bonus max sulla componente fissa del Top Management pari al 90%, con una media del 68%.

³ Cfr. par. 9 della presente Relazione.

⁴ Si precisa l'Amministratore Delegato non è beneficiario di un patto di non concorrenza.

NUOVO PERFORMANCE BONUS (STI) – OBIETTIVI INDIVIDUALI 2021

Il nuovo Performance Bonus prevede che il 100% del Target Bonus di partenza venga riproporzionato secondo il Cerved Performance Index (basato sui risultati dell'EBITDA Adjusted di Gruppo). Il Target Bonus così ottenuto viene poi a sua volta moltiplicato per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali.

Target Bonus di partenza (€)	X	Cerved Performance Index (%)	X	Raggiungimento obiettivi individuali (%)	=	Totale Bonus (€)
------------------------------	---	------------------------------	---	--	---	------------------

Amministratore Delegato

Obiettivi	
Ebitda Adjusted di Gruppo	Moltiplicatore del Target
Execution Piano Industriale	30%
Valorizzazione della B.U. Credit Management	20%
M&A Execution	30%
Dashboard di sostenibilità	20%

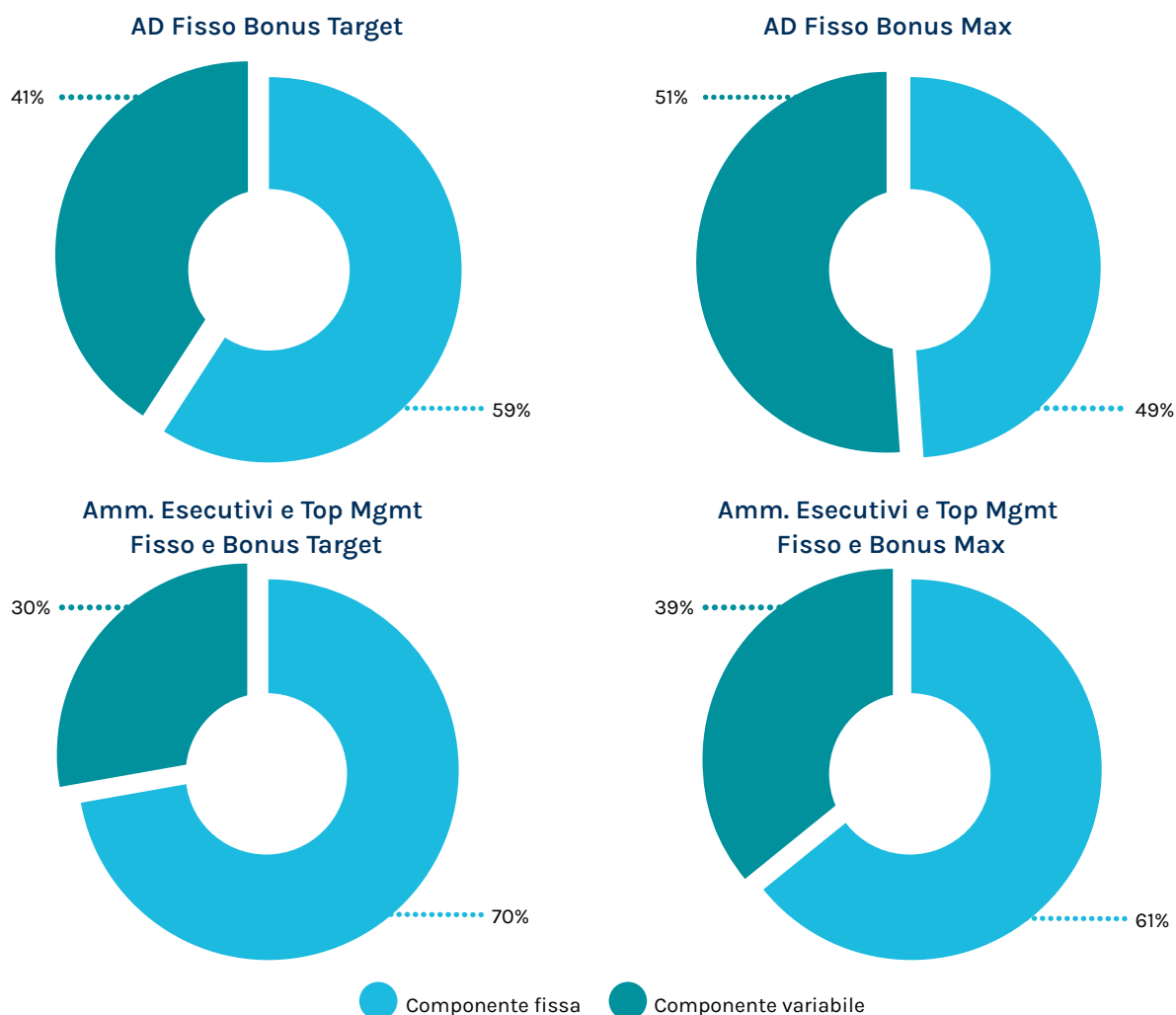
Amministratori Esecutivi e Top Management

Obiettivi	
Ebitda Adjusted di Gruppo	Moltiplicatore del Target
Supporto attività di Quotata/Ricavi del Canale/Ebitda Business Unit	30%
Supporto al Business/Group Operating Cash Flow/1° Margine del canale	20%
Governance/Cross selling/fatturato medio	15%
Progetti Speciali	15% - 30%
Dashboard di sostenibilità	15%

INCIDENZA DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE SUL FISSO

	Bonus Target in % su fisso	Bonus Max in % su fisso
Amministratore Delegato	70%	105%
Altri Amministratori Esecutivi	25%	38%
Top Management	min. 30% - max. 60%	min. 46% - max. 90%

PAY MIX TOTAL CASH



⁵ Si specifica che nel calcolo non è stato incluso il variabile di lungo termine e che è stata considerata la sola popolazione del Gruppo operante nel territorio italiano.

CEO PAY RATIO

In ottica di trasparenza verso gli stakeholder viene data disclosure del rapporto tra la remunerazione fissa e total cash (fissa + variabile target) dell'Amministratore Delegato e una stima della retribuzione media fissa e total cash di tutti i dipendenti per il 2021.⁵

	Amministratore Delegato	Media dipendenti del Gruppo	Rapporto
Retribuzione fissa 2021	500.000 €	41.415€	12:1
Retribuzione fissa e variabile (total cash) 2021	850.000 €	46.411€	18:1

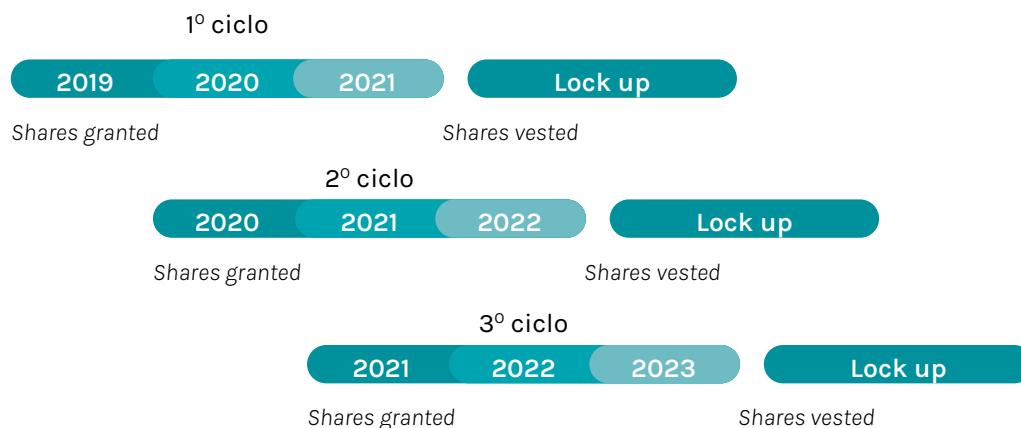
PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024

Nel 2019 Cerved Group ha avviato un nuovo piano di incentivazione di lungo termine, con l'obiettivo di coinvolgere e allineare sempre più gli interessi del Management e degli Stakeholder, supportare il miglioramento delle performance di medio-lungo periodo del Gruppo e, conseguentemente, contribuire alla creazione di valore della Società.

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

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

STRUTTURA DEL PIANO



STRUTTURA DEL PIANO

BENEFICIARI (CIRCA 100)

- Amministratori Esecutivi
- Top Management
- Altri Manager e figure Chiave

CRITERI DI PERFORMANCE

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

Sono previste le seguenti condizioni di Performance:

- › PBTA: peso 70%
 - › Mid Cap TSR: peso 15%
 - › Industry Sector TSR: peso 15%
- } per tutti e tre i cicli del piano

LOCK UP

- › **Amministratore Delegato/ 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
- › **Top Management**
50% delle azioni attribuite al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale per 2 anni dalla data di attribuzione
- › **Altri beneficiari**
20% delle azioni attribuite al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale per 2 anni dalla data di attribuzione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO/COLLABORAZIONE/ CARICA

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



SEZIONE I

Politica in materia di Remunerazione





1. Introduzione

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata redatta in adempimento dell’art.123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), dell’art. 84-quater del Regolamento in materia di Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana nel mese di gennaio 2020⁶ (il “**Codice di Corporate Governance**”), a cui la Società aderisce.

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

La Relazione si compone di due Sezioni:

- La **Sezione I** illustra la Politica di Remunerazione 2021 adottata dalla Società per gli Amministratori, per il Top Management⁷ (i.e. Dirigenti con Responsabilità Strategiche) per i membri degli Organi di Controllo specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure/strumenti utilizzati per l’adozione e l’attuazione della politica;
- La **Sezione II** fornisce le informazioni relative all’attuazione delle politiche retributive e i compensi corrisposti nell’esercizio 2020 agli Amministratori, ai membri degli Organi di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i.e. Top Management) come individuati per l’esercizio 2020⁸.

Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali (**Executive Summary**) al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro chiaro e di immediata lettura relativamente agli elementi chiave della politica 2021.

In linea con il vigente quadro normativo, ossia ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, la politica di remunerazione, di cui alla **Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta alla deliberazione vincolante dell’Assemblea degli Azionisti della Società** convocata, ai sensi dell’art. 2364, comma 2, del Codice Civile, *inter alia*, per l’approvazione del bilancio di esercizio 2020, il 27 aprile, in unica convocazione, presso la sede legale in San Donato Milanese (MI), Via Dell’Unione Europea n. 6A/6B.

Ai sensi dell’art. 3, comma 6 del Decreto Legge n. 183 del 14 dicembre 2020 (c.d. “Decreto Mille Proroghe”), convertito dalla Legge n. 21 del 26 febbraio 2021, l’intervento in Assemblea di coloro ai quali spetta il diritto di voto è consentito esclusivamente per il tramite del Rappresentante Designato dalla Società ai sensi dell’art. 135-undecies del TUF, l’intervento in Assemblea di coloro ai quali spetta il diritto di voto è consentito esclusivamente per il tramite del Rappresentante Designato.

⁶ Entrato in vigore a partire da gennaio 2021.

⁷ Per tali intendendosi, secondo la definizione del nuovo Codice di Corporate Governance, gli alti dirigenti che non sono membri dell’organo di amministrazione e hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società e del gruppo ad essa facente capo.

⁸ Per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all’Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di Operazioni con Parti Correlate. Si sottolinea che tale definizione a partire dal 2021 è sostituita con “Top Management” di cui alla nota precedente.



Si specifica che, in considerazione delle limitazioni che possano presentarsi per il perdurare dell'emergenza sanitaria, l'intervento all'Assemblea dei soggetti legittimati (il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Presidente del Collegio Sindacale, gli altri componenti degli Organi Sociali, il Segretario, il Rappresentante Designato, la Società di Revisione e/o personale dipendente e/o collaboratori a ciò autorizzati dal Presidente), in linea con l'art. 15 dello Statuto, potrà avvenire anche, (o esclusivamente), mediante mezzi di telecomunicazione che ne garantiscano l'identificazione, con le modalità ad essi individualmente comunicate, nel rispetto delle disposizioni normative applicabili per tale evenienza, senza che sia necessario che il Presidente e il Notaio si trovino nel medesimo luogo.

Nel caso in cui l'Assemblea non approvi la Sezione I, la Società corrisponderà le remunerazioni secondo l'ultima politica approvata. Una nuova Relazione sarà sottoposta al voto degli Azionisti al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista.

Si evidenzia, inoltre, che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, il **voto dell'Assemblea sulla Sezione II avrà natura consultiva e non vincolante.**

A tal fine, in base all'art. 84-quater, comma 1, del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet <https://company.cerved.com>, sezione *governance*/documenti, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società ha deciso di avvalersi della possibilità di derogare temporaneamente alla politica di remunerazione da ultimo approvata dagli Azionisti, in presenza di circostanze eccezionali (ivi inclusi gli effetti derivanti dalla diffusione di COVID-19) al fine di assicurare il perseguimento degli interessi a lungo termine, la sostenibilità del Gruppo nel suo complesso e la capacità di stare sul mercato della Società stessa.

La Società avrà pertanto facoltà di operare, all'interno del periodo temporale di applicazione della presente politica, deroghe limitatamente alle componenti della remunerazione riguardanti i sistemi di incentivazione STI e LTI, in particolare con riferimento a obiettivi, relative metriche e modalità di valutazione. Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance con eventuale supporto di esperti terzi e indipendenti, nel rispetto di quanto previsto dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

Le eventuali deroghe operate saranno illustrate all'interno della Sezione II della politica di remunerazione relativa all'esercizio 2021.

2. Destinatari della politica di Remunerazione

I destinatari della politica retributiva sono:

- › i **componenti degli Organi Sociali** (il Consiglio di Amministrazione, ivi incluso l'Amministratore Delegato e il Presidente Esecutivo);
- › il **Top Management**, così come definito dal nuovo Codice di Corporate Governance e come da ultimo individuato secondo delibera del Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2020;
- › le **Funzioni di Controllo** (*Internal Audit*), per le quali trovano applicazione linee guida specifiche;
- › i **membri degli Organi di Controllo** (Collegio Sindacale) così come previsto ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del TUF.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che il **Consiglio di Amministrazione** di Cerved Group S.p.A, nominato in data 16 aprile 2019 e che rimarrà in carica sino alla Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, è attualmente **composto da 11 membri in maggioranza Amministratori Indipendenti**⁹.

Consiglio di Amministrazione

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

⁹ Requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF (applicabile agli amministratori ex art. 147-ter, comma 4, del TUF) e del Codice di Corporate Governance (art.2) in capo agli Amministratori Fabio Cerchiai, Mara Anna Rita Caverni, Aurelio Regina, Andrea Casalini, Alessandra Stabilini, Valentina Montanari e Mario Francesco Pitto.

¹⁰ Sabrina Delle Curti, Amministratore Esecutivo e General Counsel.

¹¹ In carica come Chief Financial Officer dal 1° agosto 2020. Si precisa che la Società e il Dott. Giovanni Sartor, precedentemente Chief Financial Officer di Cerved Group, sono addivenuti ad un accordo per una graduale uscita dal Gruppo, in coerenza con il piano di successione. Il Dott. Giovanni Sartor ha infatti concordato di rimanere nel Gruppo fino alla fine di marzo 2022, rivestendo incarichi nei Consigli di Amministrazione di alcune società controllate.

¹² Nominato quale Executive Vice President della BU Risk Intelligence con decorrenza dal 1° gennaio 2021.

In continuità con il processo di identificazione annuale del **Top Management**, in data 17 dicembre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato relativamente a tale assetto del perimetro del Top Management (in aggiunta ai manager che sono anche componenti del Consiglio di Amministrazione della Società¹⁰):

Top Management

Chief Financial Officer	Emanuele Bona ¹¹
Executive Vice President - Corporate Sales	Roberto Mancini
Executive Vice President - Financial Institutions Sales	Roberto D'Ascanio
Executive Vice President - B.U. Credit Management	Michele Cermele
Executive Vice President - B.U. Marketing Intelligence	Alessandro Geraldini
Executive Vice President - B.U. Risk Intelligence	Piero Pozzi ¹²



3. Finalità e principi della politica di Remunerazione

La politica di remunerazione del Gruppo Cerved, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance¹³ e del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, ha come fine:

Politica per la Remunerazione



In ottica di una sempre maggior attenzione da parte di Cerved a temi di Diversity & Inclusion, si sottolinea che la retribuzione viene stabilita esclusivamente sulla base di criteri relativi alla competenza professionale e al ruolo ricoperto evitando differenziali retributivi connessi a ogni eventuale forma di discriminazione.

In linea con il **Codice di Corporate Governance** e con le **raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana**, la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del Top Management si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:

- › la **componente fissa** e la **componente variabile** della remunerazione **sono bilanciati** in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società e la parte variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva;
- › gli **obiettivi di performance**, cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, sono **predeterminati, misurabili, legati in parte significativa ad un orizzonte di lungo periodo** e hanno lo scopo di creare valore per gli Azionisti. Sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;

¹³ Cfr. Codice di Corporate Governance art. 5, 27.

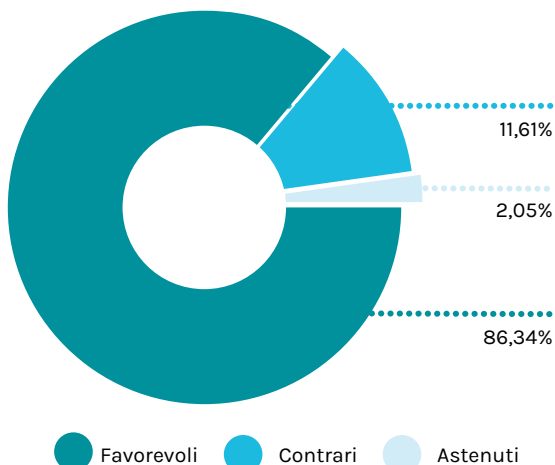
- › le **componenti variabili** sono soggette a **limiti massimi**;
- › la **sostenibilità** dell'attività d'impresa rientra nella definizione delle strategie e della politica di remunerazione;
- › il pagamento della **componente variabile** della retribuzione (composta da Short Term Incentive e Long Term Incentive) è distribuito coerentemente con le *best practice* di mercato su un **orizzonte temporale di breve e di lungo termine**, garantendo un adeguato bilanciamento tra componente *equity* e componente monetaria;
- › in relazione all'erogazione della componente variabile sono previste clausole contrattuali (**clausole di claw back**) che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione erogate nei confronti dei soggetti in capo ai quali siano stati accertati comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società stessa o nel caso si accerti che il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati;
- › in relazione a piani di incentivazione di lungo termine basati su strumenti finanziari 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. Come raccomandato dal nuovo Codice di Corporate Governance, il periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite è pari ad almeno 5 anni;
- › regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola ad un determinato numero di anni di remunerazione e prevedendo la non erogazione in caso di risultati obiettivamente inadeguati.

4. Analisi voti assembleari dello scorso esercizio

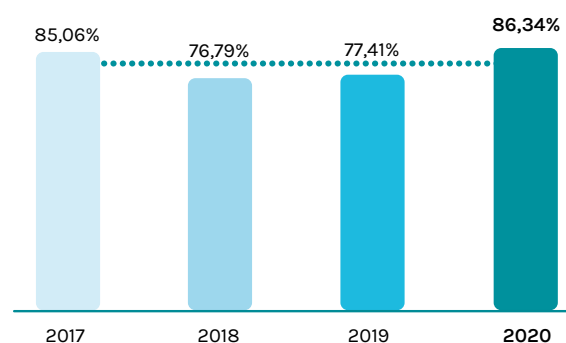
¹⁴ L'analisi non tiene in considerazione la categoria "non votante" in quanto non rappresentativa di un'espressione di voto.

RIPARTIZIONE DEI VOTI 2020 E ANDAMENTO DELLE VOTAZIONI RELATIVE AGLI ULTIMI 4 ANNI¹⁴

Cerved - Ripartizione dei voti 2020



Favorevoli complessivi 2017 - 2020



L'Assemblea degli azionisti del 20 maggio 2020 ha espresso un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2020. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari nel 2020 all'86,34% dei votanti complessivi, con un incremento di 8,93 punti percentuali rispetto al 2019. Il gradimento medio complessivo, negli ultimi quattro anni, è pari a circa l'80%.

Si sottolinea che la Relazione è stata predisposta tenendo in considerazione analisi e approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i **feedback ricevuti dagli Azionisti e dai principali Proxy Advisor** sia sulla Relazione 2020 (Sezioni I e II), che durante l'attività di engagement.

5. Attività di engagement dei proxy advisor e dei principali investitori

Cerved, con il coinvolgimento delle funzioni Human Resources e Investor Relations, annualmente svolge attività di engagement nei confronti dei Proxy Advisor e dei principali Azionisti, al fine di confrontarsi relativamente a linee di indirizzo, guidelines di voto e modalità di implementazione della politica di remunerazione rivolta ad Amministratori e Top Management.

A partire dai mesi successivi all'Assemblea 2020, è stato avviato un costante dialogo tramite incontri e conference call i cui riscontri sono stati oggetto di discussione del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance per la definizione delle nuove politiche retributive.

Di seguito vengono presentate più nel dettaglio le attività di engagement:

Maggio - Luglio 2020	Settembre - Dicembre 2020	Gennaio - Aprile 2021
Esamina voti assembleari	<ul style="list-style-type: none"> › Planning attività di engagement › Analisi remuneration guidelines dei Proxy › Analisi dei Report contenenti le indicazioni di voto dei Proxy relative alla politica di remunerazione della passata stagione assembleare 	<ul style="list-style-type: none"> › Incontri: Proxy e Azionisti › Analisi dei riscontri › Proiezioni di voto

In particolare, durante il mese di marzo 2021, sono stati organizzati incontri specifici con i Proxy e i principali Azionisti volti ad illustrare le novità della nuova politica di remunerazione.

6. Sostenibilità e remunerazione

LA SOSTENIBILITÀ AL CENTRO

Al fine di rafforzare il percorso intrapreso verso la generazione di valore condiviso, il Gruppo ha strutturato ulteriormente la propria strategia di sostenibilità, definendo i propri target ESG.

Per il Gruppo, **la sostenibilità ha - infatti - una duplice valenza: impegnare la Società in un percorso di miglioramento costante delle proprie performance e supportare il Sistema Paese nel raggiungere i propri obiettivi di sostenibilità.**

Dopo aver definito la propria Policy di Sostenibilità volta a comunicare ai propri stakeholder gli indirizzi e le linee guida in merito alle tematiche di responsabilità ambientale, sociale e di governo dei rischi societari, Cerved ha strutturato un Pia-

no di sostenibilità triennale che coinvolgesse le principali funzioni aziendali al fine di perseguire un miglioramento continuo del proprio profilo di business. Il Piano di sostenibilità 2019-2021 è allineato ai **Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite (SDGs)** e prevede una serie di azioni riconducibili alle seguenti tematiche¹⁵:







- › Identity e approccio alla sostenibilità
- › Governance, Risk, Etica e Compliance SDGs
- › Persone e i diritti umani SDGs
- › Continuity, Innovazione e catena del valore (clienti/fornitori)
- › Comunità
- › Ambiente

Nel 2020, per concretizzare l'attuazione della Policy di Sostenibilità¹⁶, **sono stati definiti in modo condiviso con tutte le funzioni target ESG quantitativi che derivano dal Piano di Sostenibilità 2019-2021, i quali sono stati integrati con target ad hoc** riferiti sia ad aspetti di business che ad una evoluzione dell'approccio strategico volto alla misurazione e al monitoraggio degli impatti generati dalle attività del Gruppo.

¹⁵ Per ulteriori dettagli si faccia riferimento al Bilancio di Sostenibilità 2020.

¹⁶ Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2020.

Di seguito viene riportata la dashboard con i target quantitativi ESG

SDGs	Area di impegno	Target
 	Impact Assessment	Effettuare l'impact assessment del Gruppo Cerved
	Riduzione delle emissioni	Rinnovare la flotta auto attraverso acquisti a ridotto impatto ambientale (CO ₂ Scope I)
	Uso fonti rinnovabili	Aumentare la percentuale di acquisti diretti di energia elettrica da fonti rinnovabili (CO ₂ Scope II)
	Diversità	Aumentare il numero di donne che rivestono posizioni manageriali
	Educazione e formazione	Aumentare il numero medio di ore di formazione per dipendente
	Employee satisfaction	Monitorare e migliorare la soddisfazione dei dipendenti
	Salute e sicurezza	Ottenere la certificazione di salute e sicurezza ISO 45001
	Etica e integrità	Ottenere la certificazione anticorruzione ISO 37001
	Catena di fornitura sostenibile	Aumentare la percentuale di fornitori valutati secondo criteri ESG
	Customer satisfaction	Mantenere un'elevata soddisfazione da parte dei clienti

IL LINK TRA SOSTENIBILITÀ E REMUNERAZIONE

Il ruolo sempre più importante della sostenibilità all'interno della strategia aziendale si riflette anche sulla remunerazione. In particolare il link più evidente tra sostenibilità e remunerazione è rappresentato dal nuovo **Performance Bonus (STI)** rivolto ad Amministratori e Top Management.

KPI di sostenibilità quantitativi, che derivano dal Piano di Sostenibilità 2021-2023, sono stati formalmente inseriti nel nuovo piano di incentivi di breve termine (STI) 2021 per l'Amministratore Delegato, il Top Management e altri Key Player del Gruppo, costituendo in tal modo parte integrante della strategia del Gruppo Cerved nel suo percorso volto a perseguire il successo sostenibile, coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

All'interno della scheda obiettivi è infatti previsto un obiettivo di sostenibilità con un peso che varia dal 20% per l'Amministratore Delegato al 15% per i restanti Amministratori Esecutivi e per il Top Management.

Inoltre i **Piani di incentivazione di lungo termine** in essere prevedono l'erogazione del premio in azioni nel medio - lungo termine, in conformità con la sostenibilità economico - finanziaria della performance conseguita.

Si sottolinea che, in caso di eventuali nuovi piani di incentivazione di lungo termine, la Società valuterà l'introduzione di un indicatore ESG.

7. Succession plan

Come previsto dal nuovo codice di Corporate Governance¹⁷, anche quest'anno è stato aggiornato il Succession Plan.

Ad integrazione del lavoro svolto nel dicembre del 2019, il Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance ha esteso il perimetro del Piano includendo anche tutta la prima linea al fine di tutelare la stabilità nella gestione dell'azienda, mitigando l'eventuale rischio prospettico correlato alla mancanza di continuità manageriale nelle posizioni apicali.

In particolare, il processo è stato articolato in 3 fasi:

- › interviste strutturate 2021-2023 con la finalità di identificare i potenziali successori;
- › condivisione dei primi output con l'Amministratore Delegato e il Presidente Esecutivo;
- › analisi dei possibili successori in base a tre tipologie: backup candidate, successor a 12 - 24 mesi, next generation a 36-60 mesi.

Nei primi mesi del 2021 è stata aggiornata la tavola "Succession Mapping". Il processo di revisione ha visto coinvolte le prime linee dell'Amministratore Delegato che hanno così espresso il loro punto di vista sui potenziali candidati. I risultati sono stati condivisi con il Presidente Esecutivo, l'Amministratore Delegato e il Presidente del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance. In data 8 marzo 2021 è stato trattato l'argomento durante la riunione del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance che ha constatato l'esistenza di un piano per ogni posizione analizzata. L'istruttoria è stata successivamente discussa nel Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2021.

¹⁷ Cfr. Codice di Corporate Governance art. 4, 19 lett. e)

8. Novità introdotte

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

Tra le principali novità introdotte si segnalano:

► Aggiornamenti normativi:

- › Adeguamento al Codice di Corporate Governance¹⁸;
- › Adeguamento al nuovo Regolamento Emittenti Consob¹⁹. Nello specifico:
 - **maggiori dettagli relativi al trattamento di eventuali indennità per la cessazione del rapporto/ carica;**
 - **indicazione delle deroghe applicate;**
 - **rappresentazione in ottica multiyear della variazione dei risultati della Società;**
 - **rappresentazione in ottica multiyear della variazione della remunerazione totale** dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente (i.e. Presidente, Amministratore Delegato, Amministratori Esecutivi, Amministratori non Esecutivi e Sindaci);
 - **rappresentazione in ottica multiyear della variazione della RAL media dei dipendenti** diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella II sezione della politica;
 - Adeguamento al nuovo Regolamento del Comitato Remunerazione, Nomine e Governance.

► Modifiche ai sistemi incentivanti:

- › Revisione del **perimetro del Top Management**, come annualmente richiesto alle società quotate;
- › **Revisione del sistema di incentivazione di breve termine** che tiene conto del Cerved Performance Index (basato sull'Ebitda Adjusted di Gruppo)²⁰ e del raggiungimento degli obiettivi individuali.

► Sostenibilità:

- › Introduzione di un **paragrafo dedicato alla sostenibilità e in particolare al link tra sostenibilità e remunerazione**²¹;
- › Definizione di una **dashboard** (collegata al piano di sostenibilità) contenente target quantitativi a cui è associato l'**obiettivo di sostenibilità** all'interno del nuovo sistema di incentivazione di breve termine (STI) per Amministratori e Top Management.

► Disclosure:

- › **Introduzione di un paragrafo dedicato all'analisi dei voti assembleari** relativi all'esercizio precedente e alla **descrizione delle attività di engagement nei confronti dei Proxy Advisor e dei principali azionisti**²²;
- › **Introduzione di un paragrafo dedicato al Succession Plan** della prima linea di riporto all'Amministratore Delegato;
- › **Disclosure del rapporto tra la retribuzione dell'Amministratore Delegato e la retribuzione media della restante popolazione aziendale**²³ (CEO Pay Ratio).

¹⁸ Approvato dal Comitato per la Corporate Governance il 31 gennaio 2020 e applicabile a partire dal primo esercizio successivo al 31 dicembre 2020.

¹⁹ Aggiornato con le modifiche apportate con delibere n. 21623 e n. 21625 del 10 dicembre 2020.

²⁰ Cfr. par. 10.2 della presente Relazione.

²¹ Cfr. par. 6 della presente Relazione.

²² Cfr. par. 4 della presente Relazione.

²³ Cfr. Executive Summary della presente Relazione.

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

In relazione alla governance dei sistemi di remunerazione, sono di seguito riportate le attività e le relative responsabilità di ciascun organo coinvolto nella predisposizione, approvazione e attuazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti per i componenti degli organi di Amministrazione e il Top Management.

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, Nomine e Corporate Governance costituito al suo interno.

Il Consiglio delibera annualmente la Relazione, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi e nei limiti previsti dall'art. 123-ter, commi 3-ter e 6, del TUF e dà poi attuazione alla politica di remunerazione, determinando la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale.

Il Consiglio definisce gli obiettivi, approva i risultati aziendali ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori e del Top Management e, come previsto dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance, assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i criteri e i principi definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

Il Consiglio nomina e revoca il responsabile della funzione Internal Audit, definendone la remunerazione coerentemente con le politiche aziendali.

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

COMITATO REMUNERAZIONE, NOMINE E CORPORATE GOVERNANCE

Il Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance, costituito in data 12 novembre 2015, in conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 5 del Codice di Corporate Governance, 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 del Top Management.

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 23 febbraio 2021. Gli attuali componenti del Comitato sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 19 aprile 2019, sono Consiglieri Non Esecutivi e sono per la maggior parte Indipendenti ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

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, Nomine e Corporate Governance si riunisce con frequenza adeguata ad assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni e dei propri compiti, su convocazione del Presidente, ovvero quando ne è fatta richiesta da almeno due suoi componenti per la discussione di uno specifico argomento da essi ritenuto di particolare rilievo.

Il Presidente può invitare a singole riunioni il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, gli altri amministratori e, informandone l'Amministratore Delegato, gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia nonché soggetti estranei alla Società al fine di fornire gli opportuni approfondimenti sugli argomenti all'ordine del giorno; alle riunioni di ciascun Comitato possono assistere i componenti del Collegio Sindacale.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

La composizione del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance risulta ad oggi così costituita:

Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance

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

COMPITI E ATTIVITÀ

In conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 5 del Codice di Corporate Governance, al Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance sono affidate funzioni di natura propositiva e consultiva, con il compito principale di presentare proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori e del Top Management.

In particolare, come definito dal Regolamento del Comitato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 febbraio 2021 e in linea con l'art.5 del Codice di Corporate Governance, il Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance:

- › coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, e in particolare la Politica per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei direttori generali e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 cod. civ., dei componenti del Collegio Sindacale per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio nei termini previsti dalla legge;



- › valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e del Top Management, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulando al CdA proposte in materia;
- › presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- › con riferimento ad eventuali piani di stock-option e agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione al loro utilizzo e a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione e applicazione. In particolare il Comitato formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani;
- › riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato;
- › svolge gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione potrà in seguito attribuirgli, anche in tema di operazioni con parti correlate con riferimento alle remunerazioni degli esponenti aziendali e del Top Management, nei termini e alle condizioni stabilite nella procedura per le operazioni con parti correlate.

Il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

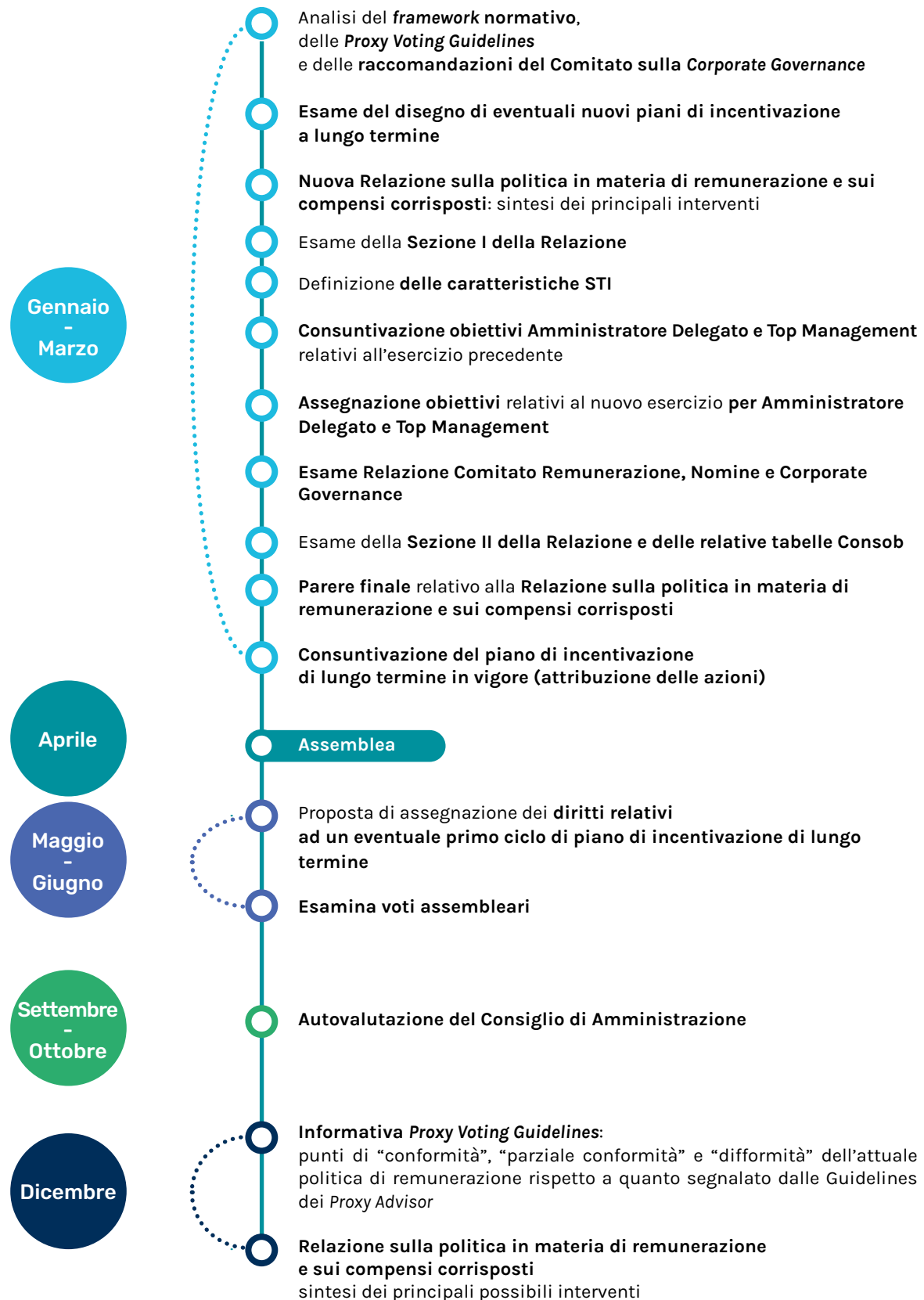
Il Comitato ha la facoltà di avvalersi dell'opera di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente al dipartimento per le risorse umane, agli amministratori o al Top Management servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi. In ogni caso il Comitato verifica preventivamente che i consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

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

Nella predisposizione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti la Società si è avvalsa di una primaria società di consulenza (Deloitte Consulting S.r.l.) 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, Nomine e Corporate Governance in tema di remunerazione secondo un ordine temporale.





ATTIVITÀ 2020 - 2021

Ai fini dell'attuazione della politica di remunerazione del precedente esercizio e per la predisposizione della presente Relazione, nel corso del 2020 e dei primi mesi dell'anno 2021, il Comitato Remunerazione si è riunito 13 volte. Di seguito vengono riassunte le principali tematiche trattate:

Mesi	Tematiche
Luglio 2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nomina di un nuovo Dirigente con Responsabilità Strategiche; delibere inserenti e conseguenti ✓ Esame degli effetti COVID sugli strumenti di incentivazione di lungo periodo. Eventuali modifiche regolamentari ai piani di incentivazione di lungo periodo in essere; delibere inserenti e conseguenti ✓ Determinazione degli obiettivi di performance relativi alla 2a tranche del "Performance Share Plan 2022-2024"; delibere inerenti e conseguenti ✓ Proposta allocazione 2° Ciclo del "Performance Share Plan 2022-2024" delibere inerenti e conseguenti ✓ Varie ed eventuali
Dicembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presa d'atto dei verbali delle riunioni del 22 e 30 luglio 2020 ✓ Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati; delibere inerenti e conseguenti ✓ Calendarizzazione e validazioni attività pre-assembleari ✓ Nomina di un nuovo Dirigente con Responsabilità Strategiche; delibere inserenti e conseguenti ✓ Aggiornamento riguardo il nuovo Codice di Corporate Governance e il Regolamento Emittenti ✓ Varie ed eventuali
Gennaio 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considerazioni sulla lettera del 22 dicembre 2020 del Presidente del Comitato per la Corporate Governance; informativa in merito al nuovo Codice di Corporate Governance; delibere inerenti e conseguenti ✓ Esame degli effetti COVID ai piani di incentivazione di Lungo Periodo (1° e 2° Tranche Performance Share Plan 2022-2024); delibere inerenti e conseguenti ✓ Proposta di una nuova metodologia di Performance Management e Obiettivi dell'Amministratore Delegato per il 2021, in coerenza con il Budget e il Piano ESG (discussione preliminare) ✓ Proposta dei principali interventi per la Relazione sulla Politica di Remunerazione 2021
Febbraio 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Esame degli effetti COVID ai piani di incentivazione di Lungo Periodo - Delibere inerenti e conseguenti ✓ Consuntivazione premio variabile 2020 dell'Amministratore Delegato (deroghe e metodo) ✓ Obiettivi 2021 dell'Amministratore Delegato ✓ Analisi esito votazione 2020 sulla Remuneration Policy ✓ Benchmark su Amministratori non esecutivi (dati 2020) ✓ Esamina della consuntivazione «key performance indicator» della 3-3bis Tranche PSP 2019-2021 (vecchio piano) ✓ Consuntivazione premio variabile 2020 dei Dirigenti Strategici ✓ Eventuale revisione dei pacchetti retributivi ✓ Esame della Relazione del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance su attività svolta nel corso dell'esercizio 2020 ✓ Budget del Comitato
Marzo 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analisi della relazione riguardo l'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione ✓ Consuntivazione dei piani di incentivazione in essere con riferimento agli obiettivi per l'esercizio 2020 dei Dirigenti con responsabilità strategiche/Top Management; eventuale revisione dei relativi pacchetti retributivi; delibere inerenti e conseguenti; conferimento poteri ✓ Definizione dei criteri per la determinazione degli obiettivi per l'anno 2021 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche/ Top Management; delibere inerenti e conseguenti ✓ Esame dell'aggiornamento del succession planning; delibere inerenti e conseguenti; conferimento poteri ✓ Esame della procedura di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati; delibere inerenti e conseguenti; conferimento poteri ✓ Discussione Preliminare riguardo l'assegnazione dei Diritti relativa al 3° ciclo PSP 2022-2024 ✓ Analisi della Bozza relativa alla Sezione 1 della Relazione sulla politica di Remunerazione ✓ Valutazione della permanenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori; delibere inerenti e conseguenti ✓ Esame della Relazione sulla Remunerazione ex art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 come successivamente modificato ed integrato; delibere inerenti e conseguenti anche ai sensi dell'art. 2389 Cod.Civ.

Il Chief People Officer, Simone Martina, è stato invitato a partecipare alla totalità delle riunioni del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance.

COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, nello specifico, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche²⁴, verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori²⁵. In occasione dell'approvazione del bilancio, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione. Il voto ha natura vincolante.

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

L'Assemblea è altresì tenuta ad esprimersi in senso favorevole o contrario relativamente alla Sezione II della Relazione; in questo caso il voto ha natura consultiva e non vincolante²⁶.

Inoltre l'Assemblea delibera sugli eventuali compensi basati su strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, a dipendenti o a collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato²⁷.

10. Struttura della remunerazione

In generale il pacchetto retributivo è composto da una **componente fissa**, una **componente variabile** e da **benefit/welfare** strutturati in modo da assicurare un corretto bilanciamento.

La **componente fissa** remunera il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, tenendo anche conto dell'esperienza del titolare, del know-how e delle competenze richieste.

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

I **benefit** (e.g. uso dell'autovettura, ecc.) e il **welfare** rappresentano una componente del pacchetto retributivo – in un *approccio olistico* – come elemento integrativo ai pagamenti monetari e azionari. Tutti i dipendenti con qualifica di dirigente (anche eventualmente membri del Consiglio di Amministrazione), la cui remunerazione è regolata dalla presente politica, sono beneficiari di un piano welfare il cui valore corrisponde al 3% della componente fissa annuale, come previsto per tutti i dirigenti e quadri della Società.

► 10.1 COMPONENTE FISSA: AMMINISTRATORI ESECUTIVI, TOP MANAGEMENT E FUNZIONI DI CONTROLLO

La remunerazione fissa è **coerente con le retribuzioni repute in linea con il**

²⁴ Ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile.

²⁵ Ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3 e 2389, comma 3, del Codice Civile, nonché dell'art. 22 dello Statuto Sociale.

²⁶ Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter e comma 6, del TUF.

²⁷ Ai sensi dell'art. 114-bis del TUF

mercato, è congrua alle responsabilità, alla complessità nonché all'esperienza e al know-how richiesti dal ruolo ricoperto, ed è sufficiente a remunerare anche in caso di mancata erogazione della componente variabile.

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

REMUNERAZIONE FISSA DEL PRESIDENTE ESECUTIVO

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

- › Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) annui lordi quale emolumento fisso, comprensivo del compenso previsto per la carica di Consigliere della Società (i.e. Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) in considerazione delle deleghe operative conferite allo stesso, da erogarsi in più soluzioni in corso d'anno e da calcolarsi eventualmente pro quota in ragione della durata della carica²⁸.

REMUNERAZIONE FISSA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

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

- › Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00) annui lordi quale emolumento fisso, comprensivo del compenso previsto per la carica di Consigliere della Società (i.e. Euro 50.000,00 (cinquantamila/00), da erogarsi in più soluzioni in corso d'anno e da calcolarsi eventualmente pro quota in ragione della durata della carica²⁹.

REMUNERAZIONE FISSA DEI RESTANTI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Si specifica che l'attuale membro del Top Management e Amministratore Esecutivo ha rinunciato alla percezione dell'emolumento previsto per la carica amministrativa. Lo stesso percepisce invece una remunerazione fissa quale dirigente della Società, disciplinata dal contratto di lavoro subordinato.

► 10.2 COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI) – NUOVO PERFORMANCE BONUS 2021: AMMINISTRATORI ESECUTIVI E TOP MANAGEMENT

Il nuovo Performance Bonus, esteso a tutti i potenziali beneficiari di incentivazione di breve termine del Gruppo, prevede l'erogazione di una componente monetaria ed è basato su **risultati annuali aziendali e individuali**.

L'EBITDA è l'indicatore di performance principale su cui è basato il nuovo incentivo; funge infatti da moltiplicatore/demoltiplicatore del 100% del Target Bonus individuale di partenza.

²⁸ Si sottolinea che nel proporre l'emolumento fisso per il Presidente Esecutivo, il Comitato ha tenuto conto anche di un'analisi di benchmark rispetto ad altre società quotate

²⁹ Si sottolinea che nel proporre l'emolumento fisso per l'Amministratore Delegato, il Comitato ha tenuto conto anche di un'analisi di benchmark rispetto ad altre società quotate

GATE EX ANTE

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

MECCANISMO DI FUNZIONAMENTO

Il Bonus Finale è determinato da 3 fattori, che vengono moltiplicati tra di loro:

Target Bonus di partenza (€)	X	Cerved Performance Index (%)	X	Raggiungimento obiettivi individuali (%)	=	Totale Bonus (€)
------------------------------	---	------------------------------	---	--	---	------------------

- Il **Target bonus**: espresso in Euro, indica il livello teorico del premio al raggiungimento dei target prestabiliti. Viene definito tenendo in considerazione: il peso del ruolo, l'esperienza/seniority, l'equità interna e il mercato esterno.
- Il **Cerved Performance Index**: basato sull'Ebitda Adjusted di Gruppo, rappresenta la crescita 2021 rispetto alla crescita target definendo il livello di raggiungimento dell'obiettivo di Budget, la soglia di ingresso e il CAP. Questo fattore rappresenta un moltiplicatore del target individuale e la sua variazione si estende dal -50% al + 30%. In caso di raggiungimento dell'Ebitda a livello di Budget tale indicatore sarà neutro.
- La **Performance individuale**: gli obiettivi identificati ad inizio anno vengono formalizzati all'interno di una scheda obiettivi e a ciascuno viene attribuito un peso. Per ogni obiettivo (sia quantitativo che qualitativo) vengono determinati dei livelli di raggiungimento specifici (i.e. target). La valutazione di sintesi del livello di raggiungimento si estende da un minimo dello 0% ad un massimo del 150%.

Il 100% del Target Bonus individuale viene riproporzionato in base al Cerved Performance Index che funge pertanto da correttivo con effetto moltiplicatore/demoltiplicatore del Target Bonus di partenza. Il Target Bonus così ottenuto viene poi a sua volta moltiplicato per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali.

Rispetto al modello di incentivazione precedente il nuovo Performance Bonus da una parte garantisce un forte collegamento con la performance aziendale (l'EBITDA impatta il 100% del Target Bonus) e dall'altra conferisce una maggiore significatività agli obiettivi individuali del proprio perimetro.

OBIETTIVI INDIVIDUALI

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

Gli obiettivi contenuti all'interno delle schede appartengono alle seguenti categorie:

- **obiettivi economico-finanziari**, quali ad esempio EBITDA della Business Unit, Group Operating Cash Flow, Ricavi del canale, 1° Margine del canale, Cross selling/fatturato medio;
- **obiettivo di sostenibilità** (individuato in linea con la dashboard di sostenibilità³⁰);
- **obiettivi quali-quantitativi** (legati a progetti speciali, supporto al business, governance etc...).

³⁰ Cfr. par. 6 della presente Relazione.

BONUS TARGET E BONUS MAX

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

MODALITÀ DI PAGAMENTO

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

La Società, tenuto conto della materialità e dell'incidenza della componente variabile su quella fissa dei singoli percettori, e in considerazione della presenza di un piano di incentivazione a base azionaria che consente un efficace allineamento degli interessi del Management con quelli degli Azionisti in un'ottica di medio-lungo termine, ha previsto di non adottare meccanismi di differimento della componente di breve termine.

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI) DEL PRESIDENTE ESECUTIVO

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ha deliberato, nella seduta del 7 maggio 2019, di riconoscere all'Amministratore Delegato Andrea Mignanelli:

- › Euro 350.000,00 (trecentocinquantamila/00) lordi quale emolumento variabile pari al 70% della remunerazione fissa, in funzione del raggiungimento di obiettivi che verranno indicati e assegnati di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione della Società³¹, con eventuale overperformance massima pari al 150% del target³².

³¹ A condizione che il Sig. Andrea Mignanelli, all'eventuale raggiungimento dei predetti obiettivi, sia ancora Amministratore Delegato della Società munito degli adeguati poteri gestori nonché di rappresentanza verso terzi.

³² La retribuzione dell'Amministratore Delegato è stata definita in continuità con i livelli retributivi adottati dalla società per tale ruolo, nonostante sia stato riscontrato un posizionamento inferiore rispetto ai benchmark di mercato.

Per l'anno 2021 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance, su proposta del Presidente del Comitato consiliare, in data 8 marzo 2021, ha deliberato l'assegnazione dei seguenti obiettivi per l'Amministratore Delegato:

Obiettivi

EBITDA Adjusted di Gruppo	Agisce come moltiplicatore del Target
Execution Piano Industriale: sviluppo delle 8 Service Line e dei progetti trasversali (in base a KPI quantitativi definiti nel Piano)	30%
Valorizzazione della B.U. Credit Management	20%
M&A Execution: promuovere la crescita tramite operazioni straordinarie di M&A, funzionali al nuovo Piano Industriale	30%
Dashboard di sostenibilità:	
1) Impact assessment	
2) Employee Satisfaction	
3) Customer satisfaction	
4) Ridurre le emissioni medie di Co2 della flotta auto	
5) Aumentare % energia elettrica da fonti rinnovabili	20%
6) Aumentare il numero di donne che rivestono posizioni manageriali	
7) Aumentare il numero medio di ore di formazione per dipendente	
8) Ottenere la certificazione anticorruzione ISO 37001	
9) Ottenere la certificazione ISO 45001 su Cerved S.p.A.	
10) aumentare la percentuale di fornitori valutati secondo criteri ESG	

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI) DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEL TOP MANAGEMENT

Di seguito sono riportati gli obiettivi di performance attribuiti per l'esercizio 2021, deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2021, sentito il parere del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance:

1. TOP MANAGEMENT: EXECUTIVE VICE PRESIDENT BUSINESS UNIT

Obiettivi

EBITDA Adjusted di Gruppo	Agisce come moltiplicatore del Target
Ebitda della Business Unit	35%
Group Operating Cash Flow	20%
Progetti Speciali	30%
DashBoard di Sostenibilità	15%

2. AMMINISTRATORI ESECUTIVI: GENERAL COUNSEL e CFO

Obiettivi

EBITDA Adjusted di Gruppo	Agisce come moltiplicatore del Target
Supporto attività di Quotata	35%
Supporto al Business	20%
Governance/Operating CashFlow	15%
Progetti Speciali	15%
DashBoard di Sostenibilità	15%

3. TOP MANAGEMENT: EXECUTIVE VICE PRESIDENT CORPORATE SALES E FINANCIAL INSTITUTIONS

Obiettivi

EBITDA Adjusted di Gruppo	Agisce come moltiplicatore del Target
Ricavi del Canale	35%
1° Margine del Canale	20%
Cross Selling / Fatturato medio	15%
Progetti Speciali	15%
DashBoard di Sostenibilità	15%

INCIDENZA DEL VARIABILE DI BREVE TERMINE SUL FISSO PER GLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E IL TOP MANAGEMENT

Per gli Amministratori Esecutivi e il Top Management sono previste le seguenti incidenze della componente variabile di breve termine al target e al max sulla componente fissa:

	Bonus Target in % su fisso	Bonus Max in % su fisso
Amministratore Delegato	70%	105%
Altri amministratori Esecutivi	25%	38%
Top Management	min 30% – max 60% ³³	min 46% – max 90% ³⁴

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI) 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 delle Funzioni di controllo e nello specifico del Responsabile della funzione Internal Audit e del Responsabile Enterprise Risk Management sono infatti connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo** a garanzia dell'indipendenza della funzione. Si specifica inoltre che il Bonus per le Funzioni di controllo non è soggetto al Cerved Performance Index, al fine di garantire l'indipendenza della remunerazione dai risultati aziendali.

Il Comitato Controllo e Rischi, in data 16 marzo 2021, si è espresso sulla consuntivazione dei risultati di performance in relazione all'esercizio 2020 del Responsabile della funzione Internal Audit. Nello specifico la componente variabile di breve termine della remunerazione risulta coerente con il piano di attività dell'Internal Audit. Si evidenzia inoltre che il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari non riceve alcuna retribuzione specifica per lo svolgimento dell'attività di Dirigente Preposto, percependo solo la retribuzione come *Dirigente Amministrazione e Controllo*.

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

Il Piano approvato dall'Assemblea in data 16 aprile 2019 è articolato su **cicli triennali ricorrenti** che decorrono dagli esercizi **2019, 2020 e 2021** ciascuno caratterizzato da un **vesting triennale** che prevede l'attribuzione di un numero massimo di azioni della Società a titolo gratuito.

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

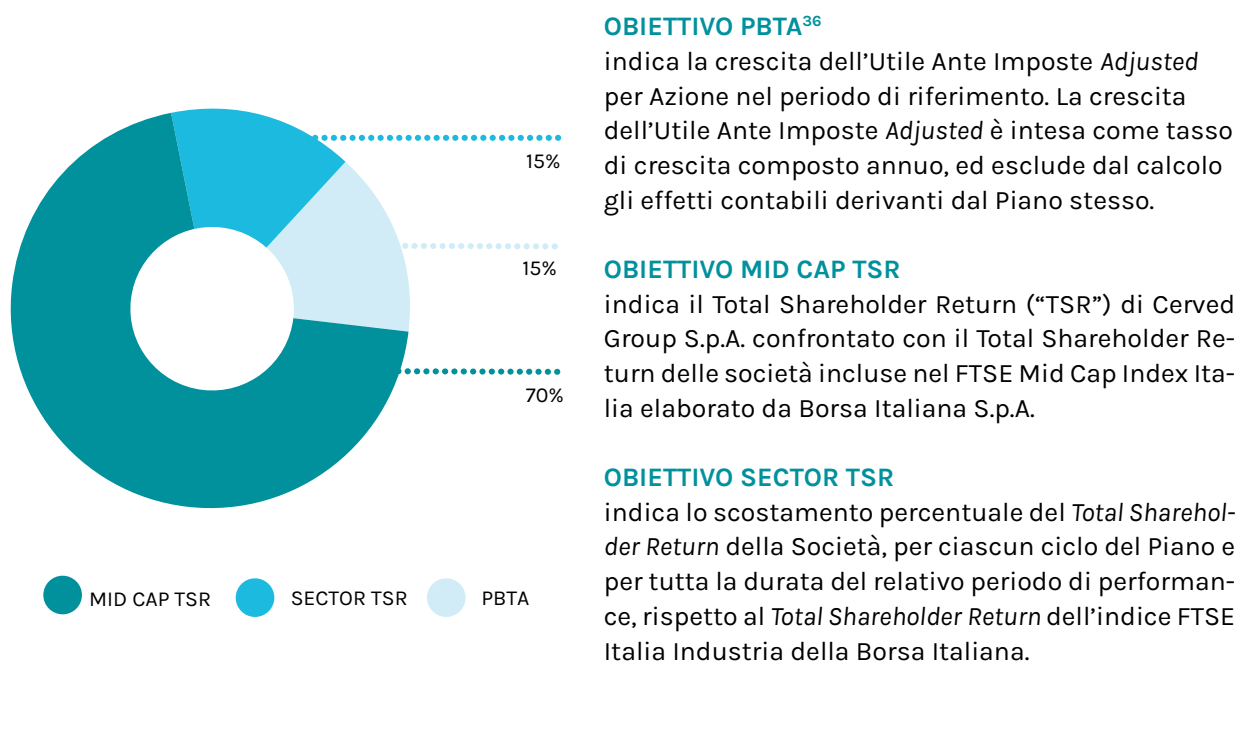
³³ Il range riportato in tabella definisce la variazione possibile; alla data della presente Relazione è previsto un limite massimo all'incidenza del bonus target sulla componente fissa del Top Management pari al 60%, con una media pari al 45%.

³⁴ Il range riportato in tabella definisce la variazione possibile; alla data della presente Relazione è previsto un limite massimo all'incidenza del bonus max sulla componente fissa del Top Management pari al 90%, con una media pari al 68%.

Si evidenzia che tale approccio, coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, persegue l'allineamento degli interessi degli Amministratori Esecutivi e del Top Management con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine, promuovendo il successo sostenibile della Società³⁵.

INDICATORI DI PERFORMANCE

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



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

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

- Amministratori Esecutivi: fino a massimo 4 volte il compenso fisso per ogni ciclo di assegnazione triennale;
- Top Management: fino a massimo 3 volte il compenso fisso per ogni ciclo di assegnazione triennale.

LOCK UP

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

³⁵ Cfr. Codice di Corporate Governance art. 5, 28.

³⁶ Crescita, espressa in percentuale, dell'utile ante imposte adjusted per azione nel ciclo

► I beneficiari che alla data di attribuzione delle azioni siano qualificati come **“Top Management”**, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l’obbligo di **continuativamente detenere, per un periodo di 2 anni dalla data di attribuzione, un numero di azioni pari al 50% di quelle agli stessi attribuite nell’ambito del Piano** al netto delle azioni cedibili/cedute a copertura del carico contributivo e/o fiscale.

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

SHARE OWNERSHIP

Pur in assenza di specifiche guidelines, secondo gli impegni di Lock up previsti nel piano PSP2022-2024, le simulazioni mostrano che i TOP Manager avranno continuamente un investimento in azioni Cerved pari a circa una volta la loro Retribuzione Annuale Lorda (dopo la vestizione di almeno due cicli di attribuzione al 70%).

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO/COLLABORAZIONE/CARICA

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

OPERAZIONI/EVENTI DI NATURA STRAORDINARIA

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

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

Si sottolinea che con l’approvazione del Bilancio di esercizio 2021 si concluderà il vesting del 1° ciclo del “Performance Share Plan 2022-2024” di cui sono beneficiari alcuni tra i destinatari della presente politica di remunerazione.

11. Meccanismi di adeguamento ex post

La politica di remunerazione prevede **clausole di claw back** che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (di breve e di lungo termine siano esse monetarie o corrisposte attraverso strumenti finanziari) della remunerazione erogate nei confronti dei beneficiari in capo ai quali siano stati **accertati comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società stessa**, o nel caso si accerti che il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati.

12. Remunerazione di particolari cariche

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Per gli Amministratori Non Esecutivi e gli Amministratori Indipendenti è prevista l'erogazione della sola componente fissa. Come raccomandato dal Codice di Corporate Governance³⁷, i compensi degli amministratori non esecutivi sono adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti a favore della Società anche in relazione alla partecipazione ai Comitati Consiliari. Tali compensi non sono legati né a risultati economici, né ad obiettivi specifici della Società. **I membri non Esecutivi e Indipendenti non sono destinatari di piani di remunerazione basati su Azioni.**

Sulla base di quanto deliberato nella seduta consiliare del 7 maggio 2019, per ciascuno degli anni in cui il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica, per gli Amministratori Non Esecutivi e per gli Amministratori Indipendenti sono previsti i seguenti emolumenti oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico³⁸:

- Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) come compenso per ciascun Amministratore;
- Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) in aggiunta all'emolumento previsto per la carica di consigliere della Società, a favore del Presidente del Comitato Controllo e Rischi e del Presidente del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance;
- Euro 10.000,00 (diecimila/00), in aggiunta all'emolumento previsto per la carica di consigliere della Società, a favore di ciascun componente del Comitato Controllo e Rischi e di ciascun componente del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance;
- Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00), in aggiunta all'emolumento previsto per la carica di consigliere della Società, a favore del Lead Independent Director.

³⁷ Cfr. Codice di Corporate Governance art. 5, 29

³⁸ L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 16 aprile 2019 ha determinato in Euro 950.000,00 (novecentocinquantamila/00) la remunerazione complessiva da ripartirsi a cura del Consiglio di Amministrazione a beneficio di ciascun Amministratore nonché dei componenti i Comitati Consiliari interni e del Lead Independent Director, nel rispetto dei criteri definiti nella politica di remunerazione adottata dal Gruppo Cerved.

Gli Amministratori Non Esecutivi/Indipendenti sono inoltre percettori di un gettone di presenza per le riunioni del Comitato Parti Correlate pari ad Euro 1.000,00 (mille/00) per il Presidente ed Euro 500,00 (cinquecento/00) per gli altri componenti.

MEMBRI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

Il Collegio Sindacale ad oggi in carica è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti convocata in data 20 maggio 2020³⁹ e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2022.

La remunerazione dei Sindaci **prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione**⁴⁰.

Attualmente la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è costituita dalla sola componente fissa⁴¹ e, in continuità con il mandato precedente, ammonta a Euro 60.000,00 (sessantamila/00) per il Presidente e a Euro 40.000,00 (quarantamila/00) per i Sindaci Effettivi.

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

13. Cessazione del rapporto/ carica

SEVERANCE

In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto previsti, si valuta la performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli Azionisti, considerando altresì qualsiasi requisito legale vigente, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale, incluse le motivazioni della cessazione. Salvo diverse pattuizioni, in conformità con quanto previsto dal nuovo Regolamento Emittenti Consob⁴², vengono fornite informazioni più specifiche relativamente a:

› CIRCOSTANZE CHE DETERMINANO IL DIRITTO

Non è previsto il pagamento di severance nel caso in cui la risoluzione avvenga per dimissioni volontarie e/o la stessa non risulti coerente con gli interessi dell'azienda.

Le severance tengono in considerazione la performance di lungo-periodo, in termini di creazione di valore per gli azionisti e non ricompensano gli insuccessi o gli abusi, pertanto sono legate ad una valutazione positiva della performance del beneficiario negli ultimi 3 anni e all'assenza di violazioni delle norme e regole aziendali.

› LIMITI E CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL COMPENSO

La seguente politica stabilisce come **importo massimo della severance una somma pari a 24 mensilità di remunerazione calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e della media della remunerazione variabile di breve termine percepita in un determinato orizzonte temporale** (generalmente il triennio). Sono esclusi il costo di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e dovuto per le altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, ecc...). Tra i possibili criteri alla base della determinazione dell'importo si elencano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

³⁹ La remunerazione dei Sindaci è stata oggetto di delibera da parte della medesima Assemblea

⁴⁰ Cfr. Codice di Corporate Governance art.5, 30.

⁴¹ Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

⁴² Regolamento Emittenti Consob, come da ultimo modificato con delibera in data 10 dicembre 2020.

- durata del rapporto di lavoro
 - i livelli di performance degli ultimi 3 anni
 - motivazione alla base della cessazione del rapporto di lavoro
 - disponibilità ad assumere impegni aggiuntivi dopo la cessazione (e.g. patti di non concorrenza, contratti di consulenza etc...)
- COLLEGAMENTO CON I RISULTATI DELLA SOCIETÀ
L'importo del compenso è definito anche alla luce dei risultati aziendali dell'anno in cui si verifica l'evento, ad eccezione di quanto previsto da obblighi di legge.
- EFFETTI SUI DIRITTI ASSEGNATI
Per quanto riguarda gli effetti sui diritti assegnati si fa riferimento al Regolamento del singolo Piano di riferimento.
- ASSEGNAZIONE O MANTENIMENTO DI BENEFICI NON MONETARI
Non è prevista l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari.

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 Corporate Governance⁴³ e con il nuovo Regolamento Emittenti Consob⁴⁴, la Società andrà a definire i meccanismi di erogazione e un **cap** espresso come importo predeterminato o come un determinato numero di anni di remunerazione, prevedendo comunque l'esclusione della corresponsione di detta indennità nei casi in cui la cessazione dell'incarico di amministrazione sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati o a causa di violazioni delle norme e regole aziendali.

Saranno altresì definiti i criteri per la determinazione del compenso e il collegamento con i risultati della Società.

Gli effetti sui diritti dei piani di incentivazione di lungo termine, di cui il soggetto interessato sia beneficiario, saranno disciplinati dal Regolamento di ciascun Piano di riferimento.

In caso in cui venga corrisposta una indennità di fine carica, in conformità con quanto disposto dal Codice di Corporate Governance⁴⁵, il Consiglio di Amministrazione renderà note, tramite comunicato rivolto al mercato, le informazioni richieste in merito.

⁴³ Cfr. Codice di Corporate Governance art.5, 31.

⁴⁴ Regolamento Emittenti Consob, come da ultimo modificato con delibera in data 10 dicembre 2020.

⁴⁵ Cfr. Codice di Corporate Governance art. 5,31.



14. 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.

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

Pur non trattandosi di un elemento della retribuzione, si informa che la Società ogni anno sottoscrive una polizza assicurativa Director and Officers ("D&O") che copre le seguenti figure: Amministratori, Rappresentante Legale, Top Management e altri dipendenti che ricoprono particolari cariche (i.e.: Investor Relator, Risk Manager, Responsabile del trattamento dei dati personali, ecc) e/o possiedono procure speciali.

PATTI DI NON CONCORRENZA

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

Alla data della presente Relazione l'Amministratore Delegato non è titolare di un patto di non concorrenza e i patti in essere, sottoscritti con due membri del Top Management, prevedono che il corrispettivo sia erogato in costanza di rapporto di lavoro. **Il corrispettivo di eventuali nuovi patti di non concorrenza** sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance, in relazione alla remunerazione annuale oltre che alla modalità, estensione e durata degli impegni assunti e, in allineamento alle prassi consolidate di mercato, **sarà riconosciuto solo al termine del rapporto di lavoro.**

ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE

È politica della Società **non attribuire ad Amministratori Esecutivi e Top Management 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 membro del Top Management è interessato da un retention bonus.



2

SEZIONE II Compensi corrisposti





Struttura

La presente Sezione II, in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti¹, è articolata in due parti.

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

- il confronto tra i risultati 2020 e gli esercizi precedenti, le iniziative people, la governance e le eventuali deroghe applicate;
- i compensi degli **Organi di Amministrazione e di Controllo** (nominativamente) e i compensi dei **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** (in forma aggregata) relativi all'esercizio 2020. **In ottica di maggior disclosure, sono stati riportati i risultati relativi agli obiettivi 2020 dell'incentivazione di breve termine dell'Amministratore Delegato.**

La seconda parte è invece costituita dalle tabelle che riportano analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e da società controllate e collegate.

I Parte - Attuazione della politica di Remunerazione

1. RISULTATI ESERCIZIO 2020 E CONFRONTO CON GLI ESERCIZI PRECEDENTI

A livello consolidato, i principali indicatori economico finanziari del 2020 mostrano un impatto negativo derivante dalla pandemia, con una flessione dei **ricavi** che hanno raggiunto **Euro 487,8m (-6,3%)**, e che a sua volta ha comportato una flessione dell'**Adjusted EBITDA** a Euro **203,6m** e dell'**Utile Netto Adjusted** a Euro **92,7m** per effetto dell'alto livello di operating leverage del Gruppo.

Tutte le Business Unit hanno subito una **contrazione dei Ricavi e dell'EBITDA**, ad eccezione della B.U. Marketing Intelligence, che ha beneficiato del consolidamento di MBS Consulting in aggiunta ai nuovi servizi Covid - Impact lanciati tempestivamente sul mercato.

Il segmento Banche ha ottenuto una crescita record del 4,3% dei Ricavi grazie alla resilienza dei servizi di Business Information e alla crescita della finanza agevolata.

Il segmento Corporate ha invece subito una flessione, principalmente nel secondo trimestre per effetto del lockdown e quindi dell'inoperatività completa delle aziende, non contrastabile con la resilienza strutturale del business. Anche la B.U. Credit Management è stata fortemente impattata dal lockdown, che ha comportato la chiusura dei tribunali, nonostante la crescita del segmento Corporate Receivables.

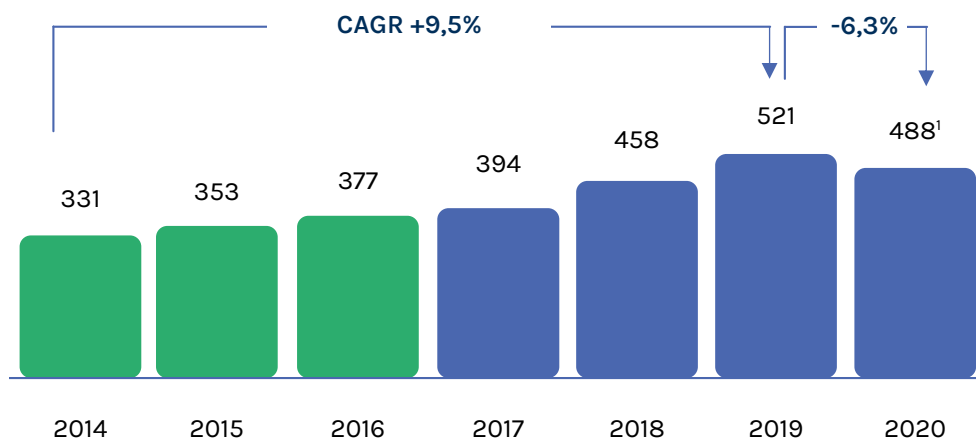
Dal punto di vista patrimoniale, l'**Indebitamento Finanziario Netto** ha subito un **aumento a Euro 587,7m, riflettendo sia importanti attività di M&A nel corso dell'anno**, con esborsi complessivi per EUR 89m, sia un **aumento del capitale circolante** dovuto a temporanee difficoltà di alcuni clienti di pagare entro le scadenze. **Il rapporto di leva si attesta pertanto a 2,9x, dunque in linea con la guidance storica del Gruppo.**

¹ Regolamento Emittenti, Allegato 3 A, Schema 7 bis, come da ultimo modificato con delibera 21623 del 10 dicembre 2020.

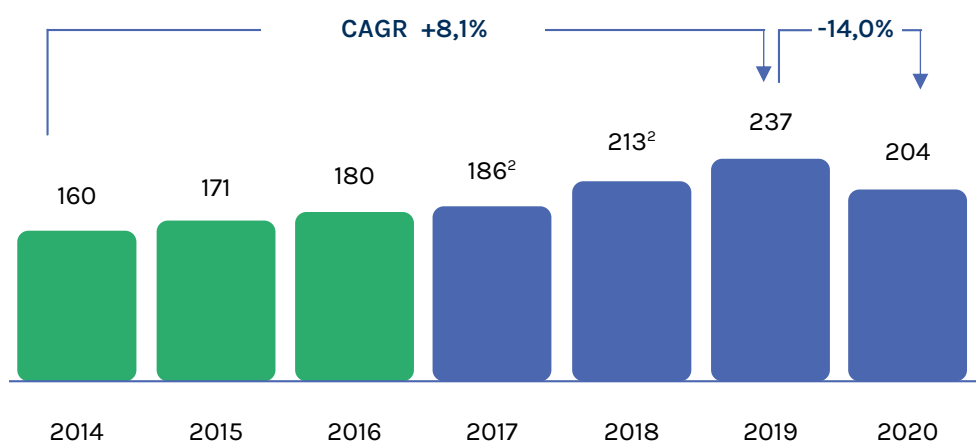
Di seguito viene presentato il confronto con i risultati degli esercizi precedenti.

INDICATORI FINANZIARI DI GRUPPO²

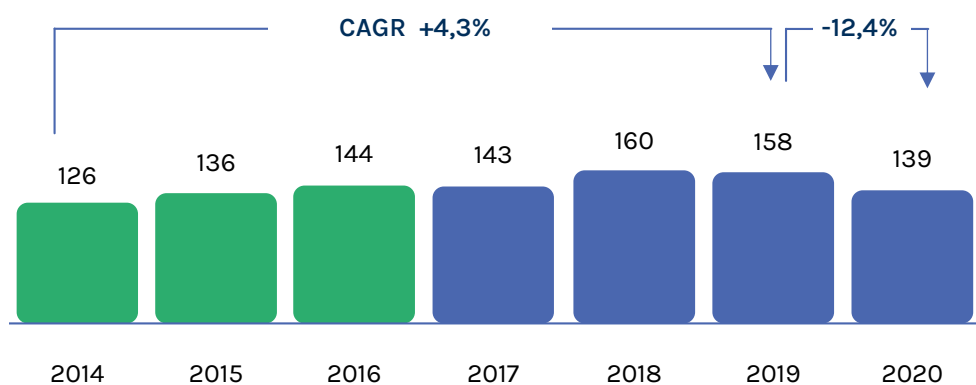
Ricavi Consolidati (m€)



Adj. Ebitda Consolidato (m€)



Cash Flow Operativo (m€)



Div. Yield

2014	4,4%	3,6%	3,4%	2,8%	3,3%
------	------	------	------	------	------

Not restated ■
IFRS 9, 15, 16 ■

² Dati al netto della plusvalenza derivante dalla cessione dell'immobile di Torino.

¹ Includes €1.5m of capital gain deriving from the sale of the Turin real estate property

² 2017 and 2018 restated; 2017 Adj. EBITDA includes €4.0m adjustment for IFRS 16

2. PRINCIPALI INIZIATIVE PEOPLE 2020

► GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID-19 E NEW WAY OF WORKING

Il 2020 è stato contrassegnato dall'emergenza sanitaria causata dal Covid-19: davanti alle **criticità sanitarie ed economiche** che hanno caratterizzato questi mesi, il Gruppo Cerved ha continuato ad operare, mettendo al **centro la salute e sicurezza di tutte le sue persone**.

A tal fine, il Gruppo ha trasferito in tempo record **più del 95% dello staff su piattaforma "smart working"** e ha attivato da subito un **comitato interno specifico di crisi** che si è riunito periodicamente e con intensità (soprattutto nel periodo di lockdown tra aprile e giugno 2020) per gestire l'adozione e l'aggiornamento del **piano di sicurezza anti-contagio**, definito sulla base dei riscontri rilevati e degli aggiornamenti normativi.

Al tempo stesso, è stato adottato un Protocollo di Sicurezza Anti-contagio e definito un **piano di (in)formazione e aggiornamento costante e sistematico rivolto a tutto il personale**.

Numerose sono state le iniziative con cui Cerved ha dimostrato la propria vicinanza ai dipendenti durante la pandemia:

- Informazione e ascolto costante tramite **survey e focus group** per rafforzare il senso di vicinanza;
- Servizio di **supporto psicologico** telefonico attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7, con un professionista esperto;
- **Convenzione con una piattaforma digitale di Fitness & Wellness**, collegata ad un network di partner del mondo del fitness e del benessere online, per allenamenti on demand direttamente a casa;
- **Copertura assicurativa Covid-19**, che prevede un'indennità da ricovero, un'indennità di convalescenza e un pacchetto di assistenza post ricovero in caso di infezione da Covid-19;
- **Assicurazione vita**, attiva sul rischio morte e sul rischio di invalidità totale e permanente, integrabile volontariamente con il proprio credito welfare all'interno della piattaforma dedicata;
- Attivazione del **programma "Smart Manager"** per supportare i people manager grazie alla creazione di una comunità virtuale su Workplace in cui confrontarsi e condividere best practice per implementare nuovi modi di operare che massimizzino la produttività, la performance, l'engagement e il benessere delle persone.

Nel corso del 2020 il Gruppo ha inoltre avviato il progetto **New Way of Working (NWoW)**, un nuovo modello di lavoro la cui finalità è quella di realizzare **modalità operative in grado di rispondere alle esigenze del business e delle persone**, così che possano esprimere al massimo il proprio potenziale, e, allo stesso tempo, rendere più efficace il modello di business, ottimizzando i costi.

Sono stati pertanto avviati programmi di:

- rafforzamento della leadership e della cultura del lavoro per obiettivi;
- raccomandazioni pratiche per migliorare il lavoro in smart working;
- performance management;
- ripensamento degli spazi, con l'ambizione di trasformare gli uffici da semplici postazioni di lavoro a luoghi di incontro, condivisione di idee e di co-creazione;
- creazione dashboard NWoW che verrà utilizzata per il monitoraggio degli impatti delle iniziative attraverso venticinque indicatori legati alla produttività e alla crescita delle persone.

► DIVERSITY & INCLUSION

Un altro tema a cui da sempre Cerved presta molta attenzione è quello della **Diversity & Inclusion**. Per dare maggior concretezza all'impegno Gruppo sui temi di diversity e inclusion, in data 30 luglio 2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la **Policy Diversity & Inclusion** che definisce gli indirizzi, le linee guida e gli impegni in merito alla gestione delle tematiche di diversità e inclusione in azienda.

La Policy agisce su **cinque aree di intervento**:

- › non discriminazione e promozione della diversità;
- › pari opportunità ed equilibrio di genere;
- › ambiente di lavoro inclusivo e work-life balance;
- › diversità nella composizione degli organi sociali;
- › diffusione della cultura della diversità in azienda e ascolto attivo.

Inoltre, ad inizio del 2021, il Gruppo ha dato vita anche al **Diversity & Inclusion Committee** per creare un ambiente inclusivo e diffondere in maniera capillare i valori sanciti dalla Policy Diversity & Inclusion.

La **missione del Comitato** è quella di **diffondere e incoraggiare una cultura inclusiva** tramite iniziative di consapevolezza e relativo monitoraggio affinché ognuno possa sentirsi libero di sviluppare il proprio talento.

Infine si sottolinea che **Cerved non ha operato licenziamenti** nei confronti di lavoratori a tempo indeterminato e che le società Italiane appartenenti al Gruppo con CCNL Commercio hanno utilizzato l'incentivo Fondo Integrativo Salariale (**F.I.S.**), a fronte della riduzione delle attività causate dall'emergenza COVID-19, per lo **0,55%** rispetto al monte ore richiesto (i.e. 9 settimane), con un beneficio pari a circa Euro 295.000.

3. GOVERNANCE ESERCIZIO 2020

► CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea degli Azionisti, nell'adunanza del 16 aprile 2019, dopo aver confermato il numero dei componenti del Consiglio in undici, 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 2021.

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

Al 31 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione della Società risulta composto dai seguenti Consiglieri: Andrea Mignanelli (Amministratore Delegato), Gianandrea De Bernardis (Presidente Esecutivo), Fabio Cerchiai (Lead Independent Director), Sabrina Delle Curti (Esecutivo), Umberto Carlo Maria Nicodano (Non Esecutivo), Mara Anna Rita Caverni (Indipendente), Aurelio Regina (Indipendente), Andrea Casalini (Indipendente), Alessandra Stabilini (Indipendente), Valentina Montanari (Indipendente), Mario Francesco Pitto (Indipendente).

► COMITATO REMUNERAZIONE, NOMINE E CORPORATE GOVERNANCE

Attualmente il Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance, nominato durante la seduta consiliare del 19 aprile 2019 e in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, risulta composto da quattro membri, per la maggior parte indipendenti: Aurelio Regina (Presidente, Amministratore Indipendente), Fabio Cerchiai (Amministratore Indipendente), Valentina Montanari (Amministratore Indipendente) e Umberto Carlo Maria Nicodano (Amministratore Non Esecutivo).

Nel corso del 2020 si sono tenute 8 riunioni del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance, ad alcune delle quali hanno partecipato, con riferimento a specifici punti all'ordine del giorno, Simone Martina, Chief People Officer del Gruppo Cerved nonché segretario del Comitato e, in relazione a specifiche materie, consulenti, relativamente ai quali si è verificata l'assenza di situazioni tali da compromettere l'indipendenza di giudizio.

I Sindaci del Collegio Sindacale – come suggerito nel Commento all'art.3 del Codice di Corporate Governance a cui la Società ha dichiarato di aderire – sono stati invitati e hanno partecipato alle riunioni del Comitato.

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

► CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Valutazione della permanenza dei requisiti di indipendenza degli amministratori;
- Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Interni.

► COMITATO REMUNERAZIONE, NOMINE E CORPORATE GOVERNANCE

- Esame della Relazione del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance sull'attività svolta nel corso dell'esercizio 2019 e budget 2020;
- Calendarizzazione e validazioni attività pre-assembleari del Comitato.

► SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

- Definizione del meccanismo Sistema di Incentivazione 2020 – curva EBITDA;
- Effetti dell'emergenza Covid-19 su prassi e politiche di remunerazione: modifiche e integrazioni.

► AMMINISTRATORE DELEGATO: EMOLUMENTI FISSI E VARIABILI

- Obiettivi anno 2020 dell'Amministratore Delegato Sig. Andrea Mignanelli;
- Consuntivazione premio variabile 2019 dell'Amministratore Delegato.

► DIRIGENTI STRATEGICI: EMOLUMENTI FISSI E VARIABILI

- Mappatura Dirigenti con Responsabilità Strategiche e analisi delle proposte del CEO relative alla revisione dei pacchetti retributivi;
- Obiettivi anno 2020 dei Dirigenti Strategici;
- Consuntivazione premio variabile 2019 dei Dirigenti Strategici;
- Nomina di un nuovo Dirigente con Responsabilità Strategiche.

► RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

- › Lettera del Presidente per la Corporate Governance e Proxy Guidelines 2020;
- › Esame della Relazione sulla Remunerazione e tabelle;
- › Esame lettera del Presidente del Comitato per la Relazione sulla Remunerazione;
- › Aggiornamento riguardo il nuovo Codice di Corporate Governance e il Regolamento Emittenti.

► PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021

- › Proposta Vesting attribuzione 2° Ciclo del Performance Share Plan 2019-2021;
- › Esame degli effetti COVID sugli strumenti di incentivazione di lungo periodo.

► PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024

- › Eventuali modifiche ai piani di incentivazione di lungo periodo (in caso di operazioni straordinarie - Keplero);
- › Eventuali modifiche regolamentari ai piani di incentivazione di lungo periodo in essere;
- › Determinazione degli obiettivi di performance relativi alla 2a tranche del "Performance Share Plan 2022-2024" e proposta di allocazione del 2° Ciclo.

► COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Nel corso dell'esercizio 2020, il Comitato Controllo e Rischi si è riunito, *inter alia*, nella seduta del 9 marzo per l'esame della coerenza della retribuzione variabile del Responsabile dell'*Internal Audit* con il piano di attività della funzione.

4. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020 EX. ART. 123-TER TUF

Durante l'esercizio 2020, la Società ha deciso di avvalersi della possibilità di derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF.

Difatti, il perdurare della pandemia e dei suoi effetti sull'economia e sui mercati finanziari, non imputabili a negligenza ovvero inadeguatezza dell'azione manageriale, hanno causato la sussistenza di circostanze eccezionali tali da determinare l'applicazione di deroghe ritenute necessarie dal Consiglio di Amministrazione al fine di assicurare il perseguimento degli interessi a lungo termine, la sostenibilità del Gruppo nel suo complesso e la capacità di stare sul mercato della Società stessa. Riteniamo che questo scenario avrebbe reso l'azienda più vulnerabile, svalutando le nostre persone sul mercato del lavoro, rendendole più appetibili ai nostri competitor, impoverendo il Gruppo di competenze distintive, rendendo più complicato il ritorno a livelli di performance pre-crisi.

La pandemia COVID-19 rischia infatti di impattare in modo rilevante i sistemi di incentivazione in essere, depotenziando pertanto quegli strumenti retributivi che più di tutti hanno come obiettivo l'allineamento degli interessi di tutti gli stakeholder, la retention del management e la capacità di attraction dal mercato esterno. Pertanto, al fine di non comprimere gli obiettivi premianti sottostanti ai sistemi di incentivazione e di mitigare parzialmente i suddetti effetti della pandemia sugli stessi, il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della possibilità di deroga prevista dall'art. 123-ter del TUF e previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance e del Comitato Parti Correlate, nelle riunioni del 30 luglio 2020 e 23 febbraio 2021, ha deliberato l'approvazione delle seguenti deroghe relative ai sistemi incentivanti di lungo e di breve termine:

► PERFORMANCE SHARE PLAN 2019 – 2021, 3° ciclo e 3° ciclo aggiuntivo

La domanda del azionista Wellington Capital posta durante l'assemblea dei soci tenutasi in data 20 maggio 2020 ha correttamente puntualizzato che i punti di forza della struttura retributiva del management di Cerved Group (un pay mix sbilanciato sulla retribuzione variabile di lungo periodo), in questo momento storico rischiano di annullare completamente quel principio cardine di retention e allineamento degli interessi, tipico dei piani azionari. Cerved ha da sempre perseguito una politica retributiva orientata alla performance di lungo periodo, posizionando la componente fissa delle retribuzioni al di sotto dei livelli di mercato e componenti variabili significative legate a performance di lungo periodo. Riteniamo che questa impostazione sia il modo migliore per allineare gli interessi degli azionisti a quelli del management.

Alla fine del primo lockdown, nella totale incertezza riguardo i tempi di risoluzione della pandemia, (30 luglio 2020), sulla base dell'andamento YoY del primo e del secondo trimestre, a fronte di un -23% di performance, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance, sentito il parere del Comitato operazioni parti correlate, è intervenuto relativamente all'ultimo ciclo del Performance Share Plan 2019 – 2021, sul livello "baseline" di partenza dell'indicatore PBTA (i.e. PBTA al 31/12/2017) applicando una riduzione pari al 17%. Il modello è stato calibrato prevedendo come soglia minima di accesso al premio il consensus medio di mercato e quale soglia massima (CAP) un valore al di sopra del consensus massimo, lasciando invariati i criteri di performance previsti dal Regolamento del Piano.

Tale intervento, pertanto, non va a modificare l'impianto strutturale del Piano, prevedendo la sola variazione della soglia di accesso determinata sulla base dei livelli di consensus medio³ di mercato registrati. Ciò al fine di disporre di uno strumento che, mantenendo le sue caratteristiche ed i suoi obiettivi di partenza, resti sfidante ed abbia comunque alla base degli obiettivi raggiungibili, senza variare le soglie attualmente previste (cagr 6%-10%).

È importante evidenziare che il 3° ciclo aveva già raggiunto la soglia massima (CAP) prevista con 1 anno di anticipo e che azioni di buyback sono state posticipate per mantenere un livello di "cassa" prudente.

Si sottolinea inoltre che, come specificato all'interno del Documento Informativo del Piano⁴, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di apportare al Piano e ai documenti di attuazione del Piano (ivi incluso il Regolamento), senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, tutte le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie in conseguenza di eventi sopravvenuti suscettibili di influire sui diritti o sulle azioni, sul Gruppo o sul Piano (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo o modifiche normative o variazioni al perimetro di Gruppo) al fine di mantenere invariati – nei limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo applicabile – i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

► STI COMPETENZA 2020

Il Gate ex-ante dell'incentivo di breve periodo viene ritenuto in ogni caso superato per tutti i beneficiari di STI (Amministratore Delegato, altri Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e circa 400 dipendenti del Gruppo), mantenendo tuttavia un processo rigoroso per valutare la performance individuale. In tal modo, l'obiettivo legato all'Ebitda di Gruppo (peso 50%) è stato valutato zero ed i bonus sono stati consuntivati sulla base della valutazione dei rimanenti obiettivi individuali, limitando valutazioni qualitative di extra-performance (>100%) per i

³ Basato sulle previsioni di analisti finanziari terzi e corrispondente a 191,9 mln EBITDA Adjusted.

⁴ Cfr. Documento informativo relativo al Performance Share Plan 2019-2021, par. 3.3.

riporti dell'Amministratore Delegato.

Si sottolinea che in base alla consuntivazione dei soli obiettivi individuali, **il bonus dell'Amministratore Delegato è pari al 20% del target bonus previsto** (i.e. - 80% rispetto al target previsto) e il bonus dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è diminuito mediamente del 56%.

La pandemia da COVID-19 è senza dubbio un fattore esogeno rispetto all'azione del management che, tramite l'impegno profuso nel corso di questo anno mediante il suo operato, ha, tra l'altro, limitato drasticamente gli eventuali ulteriori impatti negativi sulla Società.

Riteniamo che senza la resilienza e l'impegno di tutte le colleghe e tutti i colleghi, Il Gruppo avrebbe raggiunto risultati inferiori a quelli conseguiti.

5. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

L'attuazione della politica retributiva 2020 verso gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance⁵, è risultata coerente con la Politica sulla Remunerazione 2020⁶, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2020.

► 5.1 REMUNERAZIONE DELL'ATTUALE PRESIDENTE ESECUTIVO

REMUNERAZIONE FISSA

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

- un compenso fisso pari ad Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) lordi annui, erogato *pro quota*, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione. Durante l'esercizio l'importo erogato ammonta a Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00).

REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Con deliberazione assunta in data 30 luglio 2020, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance ha deliberato:

- l'assegnazione, in qualità di Presidente Esecutivo, di n° 85.000 diritti in linea con il "Performance Share Plan 2022-2024" (2° ciclo).

Coerentemente con la delibera consiliare del 12 febbraio 2020 sono state attribuite n° 55.263 azioni in linea con i risultati raggiunti e in esecuzione del "Performance Share Plan 2019-2021" (2° ciclo).

La delibera consiliare del 10 marzo 2021, ad esito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi, ha determinato le azioni da attribuire in n° 126.269, in linea con i risultati raggiunti e in esecuzione del "Performance Share Plan 2019-2021" (3° ciclo e 3° ciclo aggiuntivo); tali azioni saranno attribuite non oltre il sessantesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio sociale al 31 dicembre 2020.

⁵ Cfr. Art.5, 25.

⁶ Salvo deroghe applicate illustrate al par. 4.

BENEFIT

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





5.2 REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE DI BREVE TERMINE

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

- un compenso fisso pari ad Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00) lordi annui, erogato *pro quota*, per la carica di Amministratore Delegato di Cerved Group. Durante l'esercizio l'importo erogato ammonta a Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00);
- una componente variabile di breve termine target pari a Euro 350.000,00 (trecentocinquantamila/00) lordi annui, erogata *pro quota*, corrispondente al 70% della remunerazione fissa.

I risultati consuntivati per gli obiettivi assegnati in data 23 marzo 2020 all'Amministratore Delegato di Cerved Group Andrea Mignanelli sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance, nella riunione del 23 febbraio 2021 e hanno determinato un punteggio ponderato (in base al peso di ciascun obiettivo) pari al 20%, che porta ad un payout complessivo di Euro 70.000,00 (settantamila/00) lordi.

Key Performance Indicator	Peso	Payout % del singolo obiettivo				% di raggiungimento
		0-49%	50-84%	85-115%	115-150%	
		Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto	Superato	
Ebitda di Gruppo	50%					0%
Earning per Share	10%					0%
M&A Deal	20%					0%
Obiettivo di Sostenibilità	20%					100%
Totale 100%						
						Totale vs 100% 20%

REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Con deliberazione assunta in data 30 luglio 2020, il Consiglio di Amministrazione in carica della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance ha deliberato:

- ▶ l'assegnazione, in qualità di Amministratore Delegato, di n° 250.000 diritti in linea con il "Performance Share Plan 2022-2024" (2° ciclo).

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

La delibera consiliare del 10 marzo 2021, ad esito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi, ha determinato le azioni da attribuire in n° 117.282, in linea con i risultati raggiunti e in esecuzione del "Performance Share Plan 2019-2021" (3° ciclo e 3° ciclo aggiuntivo); tali azioni saranno attribuite non oltre il sessantesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio sociale al 31 dicembre 2020.

BENEFIT

All'Amministratore Delegato Andrea Mignanelli 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").

CEO PAY RATIO COMPETENZA 2020

In ottica di trasparenza verso gli stakeholder viene data disclosure del rapporto tra la remunerazione fissa e total cash (fissa + variabile) dell'Amministratore Delegato e la retribuzione media di tutti i dipendenti⁷ di competenza 2020.

	Amministratore Delegato	Media dipendenti Gruppo	Rapporto
Retribuzione fissa competenza 2020	500.000 €	41.467€	12:1
Retribuzione fissa e variabile (total cash) competenza 2020	570.000 €	46.411 €	12:1

5.3 REMUNERAZIONE DEI RESTANTI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

- ▶ una retribuzione fissa pari a Euro 170.000,18 (centosettantamila/18) lordi percepita come dirigente dipendente; avendo rinunciato temporaneamente all'aumento già deliberato in consiglio nel febbraio 2020;
- ▶ una retribuzione variabile monetaria annuale: il valore del bonus annuale 2020 (STI) maturato è pari a Euro 32.000,00 (trentaduemila/00) lordi sulla base del raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi individuali. L'obiettivo di Gruppo (Ebitda) con un peso del 50% sulla scheda individuale è stato valutato zero;
- ▶ in relazione al "Performance Share Plan 2022-2024" (2° ciclo) sono stati assegnati n° 60.000 diritti.

⁷ Si specifica che nel calcolo non è stato incluso il variabile di lungo termine e che è stata considerata la sola popolazione del Gruppo operante nel territorio italiano.

Coerentemente con la delibera consiliare del 12 febbraio 2020 sono state attribuite n° 13.482 azioni in linea con i risultati raggiunti e in esecuzione del “Performance Share Plan 2019-2021” (2° ciclo).

La delibera consiliare del 10 marzo 2021, ad esito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi, ha determinato le azioni da attribuire in n° 41.460, in linea con i risultati raggiunti e in esecuzione del “Performance Share Plan 2019-2021” (3° ciclo e 3° ciclo aggiuntivo); tali azioni saranno attribuite non oltre il sessantesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell’esercizio sociale al 31 dicembre 2020.

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

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

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

► 5.4 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Il compenso complessivo attribuito ai 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁸ è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro (dipendente o meno) in essere con la Società e le società controllate direttamente e indirettamente dalla Società e ammonta, per l’esercizio 2020, a Euro 1.193.061,25 (unmilione centonovantatremila sessantuno/25). Esso include la componente fissa della retribuzione – rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL) o in alternativa dall’emolumento fisso nei casi diversi dal rapporto di lavoro dipendente – e la componente variabile a titolo di incentivo annuale (STI). La retribuzione variabile monetaria di breve termine maturata corrisponde all’ammontare previsto per il raggiungimento medio del 48% rispetto al target.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di lungo termine:

- in relazione al “Performance Share Plan 2022-2024” (2° ciclo) sono stati assegnati n° 310.000 di diritti;
- in relazione al “Performance Share Plan 2019-2021” (2° ciclo) sono state attribuite n° 102.970 di azioni;
- in relazione al “Performance Share Plan 2019-2021” (3° ciclo e 3° ciclo aggiuntivo) verranno attribuite n° 177.743 di azioni.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato attribuito a titolo di *fringe benefit* l’uso di un’autovettura e beneficiano di una polizza integrativa sanitaria e di una polizza assicurativa Directors and Officers (“D&O”). Si segnala inoltre che alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, qualora appartenenti al personale dipendente con qualifica di dirigente, sono beneficiari di un piano welfare il cui valore monetario corrisponde al 3% della componente fissa annuale.

► 5.5 REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CARICHE

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI

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

⁸ Il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2020 è costituito da 5 posizioni ricoperte da 6 soggetti.



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

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

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

5.6. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

L'Assemblea del 20 maggio 2020 ha nominato come Sindaci effettivi Antonella Bientinesi (Presidente), Gilberto Comi, Costanza Bonelli e come Sindaci supplenti Paolo Baruffi e Antonio Mele. Il Collegio Sindacale così nominato resterà in carica per gli esercizi 2020-2021-2022 e, pertanto, sino alla data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022. 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.

6. VARIAZIONI RETRIBUTIVE

6.1 VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO, DEL PRESIDENTE ESECUTIVO E DEGLI ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

In linea con quanto previsto nella versione aggiornata del Regolamento Emittenti⁹, e in ottica di una sempre maggior disclosure, di seguito viene riportato il confronto per gli ultimi cinque esercizi del **paymix multiyear** dell'Amministratore Delegato, del Presidente Esecutivo e degli altri Amministratori Esecutivi, secondo una duplice prospettiva di "pay opportunity target" e "realised pay".

È importante distinguere due momenti ben precisi:

- il momento della "promessa" per il quale si considerano: la retribuzione annua lorda / compensi fissi, il Bonus Target (STI) e il numero massimo di diritti allocati (LTIP) che definiscono il pacchetto di total compensation teorico (*pay opportunity*)¹⁰;
- il momento dell'incasso del premio, in base all'effettivo raggiungimento dei risultati. Bonus effettivo e maturazione dei diritti con la conseguente attribuzione delle Azioni (*realised pay*).

⁹ Regolamento Emittenti, Allegato 3 A, Schema 7 bis, come da ultimo modificato con delibera 21623 del 10 dicembre 2020.

¹⁰ Il valore dei diritti promessi è stato calcolato utilizzando il Fair Value del singolo diritto (sulla base degli IFRS2) suddiviso per l'intero periodo di vesting (la metodologia può differire da quella utilizzata ai fini bilanciistici)

Quando si è in presenza di incentivi di lungo periodo, tra i due momenti descritti sopra, trascorrono minimo 3 anni ai quali vanno aggiunti eventuali periodi di lock up (“minimum holding requirement”).

Per valutare l’allineamento Retribuzione / Performance (Pay for Performance) è necessario ricondurre la “promessa” e l’effettivo “incasso” nello stesso periodo di maturazione.

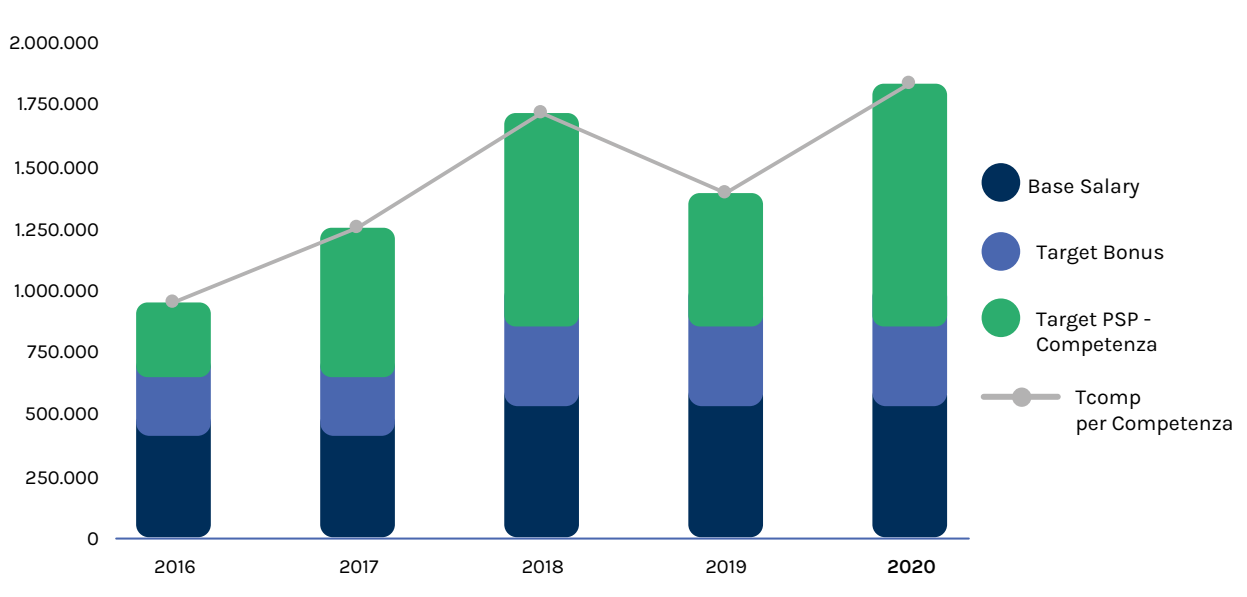
Semplificando al massimo: una promessa a ricevere 100.000 euro fatta nel 2018, verrà distribuita sul 2018, 2019 e 2020 con 3 quote identiche da 33.333 euro.

Se alla fine del periodo, a fronte di una consuntivazione del 90% della performance, verranno incassati 90.000 euro, questi verranno divisi in tre parti uguali e riallocati sul periodo 2018, 2019 e 2020.

Infine aggiungendo a questa analisi l’andamento dell’indicatore di performance sottostante, nel nostro caso l’Ebitda di Gruppo, verificheremo l’allineamento premio/performance (pay for performance).

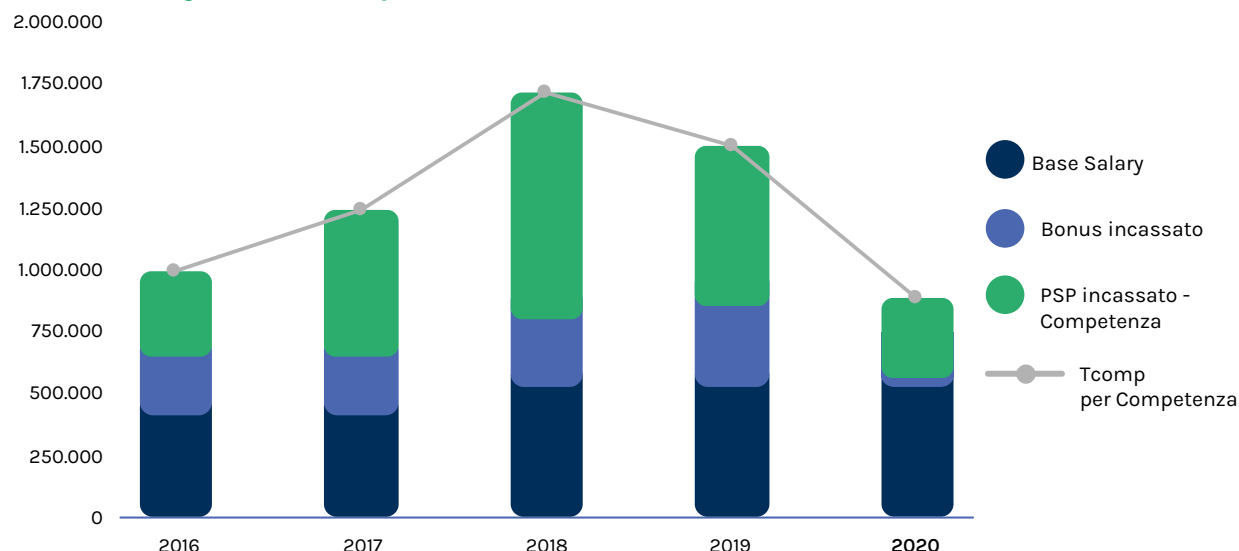
A titolo meramente esemplificativo, viene illustrata un’analisi ipotizzando di avere lo stesso Amministratore Delegato durante tutto il periodo preso in esame (2016-2020), sulla base delle politiche retributive approvate e la performance ottenuta.

Pay Opportunity - Total Compensation



Pay Opportunity - Vesting Period			2016	2017	2018	2019	2020
Base Salary			410.000	410.000	500.000	500.000	500.000
Target Bonus			240.000	240.000	350.000	350.000	350.000
	Fair value	Tot Fair value					
1 Tranche PSP 2019-21	@ 5,045	914.825	304.942	304.942	304.942		
2 Tranche PSP 2019-21	@ 5,294	891.052		297.017	297.017	297.017	
3 Tranche PSP 2019-21	@ 5,31	783.225			261.075	261.075	261.075
1 Tranche PSP 2022-24	@ 3,401	850.250				283.417	283.417
2 Tranche PSP 2022-24	@ 5,273	1.318.250					439.417
3 Tranche PSP 2022-24		Non ancora allocato					
Target PSP € @ grant			304.942	601.959	863.034	544.492	983.908
Total Compensation			954.942	1.251.959	1.713.034	1.394.492	1.833.908

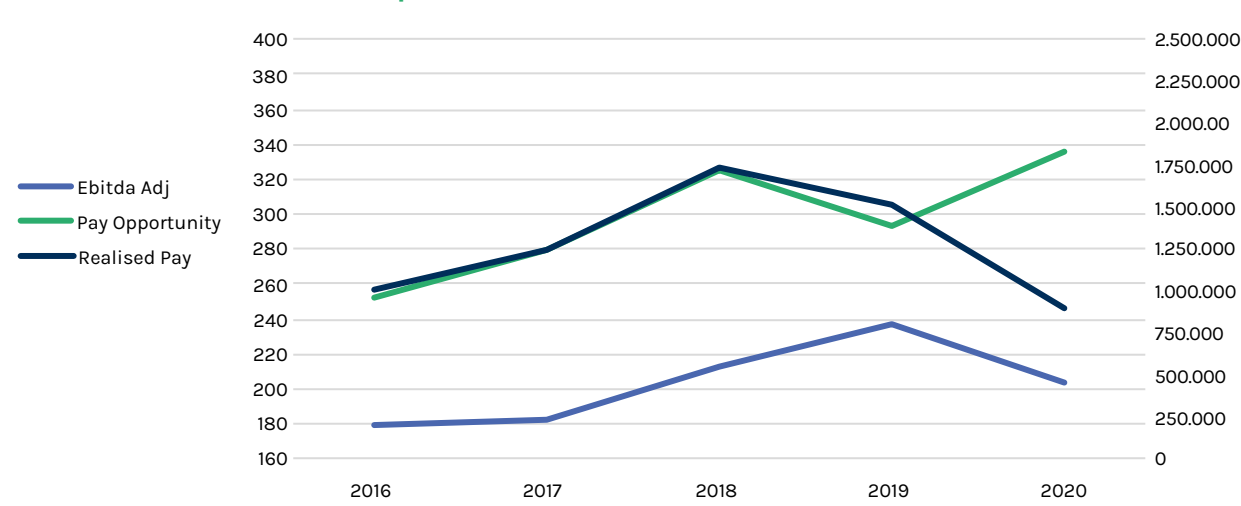
Realised Pay - Total Compensation



Realised Pay - Competenza			2016	2017	2018	2019	2020
Base Salary			410.000	410.000	500.000	500.000	500.000
Bonus incassato			240.000	240.000	304.500	360.500	70.000
	Valore dell'azione	Tot Premio					
1	Tranche PSP 2019-21 @ 8,480	1.070.217	356.739	356.739	356.739		
2	Tranche PSP 2019-21 @ 6,2	730.715		243.572	243.572	326.958	
3	Tranche PSP 2019-21 @ 9,5	980.875			326.958	326.958	326.958
1	Tranche PSP 2022-24	Non ancora vestito					
2	Tranche PSP 2022-24	Non ancora vestito					
3	Tranche PSP 2022-24	Non ancora allocato					
PSP incassato € @ Vesting			356.739	600.311	927.269	653.917	326.958
Total Compensation			1.006.739	1.250.311	1.731.769	1.514.417	896.958

Pay for Performance: una volta armonizzata la “promessa” con l’incassato, e comparandoli con l’andamento dell’Ebitda di Gruppo, si può apprezzare la correlazione della performance aziendale con i compensi percepiti. Come evidenziato dal grafico, nel 2020 si nota un calo dell’Ebitda a cui corrisponde una riduzione della “realised pay”.

Performance Cerved Group (€/milioni)

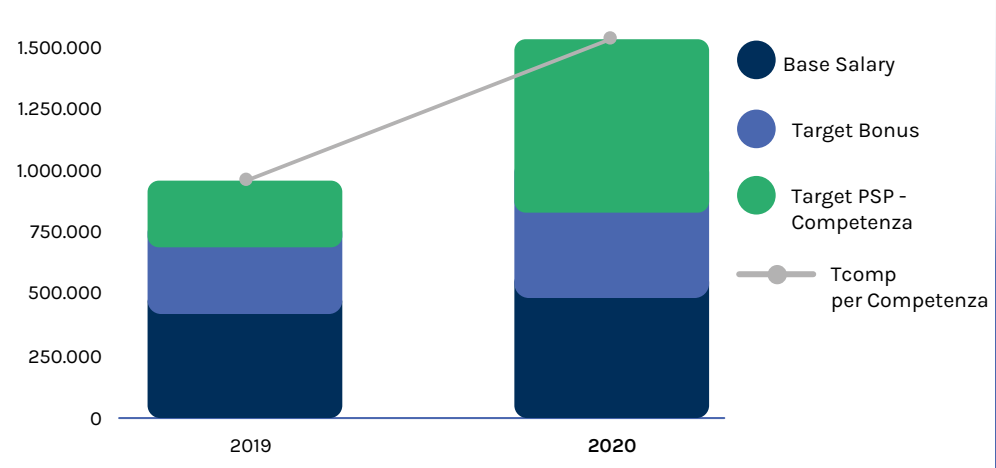


AMMINISTRATORE DELEGATO, Sig. Andrea Mignanelli¹¹

Ricordiamo che Andrea Mignanelli, per l'incarico di Amministratore Delegato di Cerved Group S.p.A., ad oggi ha incassato solo i compensi fissi e variabili di breve periodo. Non ha pertanto maturato alcun diritto riferito al PSP 2022-24.

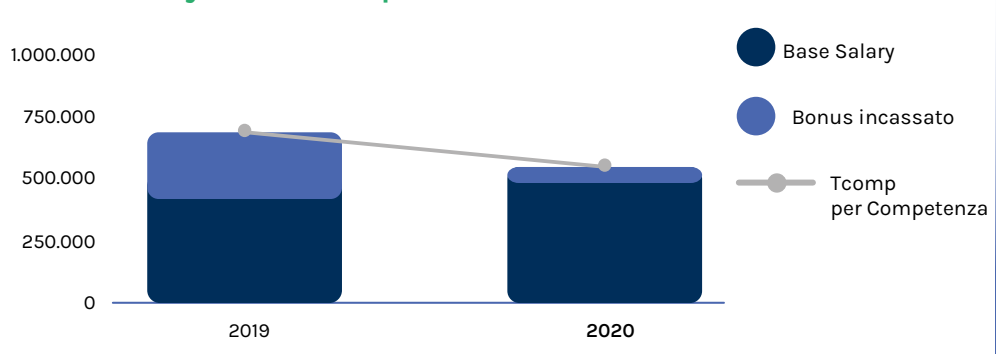
Le attribuzioni di azioni sono riferite all'incarico precedente quando era Amministratore della Controllata Cerved Credit Management Group s.r.l.

Pay Opportunity - Total Compensation



Pay Opportunity - Vesting Period		2019	2020
Base Salary		427.083	500.000
Target Bonus		277.083	350.000
	Fair value	Tot Fair value	
1 Tranche PSP 2019-21	@ 5,045		
2 Tranche PSP 2019-21	@ 5,294		
3 Tranche PSP 2019-21	@ 5,31		
1 Tranche PSP 2022-24	@ 3,401	850.250	283.417
2 Tranche PSP 2022-24	@ 5,273	1.318.250	439.417
3 Tranche PSP 2022-24	da allocare		
Target PSP € @ grant		283.417	722.833
Total Compensation		987.583	1.572.833

Realised Pay - Total Compensation



¹¹ Ricopre la carica di Amministratore Delegato del Gruppo dal 19/04/2019.

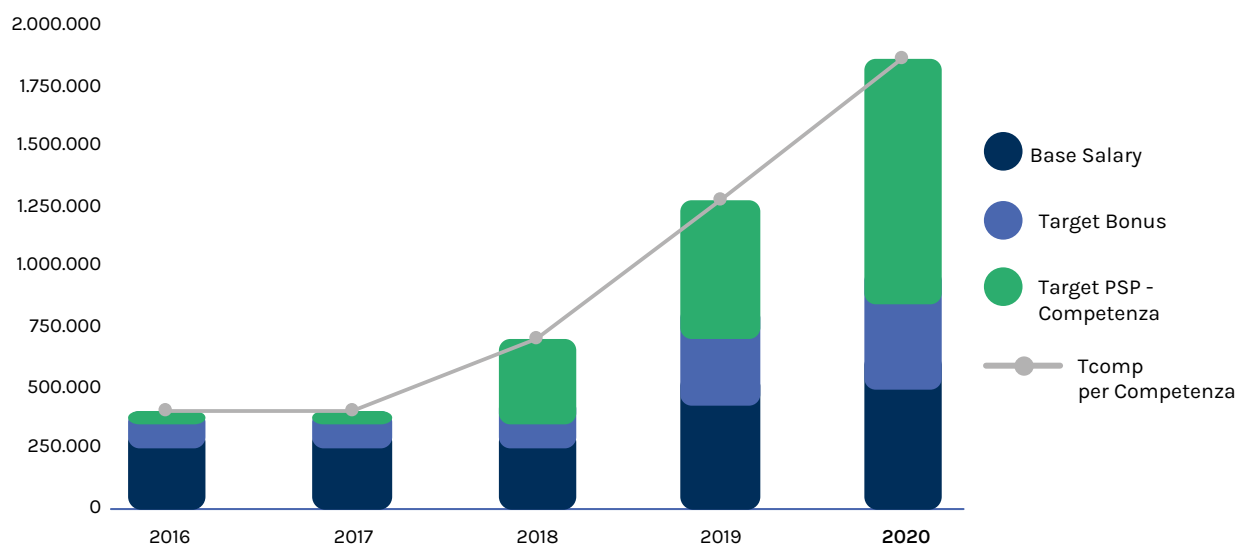


Realised Pay - Competenza		2019	2020
Base Salary		427.083	500.000
Bonus incassato		283.400	70.000
	Valore dell'azione	Tot. Premio	
1 Tranche PSP 2022-24		Non ancora vestito	
2 Tranche PSP 2022-24		Non ancora vestito	
3 Tranche PSP 2022-24			
PSP incassato € @ Vesting			
Total Compensation		710.483	570.000

Analisi 5 Anni

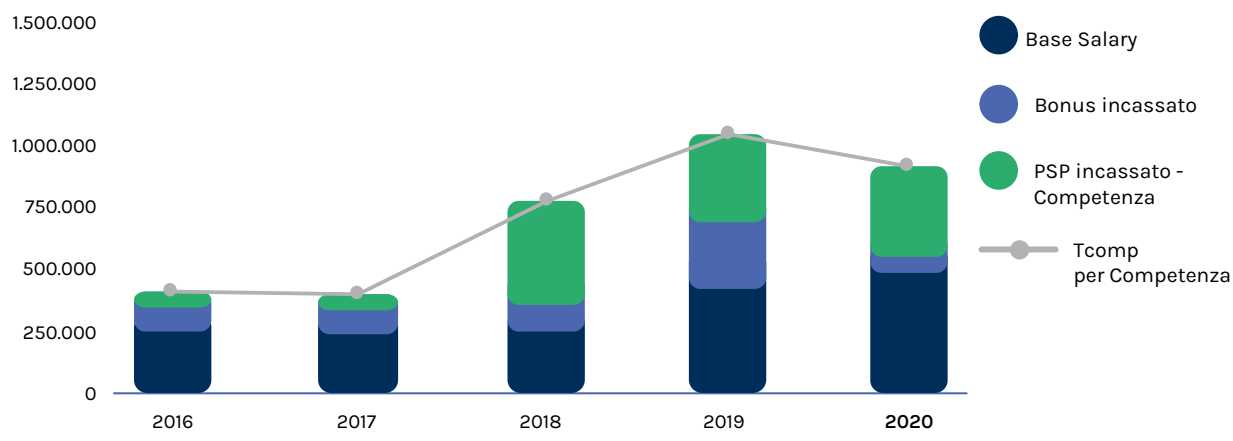
Per completezza delle informazioni rappresentiamo tutti i compensi ricevuti da Andrea Mignanelli per i Ruoli ricoperti in Cerved Group nel periodo preso come riferimento. Andrea Mignanelli ha ricoperto nel periodo analizzato due diversi ruoli: Amministratore Delegato di Cerved Credit Management Group Srl (fino al 19 aprile 2019) e Amministratore Delegato di Cerved Group Spa (dal 19 aprile 2019).

Pay Opportunity - Total Compensation



Pay Opportunity - Vesting Period			2016	2017	2018	2019	2020
Base Salary			250.000	250.000	250.000	427.083	500.000
Target Bonus			100.000	100.000	100.000	277.083	350.000
	Fair value	Tot Fair value					
1 Tranche PSP 2019-21	@ 5,045	180.177	60.059	60.059	60.059		
2 Tranche PSP 2019-21	@ 5,294			0	0	0	
3 Tranche PSP 2019-21	@ 5,31	889.664			296.555	296.555	296.555
1 Tranche PSP 2022-24	@ 3,401	850.250				283.417	283.417
2 Tranche PSP 2022-24	@ 5,273	1.318.250					439.417
3 Tranche PSP 2022-24		da allocare					
Target PSP € @ grant			60.059	60.059	356.614	579.971	1.019.388
Total Compensation			410.059	410.059	706.614	1.284.138	1.869.388

Realised Pay - Total Compensation



Realised Pay - Competenza			2016	2017	2018	2019	2020
Base Salary			250.000	250.000	250.000	427.083	500.000
Bonus incassato			100.000	90.045	109.694	283.400	70.000
	Valore dell'azione	Tot Premio					
1 Tranche PSP 2019-21	@ 8,480	210.782	70.261	70.261	70.261		
2 Tranche PSP 2019-21							
3 Tranche PSP 2019-21	@ 9,5	1.114.174			371.391	371.391	371.391
1 Tranche PSP 2022-24		Non ancora vestito					
2 Tranche PSP 2022-24		Non ancora vestito					
3 Tranche PSP 2022-24							
PSP incassato € @ Vesting			70.261	70.261	441.652	371.391	371.391
Total Compensation			420.261	410.306	801.346	1.081.875	941.391

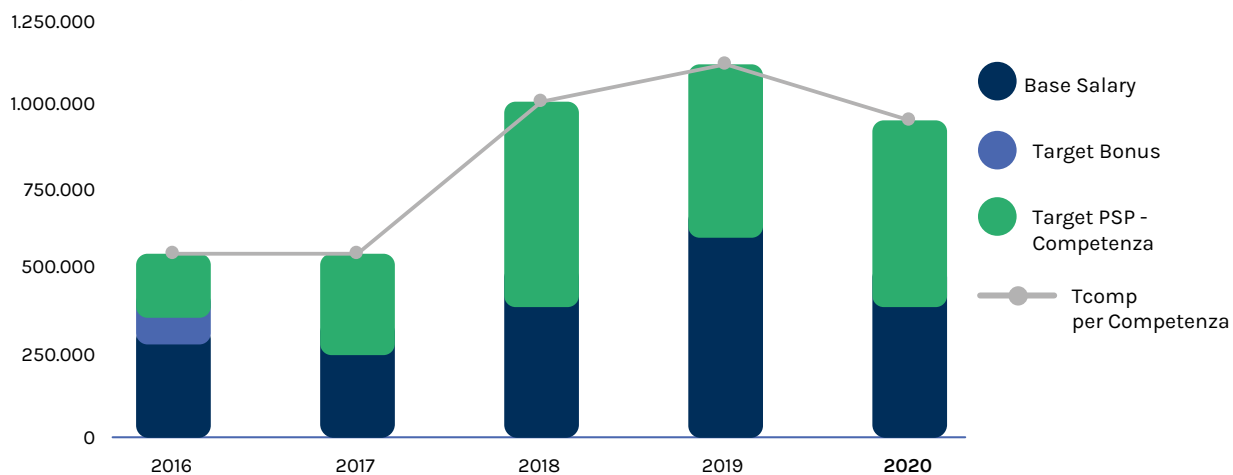
PRESIDENTE ESECUTIVO, Sig. Gianandrea De Bernardis¹²

Gianandrea De Bernardis ha ricoperto nel periodo analizzato diversi ruoli: Amministratore Delegato di CIS Spa (fino al 2 maggio 2016), Vice Presidente Esecutivo di CIS Spa/Cerved Group Spa (dal 3 maggio 2016 al 30 ottobre 2018), Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato di Cerved Group Spa (dal 31 ottobre 2018 al 15 aprile 2019) e Presidente Esecutivo di Cerved Group Spa (dal 16 aprile 2019).

Si sottolinea che il Sig. De Bernardis, non è beneficiario dell'incentivazione di breve termine.

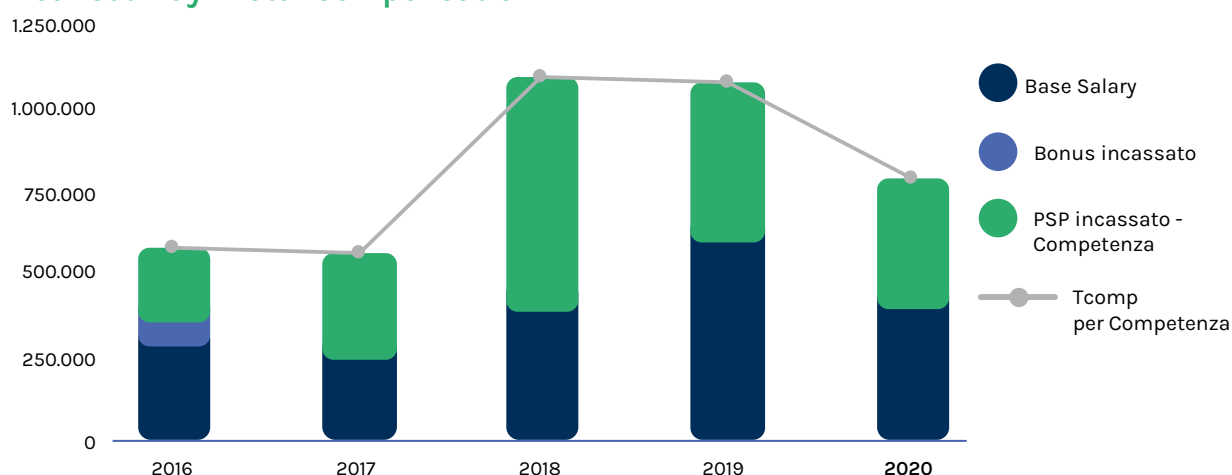
¹² Ricopre la carica di Presidente Esecutivo del Gruppo dal 19/04/2019.

Pay Opportunity - Total Compensation



Pay Opportunity - Vesting Period			2016	2017	2018	2019	2020
Base Salary			283.333	250.000	393.955	605.263	400.000
Target Bonus			80.000				
	Fair value	Tot Fair value					
1 Tranche PSP 2019-21	@ 5,045	584.741	194.914	194.914	194.914		
2 Tranche PSP 2019-21	@ 5,294	344.110		114.703	114.703	114.703	
3 Tranche PSP 2019-21	@ 5,31	957.839			319.280	319.280	319.280
1 Tranche PSP 2022-24	@ 3,401	289.085				96.362	96.362
2 Tranche PSP 2022-24	@ 5,273	448.205					149.402
3 Tranche PSP 2022-24		Non allocata					
Target PSP € @ grant			194.914	309.617	628.897	530.345	565.044
Total Compensation			558.247	559.617	1.022.852	1.135.608	965.044

Realised Pay - Total Compensation

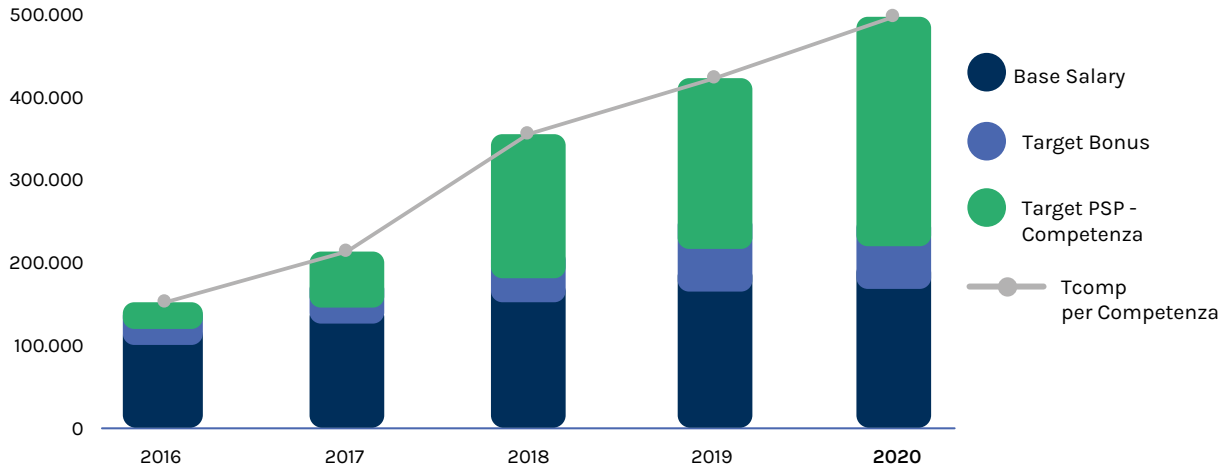


Realised Pay - Competenza			2016	2017	2018	2019	2020
Base Salary			283.333	250.000	393.955	605.263	400.000
Bonus incassato			80.000				
	Valore dell'azione	Tot Premio					
1 Tranche PSP 2019-21	@ 8,480	684.081	228.027	228.027	228.027		
2 Tranche PSP 2019-21	@ 6,2	282.186		94.062	94.062	94.062	
3 Tranche PSP 2019-21	@ 9,5	1.199.554			399.851	399.851	399.851
1 Tranche PSP 2022-24							
2 Tranche PSP 2022-24							
3 Tranche PSP 2022-24							
PSP incassato € @ Vesting			228.027	322.089	721.940	493.913	399.851
Total Compensation			591.360	572.089	1.115.895	1.099.176	799.851

AMMINISTRATORE ESECUTIVO E GENERAL COUNSEL, Sig.ra Sabrina Delle Curti

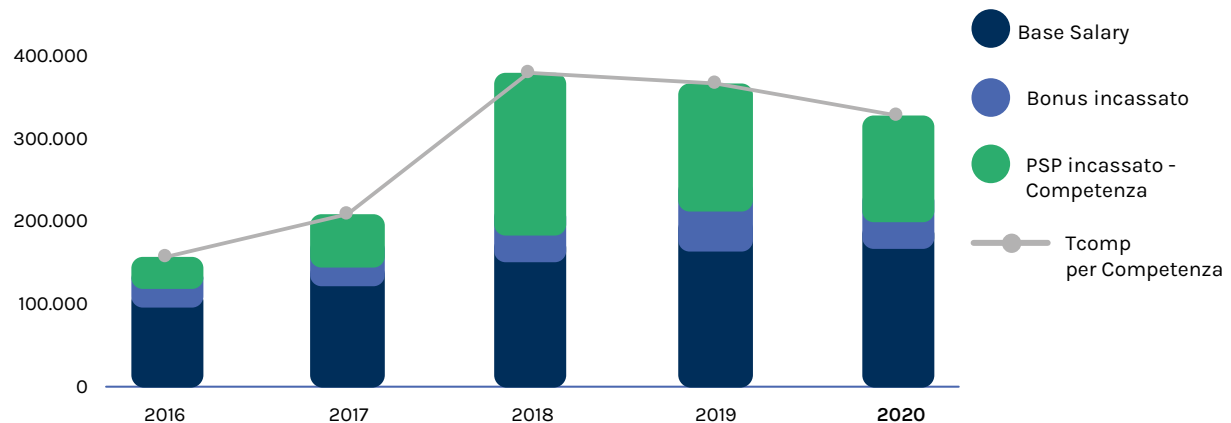
Per quanto riguarda l'Amministratore Esecutivo Sabrina Delle Curti, verrà preso in considerazione il periodo relativo alla carica ricoperta nel Consiglio di Amministrazione di Cerved Group S.p.A. utilizzando la stessa metodologia descritta sopra.

Pay Opportunity - Total Compensation



Pay Opportunity - Vesting Period	2016	2017	2018	2019	2020
Base Salary	100.000	126.120	152.860	166.764	170.000
Target Bonus	20.000	20.000	30.000	50.000	50.000
	Fair value	Tot Fair value			
1 Tranche PSP 2019-21	@ 5,045	101.818	33.939	33.939	33.939
2 Tranche PSP 2019-21	@ 5,294	101962		33.987	33.987
3 Tranche PSP 2019-21	@ 5,31	314.501		104.834	104.834
1 Tranche PSP 2022-24	@ 3,401	204.060		68.020	68.020
2 Tranche PSP 2022-24	@ 5,273	316.380			105.460
3 Tranche PSP 2022-24		da allocare			
Target PSP € @ grant			33.939	67.927	172.760
Total Compensation			153.939	214.047	355.620

Realised Pay - Total Compensation



Realised Pay - Competenza	2016	2017	2018	2019	2020
Base Salary	100.000	126.120	152.860	166.764	170.000
Bonus incassato	21.200	20.600	33.225	48.750	32.000
	Valore dell'azione	Tot Premio			
1 Tranche PSP 2019-21	@ 8,480	119.116	39.705	39.705	39.705
2 Tranche PSP 2019-21	@ 6,2	83.614		27.871	27.871
3 Tranche PSP 2019-21	@ 9,5	393.866		131.289	131.289
1 Tranche PSP 2022-24					
2 Tranche PSP 2022-24					
3 Tranche PSP 2022-24					
PSP incassato € @ Vesting		39.705	67.577	198.865	159.160
Total Compensation		160.905	214.297	384.950	374.674

6.2 VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEI SINDACI¹³

Remunerazione Totale	2019	2020
F. Cerchiai**	131.628	95.000
M. Caverni	59.934	60.000
U. Nicodano*	44.302	63.000
A.Regina	70.509	75.000
V. Montanari	54.057	70.000
M. Pitto*	37.752	53.500
A. Casalini*	40.252	57.000
A. Stabilini*	44.802	78.500

Remunerazione Totale	2019	2020
A.Bientinesi	60.000	60.000
C. Bonelli	40.000	40.000
G. Comi		24.590***

6.3 VARIAZIONE RAL MEDIA DIPENDENTI

In linea con quanto previsto dal Regolamento Emittenti, di seguito viene data disclosure della variazione della RAL media 2020 e 2019, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	Dipendenti
RAL media 2020	41.335 €
RAL media 2019	40.624 €

¹³ Come specificato durante la seduta consiliare del 24/04/2020.

* Compenso pro rata in quanto la carica è stata rivestita a partire dal 19/04/2019.

** Compenso come Presidente Indipendente fino al 19/04/2019 + compenso come Amministratore e Lead Independent Director dal 19/04/2019.

*** Compenso pro rata in quanto la carica è rivestita dal 20/05/2020

7. ACCORDI CHE PREVEDONO UN'INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso dell'esercizio 2020, ad un Dirigente con Responsabilità Strategiche è stata erogata, in coerenza con la Politica di Remunerazione adottata dal Gruppo, una somma come incentivo all'esodo. La Società e il dirigente sono addivenuti ad un accordo per una graduale uscita dal Gruppo, in coerenza con il piano di successione concordato. Per assicurare un'agevole transizione, il dirigente ha rivestito i propri incarichi e responsabilità fino al 31 luglio 2020, con l'impegno di mantenere alcuni incarichi nei Consigli di Amministrazione delle società controllate fino alla fine di marzo 2022. Si specifica che l'importo, coerente con la politica di remunerazione di Gruppo¹⁴, è stato determinato anche in relazione alla performance sulla base del principio per cui la società non remunera il fallimento o risultati inadeguati.

Gli effetti sui diritti assegnati all'interno dei sistemi di incentivazione di lungo termine sono disciplinati dal Regolamento dei piani di riferimento.

Rispetto a quanto previsto nella presente Politica di Remunerazione non sono stati stipulati ulteriori accordi, che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, salva l'applicazione per questi ultimi delle eventuali disposizioni previste dalla contrattazione collettiva applicabile.

8. PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

“PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021”

Il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari è articolato in tre cicli (2016, 2017, 2018), ciascuno di durata triennale, e prevede l'assegnazione ai beneficiari, a titolo gratuito, del diritto di ricevere, sempre gratuitamente, un **numero massimo complessivo di 2.925.000 azioni Cerved Group, rappresentative dell'1,5% del capitale sociale**. L'esercizio dei diritti – che saranno assegnati a titolo personale e non potranno essere trasferiti per atto tra vivi, né essere assoggettati a vincoli – è condizionato dal raggiungimento di obiettivi di performance definiti in sede di assegnazione dei diritti medesimi, in relazione a ciascun ciclo del Piano.

Per maggiori dettagli in merito al Piano si può consultare il Documento Informativo, disponibile sul sito internet della Società, nella sezione Governance, area Documenti e Procedure.

Sono stati singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance – i beneficiari del Piano per ciascuno dei cicli dello stesso nell'ambito delle categorie di destinatari alle quali il Piano è riservato, ossia:

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

Con il 2020 si è concluso il terzo ciclo del “Performance Share Plan 2019-2021”.

Il Consiglio di Amministrazione, verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi triennali a suo tempo fissati, ha determinato il numero di azioni da attribuire – attraverso l'utilizzo di azioni proprie, nei termini a suo tempo autorizzati dall'Assemblea – **in 938.072 azioni complessive** (a fronte di un numero massimo di 1.340.117 azioni potenzialmente attribuibili).

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

¹⁴ Come specificato durante la seduta consiliare del 24/04/2020.

➤ **Crescita dell'utile ante imposte adjusted (PBTA) = 100%**¹⁵

Il PBTA per azione ha registrato nel periodo di performance 2017-2020 un CAGR (Compound annual growth rate) del +10,8% determinando un raggiungimento dell'obiettivo pari al 100%. Il livello soglia (threshold) corrispondeva infatti al 6% mentre il tetto massimo (cap) al 10%. Dal momento che il peso dell'obiettivo è pari al 70%, il risultato ha quindi comportato la maturazione del 70% dei diritti.

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

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

La somma dei risultati ponderati ha quindi determinato un **vesting complessivo del 70% dei diritti** per un totale di **938.072** azioni.

Le azioni verranno attribuite entro e non oltre il sessantesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio sociale al 31 dicembre 2020. Si ricorda che le azioni sono soggette a **clausole di claw back** e che l'attribuzione è soggetta a *minimum holding requirements*.

“PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024”

Il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari è articolato in tre cicli (2019, 2020, 2021), ciascuno di durata triennale, e prevede l'assegnazione ai beneficiari, a titolo gratuito, del diritto di ricevere, sempre gratuitamente, un **numero massimo complessivo di 4.881.874 azioni Cerved Group, rappresentative del 2,5% del capitale sociale**. Gli obiettivi assegnati per tutti e tre i cicli del Piano sono i seguenti:

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

Con delibera del 30 luglio 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance, ha definito **l'assegnazione del secondo ciclo**.

Sono stati singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance - i beneficiari del Piano per il secondo ciclo dello stesso, nell'ambito delle categorie di destinatari alle quali il Piano è riservato, ossia:

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

Le azioni verranno attribuite entro 60 giorni dall'Assemblea che approva il bilancio 2022. Si ricorda che le azioni sono soggette a **clausole di claw back** e ai seguenti **vincoli di lock up**:

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

¹⁵ Per il calcolo del livello di raggiungimento del PBTA nel triennio è stata applicata sul livello "baseline" di partenza dell'indicatore (i.e. PBTA al 31/12/2017) una riduzione pari al 17%.

Il Parte

TABELLE

Nella II Parte della presente Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020, 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, come da ultimo modificato. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli ricoperti in società controllate e collegate del Gruppo. Un particolare focus sulla remunerazione variabile è contenuto all'interno delle **Tabelle n. 3A** (piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock options) e **n. 3B** (piani di incentivazione monetari).

La presente Relazione include altresì la **Tabella n. 1** e la **Tabella n. 2** previste dall'**Allegato 3A, Schema 7-ter**, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni detenute, nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

Ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti, è compresa all'interno della suddetta Relazione l'**informativa relativa all'assegnazione del secondo ciclo del "Performance Share Plan 2022-2024" (Quadro 1, Sezione 2 - strumenti di nuova assegnazione)**.

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi ⁰⁰⁰⁰	(6) Totale	(7) Fair Value del compenso equity ⁰⁰⁰	(8) Indennità di fine carica o del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gianandrea De Bernardis	Presidente	Dal 19/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	400.000				4.910		404.910	664.113	
Andrea Mignanelli ¹	Amministratore Delegato	Dal 19/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	500.000		70.000		3.808		573.808	1.008.509	
Fabio Cerchiai ²	Amministratore e Lead Independent Director	Dal 19/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	85.000	10.000					95.000		
Sabrina Delle Curti	Amministratore Esecutivo	Dal 16/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	170.000		32.000		2.589		204.589	289.024	
Mara Anna Rita Caverni ³	Amministratore Indipendente	Dal 16/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	50.000	10.000					60.000		
Umberto Carlo Maria Nicodano ⁴	Amministratore Indipendente	Dal 16/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	50.000	13.000					63.000		
Aurelio Regina ⁵	Amministratore Indipendente	Dal 16/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	50.000	25.000					75.000		
Valentina Montanari ⁶	Amministratore Indipendente	Dal 16/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	50.000	20.000					70.000		
Mario Francesco Pitto ⁷	Amministratore Indipendente	Dal 16/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	50.000	3.500					53.500		
Andrea Casalini ⁸	Amministratore Indipendente	Dal 16/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	50.000	7.000					57.000		
Alessandra Stabilini ⁹	Amministratore Indipendente	Dal 16/04/2019	Approvazione Bilancio 2021	50.000	28.500					78.500		
Totale Organi di Amministrazione				1.505.000	117.000	102.000		11.307		1.735.507	1.961.646	
Antonella Bientinesi	Presidente	Dal 20/5/2020	Approvazione Bilancio 2022	60.000						60.000		
Costanza Bonelli	Sindaco Effettivo	Dal 20/5/2020	Approvazione Bilancio 2022	40.000						40.000		
Paolo Ludovici ¹⁰	Sindaco Effettivo	Dal 1/1/2020 Al 20/5/2020		23.115*						23.115		
Laura Acquadro ¹¹	Sindaco Supplente	Dal 1/1/2020 Al 20/5/2020		6.164***						6.164		
Gilberto Comi	Sindaco Effettivo	Dal 20/5/2020	Approvazione Bilancio 2022	24.590						24.590		
Paolo Baruffi	Sindaco Supplente	Dal 20/5/2020	Approvazione Bilancio 2022									
Antonio Mele	Sindaco Supplente	Dal 20/5/2020*	Approvazione Bilancio 2022									
Totale Organi di Controllo				153.869						153.869		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.640.410	117.000	102.000		11.307		1.870.717	1.961.646	
(II) Compensi da controllate e collegate				18.459****						18.459		
(III) Totale				1.658.869*****	117.000	102.000		11.307		1.889.176	1.961.646	

1 Consigliere SC RE Collection Srl fino al 12 Maggio 2020

1 Amministratore Delegato La Scala Cerved Società Per Azioni Tra Avvocati fino al 9 Luglio 2019

1 Consigliere Quaestio Cerved Credit Management Spa fino al 29 Gennaio 2020

1 Consigliere Juliet Spa fino al 30 Gennaio 2020

2 Membro Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance Cerved Group Spa

3 Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Group Spa

4 Membro Comitato Parti Correlate Cerved Group Spa per cui riceve un gettone di presenza di 500,00 euro

4 Membro Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance Cerved Group Spa per cui riceve un compenso annuo di 10.000,00 euro

5 Presidente Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance Cerved Group Spa

6 Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Group Spa per cui riceve un compenso annuo di 10.000,00 euro

6 Membro Remunerazione, Nomine e Corporate Governance Cerved Group Spa per cui riceve un compenso annuo di 10.000,00 euro

7 Membro Comitato Parti Correlate Cerved Group Spa

8 Presidente Comitato Parti Correlate Cerved Group Spa

9 Presidente Comitato Controllo e Rischi Cerved Group Spa

9 Membro Comitato Parti Correlate Cerved Group Spa

10 Sindaco Effettivo di Juliet Holding Spa (per tale incarico percepisce 10.000,00 euro) e Sindaco Effettivo di Juliet Spa (per tale incarico percepisce 10.000,00 euro)

11 Sindaco Effettivo di Cerved Master services Spa (per tale incarico percepisce 16.000,00 euro)

**** Corrisponde alla somma di 12.295,08 come quota parte di * (quale Compenso Sindaco Effettivo di Juliet Spa - 10.000 - Sindaco Effettivo di Juliet Holding Spa - 10.000) e ****(quale Compenso Sindaco Effettivo di Cerved Master Services Spa - 16.000,00 euro)

***** di cui 170.000,18 euro erogati in virtù del rapporto di lavoro dipendente

° Sindaci che ricoprivano la carica già ante 2020

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

°°°°°Componente variabile di breve termine della 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)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value ** dei compensi equity	Indennità di fine carica o del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Totale n.6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche*				1.193.061		280.000		13.369		1.486.430	1.480.751	575.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio ***				943.061		240.000		10.050		1.193.111	1.252.730	575.000
(II) Compensi da controllate e collegate				250.000		40.000		3.319		283.319	228.021	
(III) Totale				1.193.061		280.000	-	13.369	-	1.486.430	1.480.751	575.000

* 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", relativo al periodo. La metodologia è stata validata da un consulente indipendente esterno.

***erogati in virtù del rapporto di lavoro dipendente

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

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		(10)	(11)	
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*	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Esecutivo	PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° CICLO								23.684	55.263	342.736		
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° CICLO	65.000	2018-2020									185.187	
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° CICLO	115.384	2018-2020										293.516
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 1° CICLO	85.000	2019-2021										120.382
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 2° CICLO			85.000		5,273	2020-2022	30/07/2020	7,29				65.029
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale														

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

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

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

Segue **TABELLA 3A**

A	B	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio							(9)	(10)	(11)	(12)	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)					(8)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero*** e tipologia di strumenti finanziari	Fair value** alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value*
Andrea Mignanelli	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 1° CICLO		250.000	2019-2021									354.065
	PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 2° CICLO				250.000	5,273	2020-2022	30/07/2020	7,29				191.261
(II) Compensi da controllate e collegate *****	PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° CICLO		121.159	2018-2020									345.185
	PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° CICLO		46.386	2018-2020									117.997
(III) Totale													

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

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

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

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

Segue **TABELLA 3A**

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero*** e tipologia di strumenti finanziari	Fair value** alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value*
Sabrina Delle Curti	Amministratore Esecutivo - Dirigente Strategico												
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° CICLO								5.778	13.482	83.6142	
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° CICLO	24.509	2018-2020									69.827
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° CICLO	34.719	2018-2020									88.319
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 1° CICLO	60.000	2019-2021									84.976
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 2° CICLO			60.000	5,273	2020-2022	30/07/2020	7,29				45.903
		(II) Compensi da controllate e collegate											
		(III) Totale											

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

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

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

Segue **TABELLA 3A**

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari*****	Periodo di vesting	Numero*** e tipologia di strumenti finanziari	Fair value** alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value*
n. 6 Dirigenti strategici		Dirigente Strategico											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° CICLO ****								14.875	34.706	215.243	
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° CICLO****	141.529	2018-2020									403.220
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° CICLO	124.698	2018-2020									317.209
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 1° CICLO	300.000	2019-2021									325.740
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 2° CICLO			270.000	5,273	2020-2022 30/07/2020		7,29				206.562
(II) Compensi da controllate e collegate		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 2° CICLO								29.257	68.264	423.367	
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - 3° CICLO****	25.593	2018-2020									72.915
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2019-2021 del 14 dicembre 2015 - riallocazione 3° CICLO	15.539	2018-2020									39.528
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 1° CICLO	60.000	2019-2021									84.976
		PERFORMANCE SHARE PLAN 2022-2024 del 16 aprile 2019 - 2° CICLO			40.000	5,273	2020-2022 30/07/2020		7,29				30.602
(III) Totale			667.359		310.000					44.132	102.970	638.610	1.480.752

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

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

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

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

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

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Andrea Mignanelli	Amministratore Delegato								
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Bonus 2020	70.000							
(II) Compensi da controllate e collegate	Bonus 2020								
(III) Totale		70.000							

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Sabrina Delle Curti	Amministratore Esecutivo								
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Bonus 2020	32.000							
(II) Compensi da controllate e collegate	Bonus 2020								
(III) Totale		32.000							

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Dirigenti Strategici	Dirigenti strategici								
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Bonus 2020	240.000							
(II) Compensi da controllate e collegate	Bonus 2020	228.021							
(III) Totale		468.021							

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 (31/12/2019)	Numero azioni acquistate/ sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2020	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2020	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2020)
Gianandrea De Bernardis	Presidente	Cerved Group Spa	53.302	55.263		107.565
Andrea Mignanelli*	Amministratore Delegato	Cerved Group Spa	44.857			44.857
Sabrina Delle Curti	Amministratore Esecutivo	Cerved Group Spa	3.425	13.482	6.229	10.678

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

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2019)	Numero azioni acquistate/ sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2020	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2020	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2020)
n.4 dirigenti strategici	Dirigente Strategico	Cerved Group Spa	67.261	90.476	51.213	106.524*

* di cui 7.456 possedute da un Dirigente Strategico al 31 Luglio 2020 (data in cui ha rassegnato le dimissioni)

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

Piani di compensi basati su strumenti finanziari - assegnazione di azioni/diritti nell'ambito del Performance Share Plan 2022-2024.

Con riferimento al piano di incentivazione di lungo termine **"Performance Share Plan 2022-2024"**, articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono dagli esercizi 2019, 2020 e 2021 e approvato dall'Assemblea in data 16 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, Nomine e Corporate Governance, **in data 30 luglio 2020** ha deliberato di dare attuazione a tale Piano con il **lancio del secondo ciclo**. Sono stati individuati **n°83 beneficiari** a cui è stato assegnato con effetto dal 2020 il diritto a ricevere complessivamente sino a un **massimo di n° 1.550.860 di Azioni Cerved** che potranno essere attribuite al termine di un periodo di **vesting triennale**, previo verificarsi delle condizioni di performance stabilite dal Piano.

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

QUADRO 1, Sezione 2-Strumenti di nuova assegnazione, in base alla decisione:
del C.d.A. di proposta per l'assemblea
✓ dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Gianandrea De Bernardis	Presidente	16/04/2019	diritti	85.000	30/07/2020		7,29	2020-2022
Andrea Mignanelli	Amministratore Delegato	16/04/2019	diritti	250.000	30/07/2020		7,29	2020-2022
Sabrina Delle Curti	Amministratore Esecutivo	16/04/2019	diritti	60.000	30/07/2020		7,29	2020-2022
n. 5 Dirigenti Strategici		16/04/2019	diritti	310.000	30/07/2020		7,29	2020-2022
Altri Managers		16/04/2019	diritti	845.860	30/07/2020		7,29	2020-2022



► **Progetto grafico e impaginazione:**

Briefing Milano sas (Milano)

► **Stampa:**

New Copy Service srl (Milano)



Cerved Group S.p.A.

*Via dell'Unione Europea, 6A, 6B
San Donato Milanese (MI)*

Tel: +39 02 77541

Fax: +39 02 76020458

www.company.cerved.com