



**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

*ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n.58 (e successive modifiche) e ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 1999 (e successive modifiche)*

Emittente: Gruppo MutuiOnline S.p.A.

Sito: [www.gruppomol.it](http://www.gruppomol.it)

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2011

Data di approvazione della Relazione: 14 marzo 2012

Data di pubblicazione della Relazione: 4 aprile 2012

---

---

## PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata predisposta da Gruppo MutuiOnline S.p.A. (la “**Società**” o l’”**Emittente**”) ai sensi dell’art. 123-*ter* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A Schemi 7-*bis* e 7-*ter* dello stesso regolamento.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione con riferimento almeno all’esercizio successivo e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci:
  - fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
  - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento.

---

## SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società.

La politica di remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene la Società nella determinazione della prassi retributiva degli amministratori e nel monitoraggio dell'applicazione della medesima.

La politica di remunerazione, redatta anche alla luce delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 (e come successivamente modificato) dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2012.

### 1. **Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni**

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'articolo 2.2.3, comma 3, lettera m) del Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Regolamento di Borsa**”), applicabile agli emittenti in possesso della qualifica STAR e conformemente al Codice di Autodisciplina, nella riunione del 12 maggio 2011, ha designato i consiglieri indipendenti Paolo Vagnone, Alessandro Garrone e Andrea Casalini quali membri del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie. Il consigliere Paolo Vagnone è stato nominato presidente del suddetto comitato.

Al comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie spettano funzioni consultive in particolare nella valutazione e formulazione di eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione (i) in merito alle politiche retributive proposte dalla società per il *management*, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, (ii) in merito a piani di *stock option* e simili piani di incentivazione e fidelizzazione per amministratori, dipendenti e collaboratori del gruppo, (iii) in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché, su indicazione del presidente e dell'amministratore delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della società.

Il comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie, periodicamente e almeno una volta all'anno, illustra al Consiglio di Amministrazione la proposta di modello per il calcolo della retribuzione variabile, a livello consolidato, dei consiglieri esecutivi. Spetta al Consiglio di Amministrazione l'approvazione del modello di retribuzione variabile proposto dal comitato, con l'astensione di volta in volta dei consiglieri direttamente interessati. Infine è compito del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie determinare a consuntivo il compenso variabile da riconoscere a ciascun consigliere esecutivo.

Infine è compito del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determinare i compensi da attribuire agli amministratori per la nomina come componenti dei comitati interni al Consiglio.

I soggetti per i quali si applicano le politiche descritte nei paragrafi successivi sono i seguenti:

- 
- gli amministratori esecutivi dell'Emittente Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, i quali ricoprono cariche esecutive anche nelle società controllate, come dettagliato nella Tabella 1 in allegato;
  - gli amministratori non esecutivi dell'Emittente Fausto Boni, Andrea Casalini, Matteo De Brabant, Daniele Ferrero, Alessandro Garrone, Paolo Vagnone, Marco Zampetti e Giuseppe Zocco;
  - i componenti del Collegio Sindacale Fausto Provenzano, Francesca Masotti e Paolo Burlando;
  - l'amministratore delegato della controllata cercassicurazioni.it S.r.l. Emanuele Anzagli.

Alla data delle presente Relazione non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche al di fuori dei membri del comitato esecutivo.

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c. eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 20 e dello Statuto sociale;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

## **2. Finalità e principi alla base della politica delle remunerazioni**

Mentre per gli amministratori non esecutivi e per i componenti dell'organo di controllo la remunerazione è composta esclusivamente da un compenso fisso, per gli amministratori esecutivi, sia dell'Emittente sia delle società controllate, è prevista anche una componente variabile.

In generale, la Società attua una politica di remunerazione che prevede, oltre ad un compenso fisso, incentivi legati alla *performance* aziendale, anche attraverso l'istituzione di appositi piani di incentivazione aziendale che prevedono l'assegnazione di *stock option*. La politica di remunerazione persegue l'obiettivo di accrescere la motivazione e rafforzare l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi alla creazione di valore per l'Emittente e i suoi azionisti in un'ottica di medio-lungo termine, stimolando il raggiungimento degli obiettivi strategici nonché contribuendo alla fidelizzazione del *management*, favorendone la permanenza nel Gruppo.

## **3. Le componenti della remunerazione per gli amministratori dell'Emittente**

La remunerazione che spetta agli amministratori dell'Emittente è suddivisa in:

- una componente fissa stabilita dall'Assemblea dei soci all'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione e che resta invariata fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa; tale componente, con importi differenziati in base alle funzioni svolte, spetta a tutti gli amministratori dell'Emittente;

- una componente proposta dal comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie e approvata dal Consiglio di Amministrazione, composta da una base fissa, un bonus annuale variabile e l'assegnazione di *stock option*, spettante esclusivamente agli amministratori esecutivi; gli amministratori non esecutivi non ricevono remunerazione legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

### 3.1. La componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci

Ai sensi dell'articolo 25 dello Statuto, gli amministratori dell'Emittente hanno diritto ad un compenso annuale deliberato dall'Assemblea che provvede alla loro nomina e resta invariato fino a diversa deliberazione dell'assemblea stessa. L'Assemblea può, inoltre, deliberare di accantonare delle quote annue ad un apposito fondo di trattamento di fine mandato per gli amministratori. Agli amministratori spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio. In alternativa, l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, il cui riparto è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

### 3.2. La componente proposta dal comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie e approvata dal Consiglio di Amministrazione

L'attuale modello di remunerazione prevede una retribuzione base fissa, proposta di anno in anno dal comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie e approvata da Consiglio di Amministrazione, e una retribuzione variabile con un importo massimo individuale prestabilito (*bonus massimo erogabile*), da attribuirsi in base ad una percentuale di successo compresa tra 0% e 100% (*bonus effettivo*) uguale per tutti i consiglieri e calcolata in funzione dei risultati raggiunti con riferimento ai seguenti tre parametri di valutazione, che nell'attuale contesto aziendale sono ritenuti maggiormente determinanti e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo:

- ebitda* consolidato;
- ricavi consolidati;
- ricavi "nuovi clienti/nuovi progetti".

La percentuale di successo è calcolata come somma del livello di raggiungimento dei parametri di valutazione. A ciascun parametro corrisponde un "peso", che ne definisce il contributo massimo alla percentuale di successo.

Parametro	Peso
EBITDA*	50%
Ricavi totali	25%
Ricavi nuovi clienti/progetti	25%

\* definito come l'Utile netto al lordo degli ammortamenti e delle svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali, dei proventi e degli oneri finanziari e delle imposte

---

Il *bonus massimo erogabile* è di norma significativamente maggiore rispetto al compenso fisso, in modo che i consiglieri esecutivi siano maggiormente incentivati al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Con questa metodologia, appena disponibili i dati a consuntivo, è possibile calcolare quanta parte del *bonus massimo erogabile* concorre a formare il *bonus effettivo* dell'esercizio, integralmente erogabile in contanti.

#### 4. La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione ai due consiglieri esecutivi di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa per infortuni (obbligatoria per legge) quali *fringe benefit*.

#### 5. I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e le caratteristiche di tali assegnazioni

Si segnala che è in vigore un piano di *stock option* per dipendenti, amministratori e collaboratori approvato dall'Assemblea dei soci in data 9 novembre 2010. Tale piano ha tra i beneficiari anche soggetti che svolgono funzioni di direzione indicati nell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti Consob nella Società.

L'implementazione del piano persegue lo scopo di attrarre, motivare e trattenere risorse umane di talento e rappresenta un valido strumento di incentivazione in linea con la prassi di mercato. Attraverso l'implementazione del piano, la Società intende allineare gli interessi dei partecipanti alla creazione di valore per l'Emittente e i suoi azionisti, stimolando il raggiungimento degli obiettivi strategici nonché contribuire alla fidelizzazione dei partecipanti, favorendone la permanenza nel Gruppo.

Il piano si sviluppa su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo in quanto tale periodo è stato giudicato il più adatto per conseguire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione che il piano persegue. Il piano non prevede un rapporto prestabilito fra il numero di opzioni assegnate al singolo partecipante e la retribuzione complessiva da questi percepita.

Al fine di rafforzare gli obiettivi del piano, lo stesso prevede la possibilità che il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie, possa subordinare, anche parzialmente, la maturazione delle opzioni al raggiungimento di determinati parametri di *performance* economica da parte delle società del Gruppo, anche a livello consolidato. In particolare, a tal fine, potranno venir considerati i seguenti indicatori di *performance* di gruppo:

- Ricavi consolidati;
- Risultato operativo (EBIT) consolidato.

Il piano di *stock option* prevede che alla data di offerta, il Consiglio di Amministrazione della Società individuerà discrezionalmente i singoli partecipanti, il numero di opzioni da attribuire a ciascun partecipante ed ogni altra condizione necessaria per l'assegnazione, la maturazione e l'esercizio delle opzioni. Il quantitativo di opzioni da assegnare a ciascun partecipante sarà stabilito discrezionalmente dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto di specifici elementi, quali, a titolo esemplificativo, l'esperienza, la competenza e la funzione ricoperta in ambito organizzativo.

---

Ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione delle opzioni ai partecipanti al piano di *stock option* che siano anche Presidente e/o Amministratore Delegato e/o membri del comitato esecutivo di Gruppo MutuiOnline S.p.A. (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei loro confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. Il comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del piano, ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 22 novembre 2010, sentito il parere del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie, riunitosi in data 19 novembre 2010, ha deliberato uno schema di assegnazione delle opzioni a favore dei consiglieri esecutivi.

La maturazione di dette opzioni è subordinata alla performance di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed risultato operativo (EBIT) consolidati tra il 2010 ed il 2013, in particolare:

- maturazione del 100% delle opzioni assegnate nel caso in cui ricavi e EBIT abbiano registrato una crescita nel periodo di riferimento (2013 vs 2010);
- maturazione del 50% nel caso in cui solo uno dei due parametri di riferimento abbia registrato una crescita;
- nessuna opzione maturata nel caso in cui entrambi i parametri abbiano registrato un calo.

È comunque facoltà del Consiglio di Amministrazione modificare, previo parere favorevole del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie e nel rispetto delle finalità perseguite dal piano, i parametri di riferimento ed il calcolo delle relative condizioni di *performance*, in presenza di operazioni societarie e/o eventi di carattere straordinario (a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di acquisizione e/o cessione di società e/o rami d'azienda che determinino una variazione consistente del perimetro di consolidamento) che possano influire sensibilmente sulla misurazione dei parametri di riferimento indicati.

Il piano prevede che le opzioni assegnate siano personali, assegnate gratuitamente e che non possano essere trasferite, a nessun titolo, se non *mortis causa*. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 22 novembre 2010, ha stabilito l'obbligo di detenere fino alla scadenza del mandato in essere alla data di esercizio almeno il 25% delle Azioni sottoscritte e/o acquistate a seguito dell'esercizio delle opzioni (comunque nei limiti di un terzo (1/3) del *capital gain* ricavato al momento dell'esercizio, al lordo delle imposte).

Il piano prevede che le opzioni possano essere esercitate, in una o più soluzioni, per il periodo di trentasei mesi successivi alla data di maturazione (cioè dal trentaseiesimo mese successivo alla data di assegnazione), durante i periodi di esercizio indicati nel piano. In nessun caso sarà possibile esercitare le opzioni decorsi sei anni dalla relativa data di assegnazione.

Il piano prevede inoltre che il prezzo di esercizio verrà normalmente definito in misura non inferiore alla media aritmetica dei prezzi registrati dalle azioni ordinarie della Società nei trenta giorni di borsa aperta precedenti la data di assegnazione, fermo restando il rispetto di ogni prezzo minimo stabilito dalla legge e del valore di parità contabile implicita delle azioni ordinarie della Società. Conseguentemente; l'ampiezza dell'arco temporale preso in esame per il calcolo del prezzo di esercizio è tale da scongiurare che l'assegnazione possa essere influenzata in modo significativo dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ex art. 114, comma 1, del TUF.

---

Per ogni altra informazione relativa al piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione “*Governance*”, “Altri documenti”, “2011”.

#### **6. Indennità degli amministratori in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di un’offerta pubblica di acquisto**

Per gli amministratori esecutivi è previsto un trattamento di fine mandato liquidato con le modalità di cui all'articolo 2120 del codice civile con riferimento all'emolumento su base annua. Tra l'Emittente e gli amministratori non esecutivi non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un’offerta pubblica di acquisto.

Per gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito dei piani di *stock option*, si rinvia ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione “*Governance*”, “Altri documenti”, “2011”.

#### **7. Eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Non sono presenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie previste ai sensi di legge.

#### **8. La politica retributiva per amministratori non esecutivi, amministratori indipendenti e per i membri dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione**

L'Assemblea dei soci del 21 aprile 2011 ha determinato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione, escludendo i compensi percepiti per aver ricoperto altre cariche all'interno del Gruppo e/o nei comitati nominati dal Consiglio stesso, in complessivi Euro 200 migliaia annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- agli amministratori esecutivi, in parti uguali fra loro;
- agli amministratori non esecutivi, in parti uguali fra loro;

prevedendosi che agli amministratori esecutivi sia attribuito un compenso pari a sei volte quello degli amministratori non esecutivi.

I compensi per i membri dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione vengono stabiliti dal Consiglio stesso, con parere favorevole del Collegio Sindacale, al momento della nomina di tali comitati; i diretti interessati si astengono dal deliberare in merito al proprio compenso.

#### **9. La politica retributiva per i membri del Collegio Sindacale**

L'Assemblea dei soci del 23 aprile 2009 ha deliberato di determinare la retribuzione dei sindaci in conformità alle rispettive tariffe professionali. Si segnala che la composizione del Collegio Sindacale è la medesima anche per le altre società del Gruppo che hanno il Collegio al proprio interno: MutuiOnline S.p.A., CreditOnline Mediazione Creditizia S.p.A., Centro Istruttorie S.p.A. e Centro Finanziamenti S.p.A. Inoltre, in data 16 dicembre 2011, è stato nominato il nuovo Collegio Sindacale della controllata Quinservizi S.p.A., entrata nel Gruppo a partire dal mese di dicembre 2011; la composizione del Collegio è la medesima di quella dell'Emittente.



---

## 10. La politica retributiva per gli amministratori delegati di società controllate, non amministratori dell'Emittente

Emanuele Anzaghi, amministratore delegato di cercassicurazioni.it S.r.l.

L'Assemblea dei soci di cercassicurazioni S.r.l. del 28 luglio 2011 ha deliberato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione in complessivi Euro 140 migliaia annui, da attribuire integralmente all'amministratore delegato Emanuele Anzaghi. Inoltre tale compenso, a partire dal mese di gennaio 2012, verrà aggiornato applicando l'indice di rivalutazione ISTAT relativo all'incremento del costo della vita nel biennio 2010-2011 e successivamente dal 2013 verrà applicata la rivalutazione relativa all'annualità precedente.

Inoltre, seguendo il principio di incentivare e di allineare gli interessi degli amministratori esecutivi alla creazione di valore per le società del Gruppo, all'amministratore delegato spetta anche, oltre alle *stock option* assegnate nell'ambito del piano approvato dall'Assemblea dei soci in data 9 novembre 2010, un compenso variabile, in particolare:

- per il 2011, la componente variabile è legata al fatturato di cercassicurazioni.it S.r.l., come stabilito dall'Assemblea dei soci di cercassicurazioni.it S.r.l.;
- per il 2012 e per il 2013, la componente variabile sarà legata ai risultati economici di cercassicurazioni.it S.r.l., secondo la modalità che verrà analizzata e proposta dal Consiglio di Amministrazione di cercassicurazioni.it S.r.l..

Amedeo Gentilini, amministratore delegato di Quinservizi S.p.A. e Key Service S.r.l.

La politica di remunerazione per l'anno 2012 a beneficio di Amedeo Gentilini, amministratore delegato delle società Quinservizi S.p.A. e Key Service S.r.l. acquisite nel dicembre 2011, sarà deliberata in occasione delle Assemblee dei soci di approvazione dei rispettivi bilanci di esercizio al 31 dicembre 2011.

Nella Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2012 verranno messe a disposizione del pubblico anche tali informazioni.

## 11. Politiche di remunerazione *benchmark* utilizzate per la definizione della politica di remunerazione della Società

Nella definizione della politica di remunerazione non è stata utilizzata come riferimento alcuna politica retributiva di altre società.

## SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci:

- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2011) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento.

Si precisa che la Società ha continuato ad adottare, anche nel 2011, una Politica di Remunerazione già adottata negli anni precedenti.

Nell'ultimo paragrafo della Sezione II, sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nel capitale dell'Emittente dai componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

### 1. Le componenti della remunerazione per gli amministratori dell'Emittente

La remunerazione che spetta agli amministratori dell'Emittente è suddivisa in:

- una componente fissa stabilita dall'Assemblea dei soci all'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione e che resta invariata fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa; tale componente, con importi differenziati in base alle funzioni svolte, spetta a tutti gli amministratori dell'Emittente;
- una componente proposta dal comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie e approvata dal Consiglio di Amministrazione, composta da una base fissa, un bonus annuale variabile e l'assegnazione di *stock option*, spettante esclusivamente agli amministratori esecutivi; gli amministratori non esecutivi non ricevono remunerazione legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

#### 1.1. La componente fissa stabilita dall'Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci del 21 aprile 2011 ha determinato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione, escludendo i compensi percepiti per aver ricoperto altre cariche all'interno del Gruppo e/o nei comitati nominati dal Consiglio stesso, in complessivi Euro 200 migliaia annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- agli amministratori esecutivi, in parti uguali fra loro;
- agli amministratori non esecutivi, in parti uguali fra loro;

prevedendosi che agli amministratori esecutivi sia attribuito un compenso pari a sei volte quello degli amministratori non esecutivi.

Considerato che, alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione è composto da dieci membri, di cui due esecutivi, il compenso annuo fisso per ciascun amministratore esecutivo è di Euro 60 migliaia annui.

## 1.2. La componente proposta dal comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie e approvata dal Consiglio di Amministrazione

L'attuale modello di remunerazione per la determinazione della retribuzione in capo agli amministratori esecutivi è stato formulato dal comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie il 5 maggio 2009, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2009 ed è tuttora vigente.

L'attuale modello di remunerazione prevede una retribuzione base fissa, proposta di anno in anno dal comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie e approvata da Consiglio di Amministrazione, e una retribuzione variabile con un importo massimo individuale prestabilito (*bonus massimo erogabile*), da attribuirsi in base ad una percentuale di successo compresa tra 0% e 100% (*bonus effettivo*) uguale per tutti i consiglieri e calcolata in funzione dei risultati raggiunti con riferimento ai seguenti tre parametri di valutazione, che nell'attuale contesto aziendale sono ritenuti maggiormente determinanti e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo:

- i. *ebitda* consolidato;
- ii. ricavi consolidati;
- iii. ricavi “nuovi clienti/nuovi progetti”.

La percentuale di successo è calcolata come somma del livello di raggiungimento dei parametri di valutazione. A ciascun parametro corrisponde un “peso”, che ne definisce il contributo massimo alla percentuale di successo.

Parametro	Peso
EBITDA*	50%
Ricavi totali	25%
Ricavi nuovi clienti/progetti	25%

\* definito come l'Utile netto al lordo degli ammortamenti e delle svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali, dei proventi e degli oneri finanziari e delle imposte

Il contributo alla percentuale di successo per l'EBITDA è determinato in base allo scostamento percentuale del valore effettivo del parametro rispetto al valore *target*, pari al budget approvato dal Consiglio di Amministrazione, secondo la seguente tabella:

Scostamento percentuale ( $\delta$ )	Contributo % di successo
$\delta < -10\%$	0%

$\delta = -10\%$	20%
$-10 < \delta < 10\%$	interpolazione lineare tra 20% e 50%
$\delta \geq 10\%$	50%

Per l'esercizio 2011, il contributo alla percentuale di successo relativo all'EBITDA è risultato pari al 50%.

Il contributo alla percentuale di successo per i ricavi totali è determinato in base allo scostamento percentuale del valore effettivo del parametro rispetto al valore *target*, pari al *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, secondo la seguente tabella:

Scostamento percentuale ( $\delta$ )	Contributo % di successo
$\delta < -10\%$	0%
$\delta = -10\%$	10%
$-10 < \delta < 5\%$	interpolazione lineare tra 10% e 25%
$\delta \geq 5\%$	25%

Per l'esercizio 2011, il contributo alla percentuale di successo relativo ai ricavi totali è pari a al 25%.

Con riferimento alla componente del compenso variabile legato ai c.d. "nuovi clienti/progetti", non è presente un *budget* esplicito. Il contributo alla percentuale di successo per i ricavi da nuovi clienti/progetti solitamente è determinato in base al valore assoluto di tali ricavi, nonché a valutazioni strategiche sulle iniziative intraprese ed i risultati raggiunti per lo sviluppo di nuove attività.

In particolare, per l'esercizio 2011, il comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie ha soffermato la propria attenzione sulle seguenti due "nuove" attività con valenze strategiche:

- nel corso del 2011 è stato dato nuovo vigore all'attività della società controllata Effelle Ricerche s.r.l., acquistata nel corso del 2010 in una fase in cui tale società si trovava in uno stato di difficoltà, con una forte ripresa dei ricavi ed il conseguimento di un utile positivo;
- nell'ultimo trimestre dell'anno è stata portata a termine con successo l'acquisizione del 75% di Quinservizi S.p.A.(e della sua controllata Key Service S.r.l.) per circa Euro 4,5 milioni: Quinservizi, che ha avuto un EBIT di Euro 1,1 ml. nel 2011, genera molte sinergie ed è in un *business* (gestione portafogli) anti-ciclico rispetto alle attività tradizionali del Gruppo (con un effetto di efficienza nel riassorbimento della sovra-capacità produttiva che si potrà generare a livello di Gruppo nel 2012).

Alla luce di tali considerazioni, il comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie ha ritenuto di assegnare agli amministratori esecutivi per il 2011 l'intero compenso variabile spettante pari a Euro 175 migliaia ciascuno. Si precisa infine che tale compenso variabile è stato calcolato dal comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie in data 9 marzo 2012, utilizzando come base per i calcoli una bozza del progetto di bilancio che potrebbe presentare delle differenze rispetto al progetto di bilancio approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2012; tali

---

eventuali scostamenti sono stati ritenuti non significativi per la determinazione del compenso variabile.

### 1.3. I benefici non monetari (escluse le *stock option*)

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione ai due consiglieri esecutivi di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa per infortuni (obbligatoria per legge) quali *fringe benefit*.

### 1.4. L'assegnazione di *stock option*

Per quanto concerne l'assegnazione di *stock option*, nel corso del 2011, non sono state assegnate opzioni agli amministratori esecutivi.

Si segnala che, in data 22 novembre 2010, il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'offerta di opzioni ai consiglieri esecutivi, ai seguenti termini, che costituiscono, ai sensi del regolamento del piano di *stock option*, il contenuto dell'Accordo di Assegnazione:

- numero di opzioni offerte in totale: 800.000 (400.000 per Marco Pescarmona e 400.000 per Alessandro Fracassi);
- prezzo di esercizio per azione: il valore normale delle stesse determinato, ai sensi dell'articolo 9 TUIR, con riferimento alla data di assegnazione, data di efficacia dell'offerta delle opzioni;
- *vesting period*: di tre anni e un successivo periodo di esercizio di ulteriori tre anni;
- *vesting condition*: legata alla performance di gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati tra il 2010 ed il 2013:
  - ricavi ed EBIT in crescita (2013 vs 2010): *vesting* 100%;
  - uno dei due parametri in crescita, l'altro in calo: *vesting* 50%;
  - ambedue i parametri in calo: *vesting* 0%;
- *lock up*: vincolo a mantenere il possesso di almeno il 25% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio (comunque nei limiti di un terzo del *capital gain* ricavato al momento dell'esercizio, al lordo delle imposte) fino a scadenza mandato;
- eventuali condizioni individuali di rendimento: nessuna;
- altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

Si segnala infine che, in data 25 giugno 2007 (con effetto dal 9 luglio 2007) e in data 7 maggio 2009, il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'offerta rispettivamente di 780.000 e 100.000 opzioni ciascuno ai consiglieri esecutivi dell'Emittente, relative al piano di *stock option* approvato dall'Assemblea dei soci del 9 febbraio 2007.

Per ogni altra informazione relativa al piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti".

## 1.5. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono previste indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto oltre al trattamento di fine mandato liquidato con le modalità di cui all'articolo 2120 del codice civile con riferimento all'emolumento su base annua.

Per gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito dei piani di *stock option*, si rinvia ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", "2011".

Nel corso del 2011 non vi sono stati amministratori esecutivi che hanno cessato il loro incarico.

## 2. La politica retributiva per gli amministratori delegati di società controllate, non amministratori dell'Emittente

Emanuele Anzaghi, amministratore delegato di cercassicurazioni.it S.r.l.

L'Assemblea dei soci di cercassicurazioni S.r.l. del 28 luglio 2011 ha deliberato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione in complessivi Euro 140 migliaia annui, da attribuire integralmente all'amministratore delegato Emanuele Anzaghi. Inoltre tale compenso, a partire dal Gennaio 2012, verrà aggiornato applicando l'indice di rivalutazione ISTAT relativo all'incremento della vita nel biennio 2010-2011 e successivamente dal 2013 verrà applicata la rivalutazione relativa all'annualità precedente.

Inoltre, seguendo il principio di incentivare e di allineare gli interessi degli amministratori esecutivi alla creazione di valore per le società del Gruppo, all'amministratore delegato di cercassicurazioni S.r.l. spetta anche un compenso variabile, in particolare:

- per il 2011, la componente variabile è legata al fatturato di cercassicurazioni.it S.r.l., come stabilito dall'Assemblea. In particolare il compenso variabile è stato pari al 3,333% del fatturato 2011 in eccesso ad un obiettivo prestabilito. L'importo totale di tale parte variabile è risultato pari a Euro 17 migliaia;
- per il 2012 e per il 2013, la componente variabile sarà legata ai risultati economici di cercassicurazioni.it S.r.l., secondo la modalità che verrà analizzata e proposta dal consiglio di amministrazione della società stessa.

Per quanto concerne l'assegnazione di *stock option*, nel corso del 2011, non sono state assegnate opzioni ad Emanuele Anzaghi.

Si segnala che, in data 16 dicembre 2010, il comitato esecutivo ha approvato l'assegnazione di 150.000 opzioni ad Emanuele Anzaghi, ai seguenti termini, che costituiscono, ai sensi del regolamento del piano di *stock option*, il contenuto dell'Accordo di Assegnazione:

- prezzo di esercizio: pari al valore normale delle azioni alla data di assegnazione, pari a Euro 5,126 per azione;
- *vesting period*: standard di tre anni e un successivo periodo di esercizio di ulteriori tre anni, così come previsto nel relativo regolamento;

- 
- *vesting condition*: legata alla *performance* di gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati tra il 2010 ed il 2013:
    - ricavi ed EBIT in crescita (2013 vs 2010): *vesting* 100%;
    - uno dei due parametri in crescita, l'altro in calo: *vesting* 75%;
    - ambedue i parametri in calo: *vesting* 50%.
  - *lock up*: vincolo a mantenere il possesso di almeno il 25% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio (comunque nei limiti di un terzo del *capital gain* ricavato al momento dell'esercizio, al lordo delle imposte) per i successivi due anni;
  - condizioni di rendimento individuale: aver annualmente ottenuto almeno una valutazione pari a "B" su una scala da "A" (prestazione eccellente) a "C" (prestazione inaccettabile) in sede di valutazione periodica della performance, così come da prassi interna al Gruppo;
  - impegno di non concorrenza: l'assegnazione delle opzioni è subordinata alla sottoscrizione entro il 31 dicembre 2010 di un accordo di non concorrenza;
  - altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

Per ogni altra informazione relativa al piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "Governance", "Altri documenti", "2011".

Amedeo Gentilini, amministratore delegato di Quinservizi S.p.A. e Key Service S.r.l.

Si segnala che la politica di remunerazione e i compensi conferiti all'amministratore delegato di Quinservizi S.p.A. e Key Service S.r.l. Amedeo Gentilini non rientrano in questa relazione, in quanto tali società sono state acquisite nel mese di dicembre 2011 ed i relativi risultati non impattano sul conto economico consolidato del Gruppo per l'esercizio 2011.

### **3. La retribuzione per i membri del Collegio Sindacale**

L'assemblea del 23 aprile 2009 ha deliberato di determinare la retribuzione dei sindaci in conformità alle rispettive tariffe professionali. Si segnala che la composizione del Collegio Sindacale è la medesima anche per le altre società del Gruppo che hanno il Collegio al proprio interno: MutuiOnline S.p.A., CreditOnline Mediazione Creditizia S.p.A., Centro Istruttorie S.p.A. e Centro Finanziamenti S.p.A. Inoltre, in data 16 dicembre 2011, è stato nominato il nuovo Collegio Sindacale della controllata Quinservizi S.p.A., entrata nel Gruppo a partire dal mese di dicembre 2011; la composizione del Collegio è la medesima di quella dell'Emittente.

Per l'esercizio 2011, il compenso attribuito ai membri del Collegio Sindacale è il seguente:

- per il presidente Fausto Provenzano, è pari a Euro 33 migliaia;
- per il membro effettivo Francesca Masotti, è pari a Euro 22 migliaia;
- per il membro effettivo Paolo Burlando, è pari a Euro 22 migliaia.

#### 4. **Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche**

I compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento sono dettagliati nella Tabella 2 in allegato.

##### Compensi fissi

I compensi fissi comprendono:

- gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea. In particolare:
  - sino al mese di aprile 2011 (compreso), si considerano i compensi fissi stabiliti dall'Assemblea dei soci del 24 aprile 2008, pari a Euro 50 migliaia annui per gli amministratori esecutivi e pari a 10 migliaia annui per gli amministratori non esecutivi;
  - a partire dal mese di maggio 2011 (compreso), si considerano i compensi fissi stabiliti dall'Assemblea dei soci del 21 aprile 2011, pari a Euro 60 migliaia annui per gli amministratori esecutivi e pari a 10 migliaia annui per gli amministratori non esecutivi;
- l'emolumento pari a Euro 140 migliaia stabilito dall'Assemblea dei soci di cercassicurazioni.it S.r.l per la carica di amministratore delegato per Emanuele Anzaghi;
- gli emolumenti per i membri del Collegio Sindacale, così come dettagliati al precedente paragrafo 3 della presente sezione;
- le retribuzioni fisse come lavoratori dipendenti in qualità di dirigenti per Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi nelle società controllate, pari ad un importo di Euro 70 migliaia annui ciascuno;
- gli emolumenti corrisposti da alcune società controllate dall'Emittente per gli incarichi come amministratori in dette società per Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, pari ad un importo di Euro 13 migliaia annui ciascuno.

##### Compensi per la partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione

I compensi per la partecipazione a comitati sono così dettagliati:

- sino al mese di aprile 2011 (compreso), si considerano i compensi fissi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2008, in particolare:
  - per Marco Zampetti un compenso pari a Euro 25 migliaia annui in qualità di presidente del comitato per il controllo interno;
  - per Andrea Casalini un compenso pari a Euro 2,5 migliaia annui in qualità di membro del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie e Euro 12,5 migliaia annui in qualità di membro del comitato per il controllo interno;
  - per Alessandro Garrone un compenso pari a Euro 2,5 migliaia annui in qualità di membro del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie;



- 
- per Paolo Vagnone un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di presidente del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie e Euro 12,5 migliaia annui in qualità di membro del comitato per il controllo interno;
  - a partire dal mese di maggio 2011 (compreso), si considerano i compensi fissi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2011, in particolare:
    - per Marco Zampetti un compenso pari a Euro 20 migliaia annui in qualità di presidente del comitato per il controllo interno;
    - per Andrea Casalini un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie, Euro 10 migliaia annui in qualità di membro del comitato per il controllo interno e Euro 2 migliaia annui in qualità di presidente del comitato per le operazioni con parti correlate;
    - per Alessandro Garrone un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie;
    - per Paolo Vagnone un compenso pari a Euro 10 migliaia annui in qualità di presidente del comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie;
    - per Daniele Ferrero un compenso pari a Euro 10 migliaia annui in qualità di membro del comitato per il controllo interno e Euro 1 migliaio in qualità di membro del comitato per le operazioni con parti correlate;
    - per Matteo De Brabant un compenso pari a Euro 1 migliaio in qualità di membro del comitato per le operazioni con parti correlate;
  - per il comitato esecutivo, composto da Alessandro Fracassi e Marco Pescarmona, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito un compenso fisso per l'intero 2011 pari a Euro 140 migliaia ciascuno.

#### Bonus e altri incentivi

I compensi per bonus e altri incentivi per l'intero 2011 sono pari a Euro 175 migliaia per ciascun amministratore esecutivo dell'Emittente, come dettagliato al precedente paragrafo 1.2 della presente sezione e pari a Euro 17 migliaia per l'amministratore delegato di cercassicurazioni.it S.r.l., come dettagliato al precedente paragrafo 2 della presente sezione.

#### Partecipazione agli utili

Non sono previsti.

#### Benefici non monetari

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione ai due consiglieri esecutivi di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa per infortuni (obbligatoria per legge) quali *fringe benefit*.

#### Altri compensi

Non sono previsti altri compensi per eventuali prestazioni fornite.

---

### Fair Value dei compensi equity

Per quanto riguarda il *fair value* dei compensi *equity*, si è tenuto conto dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali.

### Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Le indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro sono così suddivise:

- per il trattamento di fine rapporto di lavoro Euro 6 migliaia per Marco Pescarmona e Euro 5 migliaia per Alessandro Fracassi;
- per il trattamento di fine mandato di lavoro Euro 21 migliaia sia per Marco Pescarmona sia per Alessandro Fracassi.

### **5. Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Le stock option assegnate agli amministratori esecutivi dell'emittente e all'amministratore delegato di cercassicurazioni.it S.r.l. sono dettagliate nella Tabella 3 in allegato.

Si segnala che a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione dell'Emittente.

### **6. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

I piani di incentivazione monetari previsti per gli amministratori esecutivi dell'Emittente e per l'amministratore delegato di cercassicurazioni.it S.r.l. sono dettagliate nella sottostante Tabella 4:

Si segnala che:

- il piano destinato agli amministratori esecutivi dell'Emittente Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi è stato formulato dal comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie del 5 maggio 2009 ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2009. Tale piano è stato adottato anche per gli esercizi 2010 e 2011;
- il piano destinato all'amministratore delegato di cercassicurazioni.it S.r.l. Emanuele Anzagli è stato formulato e approvato dall'Assemblea dei soci di cercassicurazioni.it S.r.l. del 28 luglio 2011.

### **7. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche**

Le partecipazioni detenute nel capitale dell'Emittente dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011 sono dettagliate nella Tabella 5 in allegato.

Si segnala inoltre che Marco Pescarmona detiene indirettamente il 50% del capitale sociale di Alma Ventures S.A., attraverso Guderian S.r.l., e Alessandro Fracassi detiene indirettamente il 50% del

---

capitale sociale di Alma Ventures S.A. attraverso Casper S.r.l. e che Alma Ventures S.A., al 31 dicembre 2011, detiene 12.841.070 azioni dell'Emittente, pari al 32,5% del capitale sociale, nessuna delle quali acquisita nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011.

<b>Società</b>	<b>Alessandro Fracassi</b>	<b>Marco Pescarmona</b>
MutuiOnline S.p.A.	Amministratore Delegato	Presidente
CreditOnline Mediazione Creditizia S.p.A.	Amministratore Delegato	Presidente
Centro Finanziamenti S.p.A.	Presidente	Amministratore Delegato
Centro Istruttorie S.p.A.	Presidente	Amministratore Delegato
Finprom S.r.l.	-	-
Centro Perizie S.r.l.	Amministratore	Presidente
Effelle Ricerche S.r.l.	Presidente	Amministratore Delegato
PP&E S.r.l.	Amministratore Delegato	Presidente
Cercassicurazioni.it S.r.l.	Amministratore	Presidente*
Quinservizi S.p.A.**	Presidente	Amministratore Delegato
Key Service S.r.l.**	Presidente	Amministratore Delegato
EuroServizi per i Notai S.r.l.***	Amministratore	Amministratore

*\* Presidente senza deleghe operative*  
*\*\* Quinservizi S.p.A. e KeyService S.r.l. sono state acquisite nel mese di dicembre 2011 e non rientrano nel bilancio consolidato 2011*  
*\*\*\* Società collegata*

**Tabella 1: Incarichi amministratori esecutivi nelle società controllate dall'Emittente**

Dati in migliaia di Euro

Nominativo	Carica	Periodo		Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati				Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		dal	al			C.E.	C.C.I.	C.R.	C.O.P.C.	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Pescarmona	Presidente CdA	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	140	-	-	-	-	175	-	2	-	317	137	27
Alessandro Fracassi	A. D.	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	140	-	-	-	-	175	-	2	-	317	137	26
Marco Zampetti	Amm. non esecutivo	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	10	-	22	-	-	-	-	-	-	32	-	-
Fausto Boni	Amm. non esecutivo	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	10	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-
Andrea Casalini	Amm. indipendente	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	10	-	11	4	1	-	-	-	-	26	-	-
Matteo De Brabant	Amm. indipendente	21/04/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	7	-	-	-	1	-	-	-	-	7	-	-
Daniele Ferrero	Amm. indipendente	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	10	-	7	-	1	-	-	-	-	17	-	-
Alessandro Garrone	Amm. indipendente	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	10	-	-	4	-	-	-	-	-	14	-	-
Paolo Vagnone	Amm. indipendente	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	10	-	4	8	-	-	-	-	-	23	-	-
Giuseppe Zocco	Amm. non esecutivo	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	10	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-
Emanuele Anzaghi	A. D. cercassicurazioni.it	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2013	140	-	-	-	-	17	-	-	-	157	51	-
Fausto Provenzano	Pres. Coll. Sindacale	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2011	33	-	-	-	-	-	-	-	-	33	-	-
Paolo Burlando	Sindaco effettivo	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2011	22	-	-	-	-	-	-	-	-	22	-	-
Francesca Masotti	Sindaco effettivo	01/01/11	31/12/11	Approvazione bilancio 2011	22	-	-	-	-	-	-	-	-	22	-	-
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>					207	-	43	17	3	-	-	-	-	270	325	10
<b>Compensi da controllate e collegate</b>					366	-	-	-	-	367	-	4	-	737	-	43
<b>Totale</b>					573	-	43	17	3	367	-	4	-	1,007	325	53

**Tabella 2: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

*C.E.: comitato esecutivo*

*C.C.I.: comitato per il controllo interno*

*C.R.: comitato per le remunerazioni e le incentivazioni azionarie*

*C.O.P.C.: comitato per le operazioni con parti correlate*

Nominativo	Carica	Piano (si indica la data di delibera assembleare)	Opzioni detenute all'inizio del 2011			Opzioni assegnate nel corso del 2011					Opzioni esercitate nel corso del 2011			N° opzioni scadute nel 2011	N° opzioni detenute alla fine del 2011	Fair value opzioni di competenza del 2011 (valore in migliaia di Euro)		
			N° opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio		N° opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio		Fair value alla data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	N° opzioni				Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio
					dal	al			dal	al								
Marco Pescarmona	Presidente CdA	09/02/07	780.000	7,500	09/07/10	08/07/13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	780.000	-	
		09/02/07	100.000	4,500	01/01/10	31/12/12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.000	-	
		09/11/10	400.000	5,225	22/11/13	21/11/16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	400.000	137	
Alessandro Fracassi	A. D.	09/02/07	780.000	7,500	09/07/10	08/07/13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	780.000	-	
		09/02/07	100.000	4,500	01/01/10	31/12/12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.000	-	
		09/11/10	400.000	5,225	09/11/13	08/11/16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	400.000	137	
Emanuele Anzagli	A. D. cercassicurazioni.it	09/11/10	150.000	5,126	16/12/13	15/12/16	-	-	-	-	-	-	-	-	150.000	51		
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		09/02/07	1.760.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.760.000	-		
		09/11/10	950.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	950.000	325		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>		09/02/07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		09/11/10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>			<b>2.710.000</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>2.710.000</b>	<b>325</b>		

Tabella 3: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nominativo	Carica	Data di formulazione del piano	Data di delibera del piano	Bonus del 2011			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
				Erogabile / Erogato	Differito	Periodi di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti	
Marco Pescarmona	Presidente CdA	05/05/09	07/05/09	175	-	-	-	-	-	-
Alessandro Fracassi	A. D.	05/05/09	07/05/09	175	-	-	-	-	-	-
Emanuele Anzaghi	A. D. cercassicurazioni.it	28/07/11	28/07/11	17	-	-	-	-	-	-
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		05/05/09	07/05/09	-	-	-	-	-	-	-
		28/07/11	28/07/11	-	-	-	-	-	-	-
<b>Compensi da controllate e collegate</b>		09/02/07	07/05/09	350	-	-	-	-	-	-
		28/07/11	28/07/11	17	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>367</b>	-	-	-	-	-	-

Tabella 4: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Azioni			Azioni		Titolo del possesso	Modalità del possesso
		possedute al 31 dicembre 2010	acquisite	vendute	possedute al 31 dicembre 2011			
Marco Pescarmona	Presidente del CdA	-	-	-	-			
Alessandro Fracassi	A. D.	-	-	-	-			
Fausto Boni	Amministratore	133.952	-	-	133.952	P	D	
Andrea Casalini	Amministratore	-	10.000	-	10.000	P	D	
Daniele Ferrero	Amministratore	-	21.592	-	21.592	P	I	
Alessandro Garrone	Amministratore	-	-	-	-			
Paolo Vagnone	Amministratore	50.000	-	-	50.000	P	D	
Marco Zampetti	Amministratore	15.000	-	-	15.000	P	D	
Giuseppe Zocco	Amministratore	-	-	-	-			
Emanuele Anzagli	A. D. cercassicurazioni.it	-	-	-	-			
Fausto Provenzano	Pres. Collegio Sindacale	3.500	-	-	3.500	P	D	
Paolo Burlando	Sindaco effettivo	-	7.000	-	7.000	P	D	
Francesca Masotti	Sindaco effettivo	-	-	-	-			

Legenda:

P: Proprietà

D: Possesso diretto

I: Possesso indiretto

**Tabella 5: Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**