



Cerved Information Solutions S.p.A.

*Sede sociale in Milano, Via S. Vigilio n. 1 - capitale sociale euro 50.450.000,00 i.v.
Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita IVA 08587760961 - REA n° 2035639
Sito internet istituzionale: company.cerved.com*

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2015

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) è stata approvata in data 13 marzo 2015 dal Consiglio di Amministrazione di Cerved Information Solutions S.p.A. (la “**Società**” o “**CIS**”), su proposta del Comitato per la Remunerazione, e redatta in adempimento dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate promosso dal Comitato per la *Corporate Governance* istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La Relazione si compone di due Sezioni:

- 1) la **Sezione I** illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”) (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”) con riferimento almeno all'esercizio successivo, e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica;
- 2) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale (i “**Sindaci**”), fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori di questi, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

a) il Consiglio in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 25 marzo 2014, fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016. Il Consiglio è composto da 11 componenti: Fabio Cerchiai (Presidente e Consigliere) Gianandrea De Bernardis (Amministratore Delegato e Consigliere), Giampiero Mazza (Consigliere), Giorgio De Palma (Consigliere), Federico Quitadamo (Consigliere), Andrea Ferrante (Consigliere), Marco Nespolo (Consigliere), Edoardo Francesco Maria Romeo (Consigliere), Francisco De Jaime Guijarro (Consigliere), Mara Caverni (Consigliere Indipendente), Aurelio Regina (Consigliere Indipendente).

In data 14 marzo 2014, all'atto di costituzione di CIS, sono stati nominati come Consiglieri di amministrazione Giampiero Mazza, Giorgio De Palma, Federico Quitadamo e Andrea Ferrante. Successivamente, in data 25 marzo 2014, l'assemblea dell'Emittente ha deliberato di fissare a nove il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione ed ha integrato il Consiglio di Amministrazione nominando Fabio Cerchiai, quale Presidente e Amministratore Indipendente, Gianandrea De Bernardis, Marco Nespolo, Edoardo Francesco Maria Romeo e Francisco Javier De Jaime Guijarro, quali Consiglieri.

Sempre in data 25 marzo 2014 l'assemblea di CIS ha deliberato l'adozione di un nuovo statuto sociale con effetti dalla data di inizio delle negoziazioni delle Azioni sul Mercato Telematico Azionario. Ai sensi dell'articolo 13 del suddetto statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente è composto da undici o da tredici membri che rimangono in carica per un massimo di tre esercizi e sono rieleggibili.

La successiva assemblea del 30 aprile 2014 ha altresì deliberato di fissare ad undici il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione e la nomina dei restanti due amministratori Mara Caverni e Aurelio Regina, entrambi in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal combinato disposto degli art. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3 del Testo Unico nonché ai sensi dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina.

Tutti gli attuali Consiglieri rimarranno in carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016.

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

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

c) sono stati individuati 2 Dirigenti della Società con Responsabilità Strategiche:

- Giovanni Sartor, Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Pietro Masera, Direttore Corporate Development e Investor Relations.

d) sono stati individuati 3 Dirigenti di società controllate direttamente e indirettamente dalla Società con Responsabilità Strategiche:

- Edoardo Francesco Maria Romeo, Direttore Generale Commerciale Cerved Group S.p.A.;
- Marco Nespolo, Direttore Generale Operativo Cerved Group S.p.A.;
- Roberto D'Ascanio, Direttore Area Istituzioni Finanziarie Cerved Group S.p.A.;

e) è stata individuata una figura con responsabilità strategiche in società controllate direttamente e indirettamente dalla Società:

- Andrea Mignanelli, Amministratore Delegato Cerved Credit Management Group S.p.A.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea dei soci convocata, ai sensi dell'art. 2364 del Codice Civile per l'approvazione del bilancio di esercizio 2014, il 27 aprile 2015, alle ore 11.30, in unica convocazione presso la sede CIS di Via S. Vigilio n.1, Milano.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione. A tal fine, in base all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet company.cerved.com, sezione Governance/Documenti, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Per completezza e miglior informativa, si segnala che la Politica di Remunerazione descritta nella Prima Sezione della Relazione riguarda parte dell'esercizio 2014, avendo la Società assunto lo *status* di società con azioni quotate ai sensi e per gli effetti dell'art. 119 del TUF a far data dal 24 giugno 2014.

Milano, 13 marzo 2015

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Fabio Cerchiai

SEZIONE I

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

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

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione di CIS coinvolge il Consiglio di Amministrazione (il “**Consiglio**” o anche “**Consiglio di Amministrazione**”), il Comitato per la Remunerazione (il “**Comitato Remunerazione**” o il “**Comitato**”) e l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società (l’“**Assemblea**”).

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

Il Consiglio dà poi attuazione alla Politica di Remunerazione, determinando coerentemente con essa, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Remunerazione, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dell'art. 22 dello statuto sociale.

Il Consiglio predisporre (con il supporto del Comitato) e approva annualmente la relazione sulla remunerazione prevista dall'art. 123-ter del TUF e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

Il Comitato Remunerazione, in conformità con le raccomandazioni contenute nell'art. 7 del Codice di Autodisciplina, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le funzioni del Comitato sono in dettaglio descritte nel successivo paragrafo B).

L'Assemblea approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3 e 2389, comma 3, cod. civ., nonché dell'art. 22 dello statuto sociale. Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, l'Assemblea è altresì chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio.

B) Intervento del Comitato per la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato

Il Consiglio in data 31 marzo 2014 ha istituito il Comitato per la Remunerazione, approvandone il relativo regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento. In data 30 aprile 2014, il Consiglio ha nominato, quali componenti del Comitato Remunerazione, i seguenti 3 Amministratori Non Esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina: Fabio Cerchiai (Presidente del Consiglio di Amministrazione), Aurelio Regina (Amministratore Non Esecutivo e Presidente del Comitato Remunerazione) e Mara Caverni (Amministratore Indipendente). Il Consigliere Aurelio Regina possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive che è stata valutata dal Consiglio al momento della nomina.

Il Comitato Remunerazione si riunisce con frequenza adeguata ad assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni e dei propri compiti, su convocazione del suo Presidente, ogniquale volta il

Presidente stesso lo ritenga opportuno, o quando lo richieda almeno uno dei suoi componenti per la discussione di uno specifico argomento ritenuto di particolare rilievo.

I lavori del Comitato Remunerazione sono coordinati dal Presidente. Alle riunioni del Comitato Remunerazione partecipano l'Amministratore Delegato, il Responsabile Personale e Relazioni Industriali e il Segretario del Comitato. Il Presidente del Comitato Remunerazione ha la facoltà di invitare alle riunioni del Comitato Remunerazione altri soggetti la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato.

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

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

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

a) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

b) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Comitato Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società, e comunque nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio d'Amministrazione, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano in concreto l'indipendenza di giudizio e, in particolare, non forniscano al Responsabile Personale e Relazioni Industriali, agli Amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti medesimi.

In linea con quanto raccomandato dall'articolo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

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

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

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione nel corso dell'esercizio 2014 non sono intervenuti esperti indipendenti.

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

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

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

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

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

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

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

Amministratori

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

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

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

- (i) una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;

(ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve (nel caso di MBO).

Si segnala che l'Amministratore Delegato e alcuni Amministratori Non Indipendenti hanno acquistato o sottoscritto, a titolo oneroso, per il tramite di una fiduciaria, dei warrant su azioni di Chopin Holdings S.à r.l. (deliberati dall'assemblea della stessa Chopin in data 27 febbraio 2013) (il "Warrant")¹.

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

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

I *benefit* sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuiti.

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

¹ Il prezzo di sottoscrizione dei Warrant è stato fissato dal Consiglio di Amministrazione di Chopin in misura pari al "valore normale" degli stessi, determinato alla data di emissione, in base ad una perizia giurata redatta da un esperto indipendente che non risultava né, alla Data del Prospetto, né tutt'ora risulta essere in conflitto di interessi nei confronti dell'Emittente e/o di Chopin. L'esperto indipendente ha determinato il "valore normale" dei Warrant applicando il modello Black & Scholes. Ciascun Warrant attribuisce al possessore il diritto di sottoscrivere - durante il periodo di esercizio stabilito discrezionalmente dal Consiglio di Amministrazione di Chopin con separata delibera (da adottarsi in qualsiasi momento) e comunque entro e non oltre la data di scadenza finale fissata nel decimo anniversario dalla data di emissione dei Warrant (27 febbraio 2023) - a fronte del pagamento del relativo prezzo di esercizio, un numero di azioni di compendio di Chopin di nuova emissione da determinarsi sulla base di una formula prevista nel regolamento, e ciò in ragione di n. 1 azione di ciascuna categoria di azioni di Chopin *pro-tempore* in circolazione per ciascun Warrant portato in sottoscrizione. Si segnala che Chopin si è riservata la facoltà di procedere, in luogo dell'emissione delle azioni derivanti dall'esercizio dei Warrant, alla corresponsione del controvalore in denaro (*cash settlement*).

Il regolamento dei Warrant prevede che questi potranno comunque essere esercitati anticipatamente laddove, entro il relativo termine di validità, si verifichi (i) l'ammissione delle azioni di Chopin o di Cerved Group S.p.A. (già Cerved Holding S.p.A.) alla contrattazione su di un mercato regolamentato, per effetto della quale gli azionisti di Chopin (*limited partnerships*) cessino di detenere una partecipazione complessiva nel capitale sociale di Chopin ovvero, in via indiretta, nel capitale sociale di Cerved Group S.p.A. (già Cerved Holding S.p.A.) pari o superiore al 50%; o (ii) qualsiasi altra operazione sul capitale di Chopin o su quello di Cerved Group S.p.A. (già Cerved Holding S.p.A.), ivi inclusa la cessione a terzi di partecipazioni in Chopin o in Cerved Group S.p.A. (già Cerved Holding S.p.A.), per effetto della quale gli azionisti di Chopin cessino di detenere una partecipazione complessiva nel capitale sociale di Chopin ovvero, in via indiretta, nel capitale sociale di Cerved Group S.p.A. (già Cerved Holding S.p.A.) pari o superiore al 30%. In tali casi, i titolari dei Warrant avranno 30 giorni lavorativi a decorrere dalla data di perfezionamento delle operazioni di cui ai precedenti punti (i) e (ii) per presentare a Chopin la relativa richiesta di esercizio.

Da ultimo, si segnala che i Warrant sono liberamente trasferibili, in tutto o in parte, a terzi fermo restando (i) un diritto di prelazione a favore di Chopin e (ii) un diritto di gradimento da parte degli azionisti di Chopin che detengono complessivamente almeno il 75% del relativo capitale sociale. Si segnala che il prezzo di esercizio dei Warrant (*strike price*) è stato fissato, per ciascuna serie, al momento della relativa emissione, avendo riguardo ad un valore progressivamente crescente dell'*equity value* di Chopin, a sua volta determinato in funzione di un valore progressivamente crescente del sottostante, ovvero di Cerved Group S.p.A. e delle società ad essa facenti capo. Lo *strike price* dei Warrant è stato, quindi, determinato tenendo conto del valore dell'azione di Chopin sottostante e, pertanto, i Warrant di ciascuna serie saranno *in-the-money* se e quando lo *strike price* sarà minore del valore corrente del sottostante al momento di esercizio.

Al riguardo, si rileva, inoltre, come, al momento dell'investimento iniziale, al crescere di valore dello *strike price* decresce necessariamente il prezzo di sottoscrizione o di acquisto dei Warrant, in quanto quest'ultimo è strettamente ed inversamente correlato alla possibilità che i relativi Warrant siano in futuro *in-the-money*.

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

Ulteriori compensi

La Politica prevede l'attribuzione ad un Amministratore Non Indipendente di una ulteriore remunerazione per l'attività di Amministratore di una società controllata indirettamente dalla Società.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

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

Retribuzione fissa

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

Incentivo annuale (MBO)

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

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

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

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

Si segnala che i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno acquistato o sottoscritto, a titolo oneroso, per il tramite di una fiduciaria, dei warrant su azioni di Chopin Holdings S.à r.l. (deliberati dall'assemblea della stessa Chopin in data 27 febbraio 2013)².

² Si rinvia alla precedente nota 1.

Ulteriori compensi

La Politica non prevede l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni in riferimento all'attività di Amministratore di società controllate.

F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

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

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

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo E).

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

In relazione ai criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, si segnala che essi si fonderanno sui risultati economici e di redditività conseguiti dal Gruppo.

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

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

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

- i. bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore in modo sostenibile per l'azienda;
- ii. raccordare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore e i risultati effettivi raggiunti dall'azienda;
- iii. riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business* della Società e del gruppo Cerved.

J) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post

Alla data della presente relazione non vi sono piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

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

Alla data della presente relazione, la Politica di Remunerazione non prevede che nei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, siano inserite clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

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

La Politica di Remunerazione in generale non prevede la sottoscrizione di accordi

(i) con gli Amministratori che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica, ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato. In caso di revoca del mandato all'Amministratore Delegato prima della scadenza naturale non per giusta causa, è prevista un'indennità risarcitoria in suo favore; la Politica, in generale, non contempla accordi

(ii) con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di dimissioni sorrette da giusta causa di un Amministratore della Società, anche Dirigente di società controllata direttamente dalla Società con Responsabilità Strategiche, e per quest'ultima qualità, è prevista un'indennità forfettaria lorda in deroga e aggiunta al trattamento di preavviso previsto dal ccnl applicato.

La Politica prevede che possano essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.

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

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

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

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

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

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

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

SEZIONE II

COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2014 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi degli Organi di Amministrazione e di Controllo e, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'esercizio 2014, in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti.

I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

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

Come segnalato nella Premessa della Relazione, la Società ha azioni ordinarie quotate sul Mercato Telematico Azionario a far data dal 24 giugno 2014 e da tale data ha pertanto assunto lo *status* di società con azioni quotate, ai sensi e per gli effetti dell'art. 119 del TUF.

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

Remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea ordinaria del 19 maggio 2014 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione entrato in carica 25 marzo 2014, subordinatamente alla quotazione delle azioni della Società, un compenso fisso complessivo lordo pari a Euro 650.000,00, comprensivo dell'emolumento inerente a particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale.

Con deliberazione assunta in data 28 maggio 2014, il Consiglio in carica ha quindi ripartito il compenso complessivo lordo stabilito dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale. Il Consiglio ha attribuito:

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

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

Benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori

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

* * *

Remunerazione dei Sindaci

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

Benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci

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

* * *

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il compenso complessivo attribuito ai 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società e società controllate direttamente e indirettamente dalla Società e ammonta, per l'esercizio 2014, a Euro 1.702.320,00. Esso include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), e la componente variabile a titolo di incentivo annuale (MBO).

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

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati attribuiti a titolo di "fringe benefit" l'autovettura. Non sono previsti benefici monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

* * *

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Nel corso dell'esercizio 2014 non è stata effettuata alcuna assegnazione di *stock option* o di altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Nel corso dell'esercizio 2015, non sono previsti beneficiari ai quali verranno attribuite *stock option*

* * *

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

Nel corso dell'esercizio 2014, non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, salva l'applicazione per questi ultimi degli eventuali accordi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile. In caso di revoca del mandato all'Amministratore Delegato prima della scadenza naturale non per giusta causa, è prevista un'indennità risarcitoria in suo favore. In caso di dimissioni sorrette da giusta causa di un Amministratore della Società, anche Dirigente di società controllata direttamente dalla Società con Responsabilità Strategiche, e per quest'ultima qualità, è prevista un'indennità forfettaria lorda in deroga e aggiunta al trattamento di preavviso previsto dal ccnl applicato.

II PARTE – TABELLE

Nella II Parte della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando la **Tabella n. 1** prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli ricoperti in società controllate e collegate del Gruppo.

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

TABELLA 1 - prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Compensi corrisposti nell'esercizio 2014 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Indennità di fine carica	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
FABIO CERCHIAI ¹	Presidente	Dal 25/03/2014	Approvazione Bilancio 2016	200.000,00								200.000,00	
GIANANDREA DE BERNARDIS	Amministratore Delegato	Dal 25/03/2014	Approvazione Bilancio 2016	350.000,00		240.000,00		4.669,20	20.000,00			614.669,20	
GIAMPIERO MAZZA ²	Consigliere	Dal 14/03/2014	Approvazione Bilancio 2016									-	
GIORGIO DE PALMA ³	Consigliere	Dal 14/03/2014	Approvazione Bilancio 2016									-	
FEDERICO QUITADAMO	Consigliere	Dal 14/03/2014	Approvazione Bilancio 2016									-	
ANDREA FERRANTE	Consigliere	Dal 14/03/2014	Approvazione Bilancio 2016									-	
MARCO NESPOLO ⁴	Consigliere	Dal 25/03/2014	Approvazione Bilancio 2016					4.267,08		360.000,00	130.000,00	494.267,08	
EDOARDO FRANCESCO MARIA ROMEO ⁵	Consigliere	Dal 25/03/2014	Approvazione Bilancio 2016	150.000,00*				3.389,16		255.456,00	185.000,00	593.845,16	
GUIJARRO FRANCISCO DE JAIME	Consigliere	Dal 25/03/2014	Approvazione Bilancio 2016									-	
MARA CAVERNI ⁶	Consigliere Indipendente	Dal 30/04/2014	Approvazione Bilancio 2016	40.000,00	10.000,00							50.000,00	
AURELIO REGINA ⁷	Consigliere Indipendente	Dal 30/04/2014	Approvazione Bilancio 2016	40.000,00	10.000,00							50.000,00	
Totale Organi di Amministrazione				780.000,00	20.000,00	240.000,00	-	12.325,44	20.000,00	615.456,00	315.000,00	2.002.781,44	
PAOLO LUDOVICI ⁸	Presidente	Dal 14/03/2014	Approvazione Bilancio 2016	90.000,00**								90.000,00	
EZIO MARIA SIMONELLI ⁹	Sindaco	Dal 14/03/2014	Approvazione Bilancio 2016	40.000,00								40.000,00	
LAURA ACQUADRO	Sindaco	Dal 28/05/2014	Approvazione Bilancio 2016	40.000,00								40.000,00	
LUCIA FOTI BELLIGAMBI	Sindaco Supplente	Dal 14/03/2014	Approvazione Bilancio 2016									-	
RENATO COLAVOLPE ¹⁰	Sindaco Supplente	Dal 28/05/2014	Approvazione Bilancio 2016									-	
Totale Organi di Controllo				170.000,00	-	-	-	-	-	-	-	170.000,00	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				770.000,00	20.000,00	240.000,00		4.669,20	20.000,00		-	1.054.669,20	
(II) Compensi da controllate e collegate				180.000,00***				7.656,24		615.456,00	315.000,00	1.118.112,24	
(III) Totale				950.000,00	20.000,00	240.000,00	-	12.325,44	20.000,00	615.456,00	315.000,00	2.172.781,44	

¹ Membro Comitato Remunerazione Cerved Information Solutions Spa

¹ Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Information Solutions Spa

² Presidente CdA di Cerved Group Spa

³ Consigliere in Cerved Group Spa

⁴ Presidente CdA Cerved Rating Agency Spa

⁴ Direttore Generale Operativo Cerved Group Spa

⁵ Presidente CdA e Amministratore Delegato Finservice Spa (per tale incarico percepisce 150.000,00 euro lordi annui)

⁵ Consigliere Cerved Credit Management Group Srl

⁵ Consigliere Cerved Credit Management Spa

⁵ Direttore Generale Commerciale Cerved Group Spa

⁶ Presidente Comitato Controllo e Rischi Cerved Information Solutions Spa

⁶ Membro Comitato Remunerazione Cerved Information Solutions Spa

⁷ Presidente Comitato Remunerazione Cerved Information Solutions Spa

⁷ Membro Comitato Controllo e Rischi Cerved Information Solutions Spa

⁸ Presidente Collegio Sindacale Cerved Group Spa (per tale incarico percepisce 30.000,00 euro annui in aggiunta ai 60.000,00 euro lordi annui percepiti

quale Presidente del Collegio Sindacale di Cerved Information Solutions Spa)

⁹ Sindaco Effettivo Cerved Group Spa

¹⁰ Sindaco Supplente Recus Spa

*** Corrisponde alla somma di * (quale Compenso come Presidente CdA e Amministratore Delegato di Finservice Spa) e 30.000,00 di ** (quale Compenso Presidente Collegio Sindacale Cerved Group Spa)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Indennità di fine carica	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
MARCO NESPOLO ^I	Cerved Group Spa - Direttore Generale Operativo	2014	Tempo Indeterminato					4.267,08		360.000,00	130.000,00	494.267,08	
EDOARDO FRANCESCO MARIA ROMEO ^{II}	Cerved Group Spa - Direttore Generale Commerciale	2014	Tempo Indeterminato					3.389,16		255.456,00	185.000,00	443.845,16	
3 Dirigenti con responsabilità strategiche e 1 figura con responsabilità strategiche ^{III}		2014	Tempo Indeterminato	250.000,00		200.000,00		13.838,88		519.283,04	235.000,00	1.218.121,92	
Totale Dirigenti con Responsabilità Strategiche				250.000,00	-	200.000,00	-	21.495,12	-	1.134.739,04	550.000,00	2.156.234,16	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								6.547,32		375.466,08	165.000,00	547.013,40	
(II) Compensi da controllate e collegate				250.000,00		200.000,00	-	14.947,80	-	759.272,96	385.000,00	1.609.220,76	
(III) Totale				250.000,00	-	200.000,00	-	21.495,12	-	1.134.739,04	550.000,00	2.156.234,16	

^I Consigliere Cerved Information Solutions Spa

^I Presidente CdA Cerved Rating Agency Spa

^{II} Consigliere Cerved Information Solutions Spa

^{II} Presidente CdA e Amministratore Delegato Finservice Spa

^{II} Consigliere Cerved Credit Management Group Srl

^{II} Consigliere Cerved Credit Management Spa

^{III} PIETRO GIOVANNI MASERA - Dirigente Cerved Information Solutions Spa - Direttore Area Corporate Development e Investor Relations
Consigliere Recus Spa e RLValue Srl

GIOVANNI SARTOR - Dirigente Cerved Information Solutions Spa - Direttore Area Amministrazione Finanza e Controllo
Consigliere con delega Finservice Spa
Presidente CDA Consit Italia Spa, Cerved Credit Management Group Srl, Cerved Credit Management Spa, Cerved Legal Services Srl e Recus Spa

ROBERTO D'ASCANIO - Dirigente Cerved Group Spa - Direttore Area Istituzioni Finanziarie

ANDREA MIGNANELLI - Amministratore Delegato Cerved Credit Management Group S.r.l.
Consigliere con Delega Cerved Legal Services Srl
Consigliere Recus Spa
Consigliere SC RE Collection Srl

TABELLA 1 e 2 - previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al momento di assunzione della carica	Numero azioni acquistate/sottoscritte dal momento di assunzione della carica al 31.12.2014	Numero azioni vendute dal momento di assunzione della carica al 31.12.2014	Numero di azioni possedute al 31/12/2014
EDOARDO FRANCESCO MARIA ROMEO	Consigliere	Cerved information Solutions Spa	0	2.500	0	2.500

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/Partecipazioni possedute al momento di assunzione della carica	Numero Azioni/Partecipazioni acquistate/sottoscritte dal momento di assunzione della carica al 31.12.2014	Numero Azioni/Partecipazioni vendute dal momento di assunzione della carica al 31.12.2014	Numero Azioni/Partecipazioni possedute al 31/12/2014
ANDREA MIGNANELLI	Amministratore Delegato	Cerved Credit Management Group Srl	13.350	-	6.675	6.675
EDOARDO FRANCESCO MARIA ROMEO	Direttore Generale Commerciale	Cerved information Solutions Spa	0	2.500	0	2.500