



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2014

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2015

SOMMARIO

GLOSSARIO	3
INTRODUZIONE	4
SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2015	5
1. Linee generali di politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	5
1.1. Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione	5
1.2. Contenuto della Politica di Remunerazione	7
1.2.1. Politica di remunerazione del Consiglio di Amministrazione	7
1.2.2. Politica di remunerazione per gli Organi di controllo	9
1.2.3. Politica di remunerazione per Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	9
SEZIONE II – REMUNERAZIONI 2014 E ALTRE INFORMAZIONI	11
2. Voci che costituiscono la remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	11
2.1. Parte I	11
2.1.1. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione	11
2.1.2. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	11
2.1.3. Remunerazione dell'organo di controllo	12
2.1.4. Remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica	12
2.1.5. Piani di Stock Option	12
2.2. Parte II – Compensi corrisposti nell'esercizio 2014	13
2.2.1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	13
2.2.2. Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	14
2.2.3. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	14
SEZIONE III	15
3. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	15
3.1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	15
3.2. Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	15

Glossario

Ai fini del presente documento, s'intende per:

- **Codice:**
il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2014 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
- **Codice Etico:**
il Codice Etico approvato dalla Società in data 8 maggio 2008.
- **Dirigenti con Responsabilità Strategiche:**
coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Emittenti Consob (in materia di Parti Correlate).
- **Emittente:**
Cementir Holding S.p.A., ossia l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.
- **Esercizio:**
l'esercizio sociale cui si riferisce la Relazione.
- **Gruppo:**
la capogruppo Cementir Holding S.p.A. e le società controllate.
- **Politica:**
la Politica di Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche relativa all'esercizio 2015.
- **Regolamento Emittenti:**
il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.
- **Relazione:**
la Relazione sulla Remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123 *ter* TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.
- **Società:**
la Cementir Holding S.p.A.
- **TUF:**
il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) e successive modifiche.

Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2015, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari definisce e illustra:

- nella prima sezione, i principi e le linee guida ai quali si attiene Cementir Holding S.p.A. al fine di determinare la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2014 agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali ed altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione illustra inoltre le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice, concernente la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche degli emittenti quotati, nonché tenendo conto dell'articolo 123-ter del TUF in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori delle società quotate, dell'articolo 84-quater del Regolamento Consob in materia di relazione sulla remunerazione e della procedura sulle Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione il 5 novembre 2010 e dei principi espressi nel Codice Etico di Gruppo.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione presso la sede sociale, pubblicato sul sito internet della Società www.cementirholding.it e trasmesso a Borsa Italiana, con le modalità e nei termini previsti dalla regolamentazione vigente.

Si precisa che le parole con la lettera maiuscola iniziale hanno il significato di cui al Glossario.

SEZIONE I – Politica sulla Remunerazione 2015

1. Linee generali di politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

1.1. Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La definizione della politica in materia di remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per le Nomine e Remunerazioni e il Consiglio di Amministrazione della Società.

La Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni ed è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea annuale degli azionisti.

Di seguito sono riportati gli organi e i soggetti coinvolti nell'iter di approvazione delle politiche di remunerazione, con indicazione puntuale dei rispettivi ruoli nel processo:

Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.;
- esprime annualmente un proprio parere consultivo sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;
- 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.

Consiglio di Amministrazione

Alla data di approvazione della presente relazione la carica di Amministratore è ricoperta da:

▪ Francesco Caltagirone	Presidente e Amministratore Delegato
▪ Carlo Carlevaris	Vice-Presidente
▪ Alessandro Caltagirone	Amministratore
▪ Saverio Caltagirone	Amministratore
▪ Azzurra Caltagirone	Amministratore
▪ Edoardo Caltagirone	Amministratore
▪ Mario Ciliberto	Amministratore
▪ Fabio Corsico	Amministratore
▪ Mario Delfini	Amministratore
▪ Riccardo Nicolini	Amministratore
▪ Paolo Di Benedetto	Amministratore Indipendente
▪ Flavio Cattaneo	Amministratore Indipendente
▪ Alfio Marchini	Amministratore Indipendente

In materia di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Cod. Civ., previo parere del Collegio Sindacale;
- determina la remunerazione degli amministratori membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato per le Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi), previo parere del Collegio Sindacale;
- su proposta dell'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, definisce la remunerazione del responsabile della funzione di Internal Audit, coerentemente con le politiche aziendali;
- approva la politica per la remunerazione degli Amministratori, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 6 del Codice;
- approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predispone eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari su delega dell'Assemblea dei soci

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, da un Comitato di Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti (Comitato per le Nomine e Remunerazioni) avente funzioni propositive e consultive in materia.

Comitato per le Nomine e Remunerazioni

Il Comitato per le Nomine e Remunerazioni è composto da tre amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti e due in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 aprile 2012:

- Paolo Di Benedetto, Amministratore Indipendente, Presidente del Comitato;
- Flavio Cattaneo, Amministratore Indipendente, membro del Comitato, con esperienza in materia finanziaria;
- Mario Delfini, Amministratore non esecutivo, membro del Comitato, con esperienza in materia finanziaria.

Il Comitato per le Nomine e Remunerazioni svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, e di supervisione per garantire la definizione e applicazione della Politica ed in particolare:

- assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione della politica sulla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei relativi criteri per l'attuazione, fornendo pareri e formulando proposte;
- con l'ausilio del *Chief Financial Officer* e *Chief Human Resources Officer* valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori all'uopo delegati; presenta proposte o esprime 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 della loro retribuzione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- fornisce pareri sulle questioni di volta in volta sottoposte al suo vaglio dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione o su quant'altro inerente o connesso;
- valuta e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a piani di incentivazione azionaria, di stock option, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del management e dei dipendenti delle società del gruppo facenti capo alla Società;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei soci è presente il Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni o altro componente del Comitato;
- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per le Nomine e Remunerazioni prima del conferimento del relativo incarico;
- nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

Il Comitato per le Nomine e Remunerazioni si riunisce ogniqualvolta il suo Presidente lo ritenga opportuno, ovvero ne sia fatta richiesta da almeno un componente e comunque, con frequenza adeguata al corretto svolgimento dei propri compiti.

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

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e Remunerazioni partecipa il Presidente del Collegio Sindacale (oppure altro Sindaco da lui designato) nonché – qualora ritenuto opportuno e su invito del Comitato – altri rappresentanti della Società (*General Counsel*, *Chief Financial Officer* e *Chief Human Resources Officer*).

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi all'uopo delegati:

- forniscono al Comitato per le Nomine e Remunerazioni ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- sottopongono al Comitato per le Nomine e Remunerazioni i progetti di piani di incentivazione azionaria, di stock option, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del management delle società del gruppo facenti capo all'Emittente o, se del caso, coadiuvano il Comitato nella elaborazione dei medesimi, con il supporto anche della Direzione Risorse Umane del Gruppo;
- attuano le Politiche di remunerazione della Società in coerenza con il presente documento.

Collegio Sindacale

Alla data di approvazione della presente relazione la carica di organo di controllo è ricoperta da:

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| ▪ Claudio Bianchi | Presidente del Collegio Sindacale |
| ▪ Giampiero Tasco | Sindaco Effettivo |
| ▪ Maria Assunta Coluccia | Sindaco Effettivo |

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e, più in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per le Nomine e Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione con la politica sulle remunerazioni della società.

Direzione Risorse Umane

La Direzione Risorse Umane della Società supporta il Comitato per le Nomine e Remunerazioni nello svolgimento delle proprie funzioni, sia in fase di definizione ed approvazione delle relative proposte in materia di remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia in fase di monitoraggio e verifica della piena e corretta implementazione delle stesse.

1.2. Contenuto della Politica di Remunerazione

La Politica definisce principi e linee guida ai quali il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione dei componenti in Consiglio di Amministrazione ed in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.

La Cementir Holding persegue una Politica sulle Remunerazioni volta ad attrarre, motivare, sviluppare, valorizzare e trattenere risorse che, grazie alle loro competenze professionali ed alla capacità personale di tradurle in comportamenti in linea con gli obiettivi aziendali nonché, con il Codice Etico adottato dal Gruppo, siano in grado di assicurare il raggiungimento dei risultati previsti, costruendo valore sostenibile per gli azionisti che per gli altri *Stakeholders* della Società.

I principi e i criteri applicati per definire tale Politica intendono assicurare che la Cementir Holding sia adeguatamente competitiva nel settore di interesse e nei mercati geografici nei quali opera, attraverso la fidelizzazione delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società.

La Politica è definita in maniera tale da allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, performance individuali e del Gruppo, dall'altro.

Si precisa che nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti, in quanto si è ritenuto sufficiente l'ausilio delle risorse interne definendola sulla base di un'approfondita analisi di benchmark condotta a livello nazionale ed europeo.

La Politica di Remunerazione per l'anno 2015 è rimasta invariata rispetto a quella relativa all'esercizio 2014, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2014 e sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2014, in quanto ritenuta ancora pienamente attuale e coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.

1.2.1. Politica di remunerazione del Consiglio di Amministrazione

La politica di remunerazione degli Amministratori si articola sui seguenti elementi:

- A) compensi stabiliti dall'Assemblea, per l'incarico e per la partecipazione alle riunioni collegiali (art. 2364, comma 1, n. 3 c.c. e art. 2389, comma 1 e 2 c.c.);
- B) compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per particolari cariche conferite ad alcuni Amministratori (art. 2389, comma 3, c.c.).

I compensi degli Amministratori non esecutivi non sono collegati ai risultati economico-finanziari del Gruppo o basati su piani di incentivazione a breve o medio termine o basati sull'utilizzo di strumenti finanziari.

Remunerazione degli Amministratori

Il compenso da corrispondersi agli Amministratori (voce sub. A) è costituito da un gettone per la presenza alle singole riunioni del Consiglio di Amministrazione determinato, conformemente alle previsioni di legge, dall'Assemblea degli azionisti.

Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Il compenso da corrispondere agli Amministratori investiti di particolari cariche (voce sub. B) è quantificato, su proposta o sentito il parere del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, con il parere del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto dell'impegno concretamente richiesto a ciascuno di essi e delle eventuali deleghe conferite.

Rivestono particolari cariche nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Società:

- (i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) l'Amministratore Delegato;

- (iii) gli altri Amministratori a cui vengono conferite particolari deleghe diverse da quelle attribuite all'Amministratore Delegato;
- (iv) gli Amministratori partecipanti ai Comitati Consiliari (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine e Remunerazioni).

Gli Amministratori (i) chiamati a far parte del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi nonché (ii) quelli ai quali sono conferite particolari deleghe diverse da quelle attribuite al Presidente e/o all'Amministratore Delegato, sono destinatari di un ulteriore compenso fisso, commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi nei relativi predetti incarichi.

Remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato

La remunerazione annua lorda del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato si compone in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa;
- una componente variabile determinata in base all'andamento dei risultati del Gruppo e legata a parametri predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo.

Nella determinazione della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione tiene conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolto all'interno della Società, assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti assegnati.

In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri:

- corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- previsione di limiti massimi per le componenti variabili fermo restando che la componente fissa dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato nel caso in cui la componente variabile non sia erogata;
- i parametri, i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo.

In particolare, si rileva che la componente variabile è stata fissata in misura pari al 2% del flusso di cassa operativo effettivo generato dal Gruppo nell'anno di riferimento, definito in base ad una formula che permette un pronto riscontro con i dati del bilancio consolidato, da cui va detratta la componente fissa della remunerazione (si veda anche al punto 2.1.2).

Il riferimento al flusso di cassa operativo effettivo generato dal Gruppo è stato identificato in quanto si ritiene che questa grandezza riesca meglio di altre a cogliere il legame tra una performance annuale (quindi di breve termine) ed il valore della società, allineando opportunamente i risultati ottenuti dall'Amministratore Delegato con l'obiettivo di lungo termine della creazione di valore per tutti gli azionisti.

Quanto precede vale anche a giustificare perché nella determinazione della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato non si rendano necessari componenti variabili a medio/lungo termine né piani di incentivazione monetaria differita.

In considerazione del fatto che il Presidente e Amministratore Delegato è espressione degli azionisti di controllo dell'Emittente e azionista in proprio, è già presente l'allineamento tra gli interessi dell'azionista e quelli del Management e non è quindi previsto un sistema di incentivazione a medio/lungo termine.

Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

Non sono previsti allo stato compensi aggiuntivi per gli Amministratori Esecutivi, [in linea con il principio della sana e prudente gestione della società, principio che è alla base dell'operato del top management dell'Emittente e che è congruente con l'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di lungo termine].

Trattamenti/indennità previsti in caso di cessazione del rapporto di lavoro

In generale, per tutti gli Amministratori non sono previsti (i) indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o mancato rinnovo, (ii) accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico e, (iii) contratti di consulenza con gli Amministratori per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Si rileva che quanto precede risulta coerente, da un lato, con il fatto che il Presidente ed Amministratore Delegato è tra i principali azionisti della Società; dall'altro, con la circostanza che il compenso da corrisponderci agli altri Amministratori è costituito da un gettone per la presenza, sistema che limita a priori il rischio di pretese legate in qualunque modo alla cessazione dell'Amministratore dalla carica.

Per gli Amministratori che intrattengono rapporti di lavoro dipendente con la Società o sue controllate, restano fermi in ogni caso, gli obblighi di legge e/o stabiliti dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per la cessazione del rapporto con la Società, conformemente a quanto definito dalla giurisprudenza e dalle prassi.

Ove fosse ritenuto necessario dalla Società, essa potrà stipulare accordi di non concorrenza con gli Amministratori uscenti che prevedano il pagamento di una indennità in relazione ai termini e all'estensione dell'obbligo previsto.

La violazione del patto potrà comportare la mancata corresponsione dell'indennità o la sua restituzione; nonché l'obbligo di risarcire il danno per un importo convenuto (ad es. il doppio dell'indennità pattuita).

1.2.2. Politica di remunerazione per gli Organi di controllo

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci su base annua è determinato forfettariamente dall'Assemblea degli Azionisti, in virtù della loro indipendenza.

1.2.3. Politica di remunerazione per Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Direttori Generali

Allo stato attuale non è prevista la figura del Direttore Generale e pertanto non è prevista una politica di remunerazione per tale figura.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il pacchetto remunerativo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è composto da una componente fissa e una variabile e dai cosiddetti "benefici non monetari". Il bilanciamento adottato tra componente fissa e variabile è in linea con gli obiettivi strategici di massimizzazione dei risultati di business e, quindi, del Gruppo nel suo complesso. Tale bilanciamento garantisce una componente fissa sufficiente a remunerare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nei casi in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Al contempo la struttura retributiva adottata mantiene il giusto rapporto tra le sue componenti e l'adeguato stimolo al raggiungimento di performance sempre più positive nell'ambito di quella struttura di costruzione del valore sostenibile che è il vero obiettivo dell'Azienda.

(i) Componente fissa

La retribuzione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere rivista annualmente sulla base di indagini retributive di mercato fornite da società specializzate. Il raffronto viene operato prendendo in considerazione il mercato di riferimento, la dimensione e la complessità dell'azienda, il livello di responsabilità, di esperienza e di competenza associate alle singole posizioni ed il mantenimento del principio dell'equità interna che serve a mantenere alto il livello di trasparenza del sistema e di conseguente motivazione del capitale umano interno.

(ii) Componente Variabile

La componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si basa su un sistema di incentivazione di breve termine *Variable Pay Award (VPA)* annuale come di seguito rappresentato.

Il sistema VPA mira a incentivare i partecipanti al raggiungimento di obiettivi annuali. Alla base del sistema ci sono gli obiettivi economici e finanziari del Gruppo e delle Società Controllate che costituiscono l'elemento di accesso, in misura variabile a seconda della posizione strategica ricoperta, per le valutazioni delle prestazioni individuali.

Qualora siano raggiunti i risultati economici e finanziari del Gruppo, desensibilizzati da fattori straordinari quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo attività di M&A o fluttuazioni anomale dei cambi, ogni partecipante è valutato su 3 obiettivi individuali legati al ruolo ricoperto.

A ciascun obiettivo viene associato un peso e una relativa quota dell'incentivo monetario complessivo. L'ammontare di tale incentivo monetario è determinato attraverso il raffronto col mercato retributivo di riferimento.

Per valutare in maniera oggettiva le performance dei partecipanti, ad inizio anno, per ogni obiettivo viene identificato un valore target atteso e una soglia minima e massima all'interno delle quali l'obiettivo è considerato raggiunto. Ne deriva l'esigenza che gli obiettivi siano misurabili in maniera certa ed obiettiva e che venga certificato il valore di raggiungimento sulla base dei report ufficiali del sistema gestionale aziendale.

Oltre agli obiettivi anzidetti il partecipante a tale sistema viene valutato sulla base di un giudizio generale sulla prestazione che deve, con evidenze specifiche e riscontrabili, illustrare le modalità attraverso le quali i suddetti risultati sono stati raggiunti al fine di ponderarne anche l'impatto in ragione dell'obiettivo di costruzione di Valore Sostenibile e non solo di risultato di breve termine.

L'effetto dei due fattori sopra esposti genera l'eventuale pagamento dell'incentivo di breve termine.

Il valore complessivo dell'incentivo non può superare il 36% della retribuzione base del Dirigente.

(iii) Incentivi a medio/lungo termine

A supporto del Piano Industriale triennale (2014 – 2016), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2013, è stato predisposto uno strumento di incentivazione di medio/lungo periodo, relativo agli anni 2014 - 2015 che ha le seguenti finalità:

- incentivare il Top Management a raggiungere entro il 2015 l'obiettivo di Risultato Operativo del Gruppo (EBIT *Earnings Before Interest and Taxes*), che il Piano Industriale citato prevede alla fine del 2016;
- allineare gli interessi del Top Management con quelli dell'azionista di creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo;
- aggiungere anche uno strumento di motivazione e retention.

I beneficiari di tale Piano sono i Dirigenti con Responsabilità Strategica nonché gli altri Dirigenti, identificati secondo precisi e restrittivi criteri in regione del loro ruolo organizzativo, delle loro caratteristiche manageriali e del loro contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici definiti.

Il Piano prevede un sistema di incentivazione di tipo monetario, calcolato in percentuale, variabile a seconda delle categorie, sulla retribuzione annua lorda del beneficiario, da erogare al termine del periodo di riferimento previsto, a fronte del raggiungimento di obiettivi economici – finanziari e di un obiettivo organizzativo predeterminati

L'obiettivo di EBIT si considera raggiunto quando il suo valore è maggiore o uguale al 95% dell'obiettivo prefissato.

L'eventuale pagamento della parte variabile dell'incentivo è differita alla scadenza del piano in quanto il pagamento del premio avviene successivamente all'approvazione del bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2015, e quindi, secondo l'ordinaria tempistica, nel mese di maggio/giugno, ossia cinque/sei mesi dopo la data di maturazione (31.12.2015), in coerenza con i sistemi di medio-lungo termine in uso sul mercato.

La Società si riserva il diritto di chiedere, secondo le vigenti norme di legge, la restituzione della parte di remunerazione variabile (sia di breve termine che di medio-lungo termine) che si accerti essere stata indebitamente percepita, in quanto erogata sulla base di dati risultati manifestamente errati.

(iv) Benefici non monetari

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricevono alcuni benefici non monetari che comprendono, a titolo esemplificativo, polizze assicurative (polizza integrativa sanitaria e sulla vita) e auto.

In ogni caso, i meccanismi di incentivazione del responsabile della funzione di internal audit e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati.

Trattamenti/indennità previsti in caso di cessazione del rapporto di lavoro

Non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione dei rapporti di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, nell'ottica generale di incentivare la permanenza nell'azienda e fidelizzare il lavoratore.

In caso di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la risoluzione consensuale del rapporto. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con la Società s'ispirano ai benchmark di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi.

Si precisa che la Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare come riferimento la politica di altre società.

La Società non ha adottato Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ex art. 114-bis TUF, né ha previsto l'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari quali componenti variabili, al raggiungimento degli obiettivi di performance. Inoltre non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, ossia clausole che prevedono un vincolo di intrasferibilità su una porzione rilevante delle azioni attribuite.

Si precisa che ad oggi non sono previste clausole di clawback negli accordi con gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategica. La Società si riserva il diritto di chiedere, secondo le vigenti norme di legge, la restituzione della parte di remunerazione variabile (sia di breve termine che di medio-lungo termine) che si accerti essere stata indebitamente percepita, in quanto erogata sulla base di dati risultati manifestamente errati.

SEZIONE II – REMUNERAZIONI 2014 E ALTRE INFORMAZIONI

2. Voci che costituiscono la remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2014 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché in aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si precisa che il Comitato per le Nomine e Remunerazioni, nella riunione del 3 marzo 2015, ha constatato la corretta applicazione della Politica di Remunerazione approvata nell'esercizio 2014.

2.1. Parte I

2.1.1. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

Componente fissa

L'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2012 ha attribuito a tutti gli Amministratori, per la durata del mandato, un gettone di presenza pari a Euro 1.000,00 per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione cui partecipano.

Componente variabile

I compensi degli Amministratori, non sono collegati ai risultati economico-finanziari del Gruppo o basati su piani di incentivazione a breve o medio termine o basati sull'utilizzo di strumenti finanziari.

Benefici non monetari

In linea con la *best practice*, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali.

Rimborsi spese

Agli Amministratori spetta un rimborso per le spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Trattamenti/indennità in caso di cessazione dalla carica

Alla data di approvazione della presente relazione, non sono stati stipulati accordi con alcuno degli amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o cessazione dalla carica a seguito di offerta pubblica di acquisto, né esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico e, ancora, non sono stati stipulati con gli Amministratori contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto e accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

2.1.2. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Alla data di approvazione della presente relazione la carica di Amministratore investito di particolari cariche è ricoperta da:

- | | |
|-------------------------|---|
| ▪ Francesco Caltagirone | Presidente e Amministratore Delegato |
| ▪ Paolo Di Benedetto | Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni
Presidente del Comitato Controllo e Rischi |
| ▪ Flavio Cattaneo | Membro del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni
Membro del Comitato Controllo e Rischi |
| ▪ Alfio Marchini | Membro del Comitato Controllo e Rischi |
| ▪ Mario Delfini | Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni |

(i) Remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato

In merito alla remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato Francesco Caltagirone, il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2012 ha deliberato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, con parere favorevole del Collegio Sindacale, che la remunerazione annuale è suddivisa in una componente fissa ed una componente variabile.

▪ Componente fissa

La componente fissa è pari a 1,8 milioni di Euro annui al lordo delle imposte, liquidabile su base mensile.

▪ Componente variabile

La componente variabile è pari al 2% del flusso di cassa operativo generato dal Gruppo, definito in base ad una formula che permette un pronto riscontro con i dati del bilancio consolidato, a cui va detratta la componente fissa

sopra evidenziata. La componente variabile, da intendersi al lordo delle imposte e che potrà avere solo valore pari a zero o positiva, è preliminarmente misurata e liquidata a titolo di acconto in occasione dell'approvazione dal parte del Consiglio di Amministrazione della Relazione Finanziaria Semestrale del Gruppo; in occasione dell'approvazione della Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo da parte dell'Assemblea degli Azionisti la componente variabile è determinata in via definitiva, con la liquidazione del relativo saldo. Il Dirigente Preposto della Società certifica, al momento dell'erogazione della suddetta retribuzione, che i parametri indicati siano, di volta in volta, correttamente e adeguatamente applicati.

(ii) Remunerazione per partecipazione a Comitati consiliari

Il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2012, sentito il parere del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, con il parere del Collegio Sindacale ha deliberato che, in ragione dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle rispettive funzioni nonché per le particolari deleghe di poteri conferite, agli Amministratori investiti di particolari viene corrisposto un ulteriore compenso annuale:

- Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi un compenso fisso pari a Euro 50 mila, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge;
- altri membri del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi un compenso fisso pari a Euro 10 mila, per ciascuna carica ricoperta, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge.

2.1.3. Remunerazione dell'organo di controllo

L'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2014 ha deliberato un compenso annuo di Euro 60 mila per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 40 mila ad ogni singolo Sindaco Effettivo.

2.1.4. Remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

Alla data di approvazione della presente relazione non risulta in organico un Direttore Generale.

Alla data di approvazione della presente relazione la funzione di Dirigente con Responsabilità Strategica è ricoperta da:

- Riccardo Nicolini;
- Massimo Sala.

La remunerazione annua dei Dirigenti con Responsabilità Strategica si compone in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa lorda;
- una componente variabile in linea con i criteri definiti al punto 1.2.3 – Componente Variabile.

Nel corso dell'esercizio non sono stati corrisposti a Dirigenti con Responsabilità Strategiche compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito agli organi di amministrazione e di controllo.

Benefici non monetari

In linea con la *best practice* è previsto che i Dirigenti Strategici ricevono alcuni benefici non monetari che comprendono, a titolo esemplificativo, polizze assicurative (polizza integrativa sanitaria e sulla vita) e auto.

In generale la prassi applicativa seguita dalla Società è perfettamente in linea con la Politica retributiva adottata nel 2013 (anno precedente) dalla Società.

2.1.5. Piani di Stock Option

Alla data di approvazione della presente relazione non sono previsti piani di *stock-option* per i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

2.2. Parte II – Compensi corrisposti nell'esercizio 2014

2.2.1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono riportati analiticamente i compensi a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma corrisposti nell'esercizio 2014 dall'Emittente e da società controllate e collegate, ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(Euro '000)

Nome Cognome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi			Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Gettoni di presenza	Compensi deliberati dall'Assemblea o dal CdA	Compensi per lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE														
Francesco <i>CALTAGIRONE</i>	Presidente Amministratore Delegato	2014	2014	5	1.800	80		1.423		3		3.311		
Carlo <i>CARLEVARIS</i>	Vice Presidente	2014	2014	3								3		
Alessandro <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	2014	2014	4								4		
Azzurra <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	2014	2014	4								4		
Edoardo <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	2014	2014	3								3		
Saverio <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	2014	2014	5		66						71		
Flavio <i>CATTANEO</i>	Consigliere	2014	2014	1			20					21		
Mario <i>CILIBERTO</i>	Consigliere	2014	2014	5					12	317		333		
Paolo <i>DI BENEDETTO</i>	Consigliere	2014	2014	4			50					54		
Fabio <i>CORSICO</i>	Consigliere	2014	2014	4								4		
Mario <i>DELFINI</i>	Consigliere	2014	2014	5			10					15		
Alfio <i>MARCHINI</i>	Consigliere	2014	2014	1			10					11		
Riccardo <i>NICOLINI</i>	Consigliere	2014	2014	5		1.062		100		20		1.187		
COLLEGIO SINDACALE														
<i>Claudio BIANCHI</i>	Presidente Coll. Sindacale	2014	2016		60						15	75		
<i>Gianpiero TASCO</i>	Sindaco effettivo	2014	2016		40						10	50		
<i>Maria Assunta COLUCCIA</i>	Sindaco effettivo	2014	2016		40						6	46		
TOTALE				49	1.940	1.208	90	1.523		35	348	5.193		
Dirigenti con responsabilità strategiche				2	5	1.414*		100**		55***		1.574		
Compensi nella società che redige il bilancio				49	1.940	1.494	90	1.523		58	348	5.153		
Compensi da società controllate e collegate						66				12		425		

* Include anche il compenso di Riccardo Nicolini già esposto nella colonna "Compensi per lavoro dipendente" riferibile ai Consiglieri di Amministrazione. Non sono state conteggiate le indennità a carattere occasionale (es. per trasferte), in quanto di importo non significativo

** Include anche bonus ed altri incentivi di Riccardo Nicolini già esposti in qualità Consigliere di Amministrazione

*** Include anche i benefici non monetari di Riccardo Nicolini già esposti in qualità Consigliere di Amministrazione

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

Non sono previsti piani di stock-option per i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option (restricted stock, performance share, piano stock, etc.) per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

SEZIONE III

3. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data di approvazione della relazione i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche in possesso di azioni così come risulta dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute ai sensi dell'art. 120 TUF e dalle altre informazioni a disposizione alla data del 31 dicembre 2014 sono:

3.1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

cognome e nome	carica	Società partecipata	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	numero azioni acquistate	numero azioni vendute	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Francesco <i>CALTAGIRONE</i>	Presidente – Amministratore Delegato	Cementir Holding S.p.A.	7.605.299	705.000	350.000	7.960.299
Carlo <i>CARLEVARIS</i>	Vice Presidente	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Alessandro <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	3.151.404	/	/	3.151.404
Azzurra <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	2.291.796	/	/	2.291.796
Edoardo <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	286.000	/	/	286.000
Saverio <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Flavio <i>CATTANEO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Mario <i>CILIBERTO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	195.000	55.000	40.000	210.000
Paolo <i>DI BENEDETTOI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Fabio <i>CORSICO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	6.900	/	6.900	/
Mario <i>DELFINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Alfio <i>MARCHINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Riccardo <i>NICOLINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	140.000	25.000	110.590	54.410
Claudio <i>BIANCHI</i>	Presidente Collegio Sindacale	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Gianpiero <i>TASCO</i>	Sindaco effettivo	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Federico <i>MALORNI</i>	Sindaco effettivo	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/

3.2. Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

numero dirigenti con responsabilità strategica	società partecipata	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	numero azioni acquistate	numero azioni vendute	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
2	Cementir Holding S.p.A	142.500	27.800	110.590	59.710