

# ASSEMBLEA 8 aprile 2016

## Relazione sulla Remunerazione

## **Relazione sulla Remunerazione**

Signori Azionisti,

la presente Relazione sulla remunerazione, adottata ai sensi del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (TUF), art. 123-ter, illustra i principi adottati da Italcementi S.p.A. rispetto alla determinazione delle remunerazioni dei propri Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche - identificati nelle persone del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Vice Presidente, del Consigliere delegato, del Direttore generale e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, del Responsabile della Funzione di *Internal Audit* - nonché dei diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale, come oltre illustrato.

Essa è stata redatta in conformità allo schema predisposto dalla CONSOB con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011.

\* \* \*

### **SEZIONE I**

Nel prosieguo del testo, per “Società” si intende “Italcementi S.p.A.”, per “Gruppo” si intende il “Gruppo Italcementi”, per “Politica” si intende la “Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, del Responsabile della Funzione di *Internal Audit* e dei diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale”.

a) *gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*

Gli organi coinvolti nella predisposizione della politica delle remunerazioni sono i seguenti:

#### **Assemblea ordinaria degli azionisti**

L'Assemblea ordinaria degli azionisti della Società definisce la remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche.

Essa inoltre è chiamata ad esprimere un proprio voto consultivo sulla presente sezione della Relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio di amministrazione a norma di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.

Infine l'Assemblea ordinaria degli azionisti delibera su proposta del Consiglio di amministrazione, a norma dell'art. 114-bis del TUF, in merito all'approvazione di eventuali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari che la Società intenda attivare.

#### **Consiglio di amministrazione**

Il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera il compenso da attribuire al Presidente, ai Vice Presidenti, al Consigliere delegato, al Direttore generale, al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed al Responsabile della Funzione di *Internal Audit* suddiviso in una parte fissa ed una variabile da corrispondersi in relazione al raggiungimento degli obiettivi a ciascuno assegnati.

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

Il Consiglio di amministrazione può inoltre deliberare l'attivazione di un piano di *Long Term Incentive* da erogare a fronte del raggiungimento di obiettivi triennali assegnati.

### **Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo**

La Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo supporta il Comitato per la Remunerazione nello svolgimento delle proprie funzioni, sia in fase di definizione ed approvazione delle relative proposte in materia di remunerazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione sia in fase di monitoraggio e verifica della piena e corretta implementazione delle stesse.

b) *l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento*

Il Comitato per la Remunerazione è istituito nell'ambito del Consiglio di amministrazione, è composto da membri non esecutivi tutti indipendenti.

Esso svolge funzioni consultive e propositive sulle materie ad esso delegate, in particolare provvedendo, in assenza dei diretti interessati, a:

- presentare al Consiglio di amministrazione le proposte per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e del Responsabile della Funzione di *Internal Audit*, vigilando sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dal Consigliere delegato e dalle funzioni aziendali eventualmente coinvolte e formulando al Consiglio di amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato per la Remunerazione, con il supporto della Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo, effettua l'analisi della composizione e del posizionamento della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, del Responsabile della Funzione di *Internal Audit* e dei diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale.

Nello svolgimento di questa attività può avvalersi all'occorrenza anche del contributo di una o più società indipendenti specializzate in materia di *executive compensation*, in grado di effettuare gli opportuni confronti di competitività e congruenza, rispetto ai mercati di riferimento ed ai sistemi di *governance* previsti dalle buone prassi in essere, avuto anche riguardo i) al peso delle posizioni nell'ambito della struttura organizzativa; ii) alle deleghe conferite ed al relativo ambito di discrezionalità attribuito; iii) agli impatti economici individuali.

Successivamente il Comitato per la Remunerazione sottopone la Politica così definita al Consiglio di amministrazione al fine dell'approvazione formale della stessa, ovvero, qualora la Politica vigente (successivamente alla prima applicazione) sia ritenuta ancora congrua in relazione alle esigenze aziendali, alle tendenze di mercato ed al contesto normativo, conferma quest'ultima.

Il Consiglio di amministrazione, esaminata e approvata la Politica, sottopone una relazione sulla stessa al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria degli azionisti.

c) *il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni*

Non applicabile.

Si precisa peraltro che le fonti delle informazioni per le analisi di competitività delle remunerazioni oggetto della Politica sono, in particolare, le società *HayGroup* e *Towers Watson*,

d) *le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente*

La Società ritiene che la definizione e l'applicazione della Politica rappresenti un primario strumento finalizzato:

- ad attrarre, trattenere e motivare nella Società e più in generale nel Gruppo un management dotato di elevate qualità professionali;
- ad allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- a promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione e performance.

La Politica è coerente con i principi ed i criteri applicativi del "*Corporate Governance Framework*" del Gruppo, volti a favorire un approccio alla remunerazione responsabile, sostenibile e coerente con i valori del Gruppo stesso.

Nell'applicazione della Politica, la Società persegue:

- la *compliance* rispetto alla disciplina di fonte sia legale che autoregolamentare nonché rispetto alle indicazioni dei regolatori;
- una *governance* del processo di definizione ed applicazione della Politica lineare e coerente con le migliori pratiche;
- un continuo confronto con le prassi di mercato;
- un forte legame della remunerazione con i risultati e con una prudente gestione dei rischi quale garanzia di sostenibilità della stessa.

La definizione della Politica è il risultato di un processo compiutamente delineato nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione ed il Consiglio di amministrazione della Società.

Il Comitato per la Remunerazione della Società, nelle riunioni tenutesi in data 21 Febbraio 2011 ed in data 24 Febbraio 2011, ha esaminato il testo della Politica definito in coerenza con le disposizioni del Codice di Autodisciplina predisposto dal Comitato per la *Corporate Governance*; successivamente il Comitato ha sottoposto al Consiglio il testo della Politica per l'adozione formale della stessa; una relazione illustrativa di questa Politica è stata in seguito sottoposta al voto consultivo degli azionisti in occasione dell'Assemblea ordinaria di bilancio dell'esercizio 2010 tenutasi in data 19 Aprile 2011.

A seguito delle novità normative introdotte dalla delibera Consob n° 18049 del 23 Dicembre 2011 nell'ambito dell'esercizio della delega ad essa conferita dal d.lgs. 259/2010, la Società ha ritenuto opportuno predisporre una nuova versione della Politica che, nel confermare i principi e le linee guida già esplicitati nella precedente versione della Politica stessa, li ha declinati in coerenza con il nuovo dettato normativo di riferimento.

Tale nuova Politica è stata esaminata dal Comitato della Remunerazione del 2 marzo 2012; il successivo Consiglio di amministrazione tenutosi in pari data ha deliberato, su indicazione del Comitato, di adottare tale Politica e di sottoporre una relazione illustrativa della stessa al voto consultivo degli azionisti in occasione dell'Assemblea ordinaria di bilancio dell'esercizio 2011 tenutasi in data 18 Aprile 2012.

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

Nel 2013 la Società, nel confermare la Politica in vigore, ha ritenuto tuttavia di introdurre, in relazione alla concreta implementazione ed applicazione della stessa per l'anno medesimo, alcuni aggiornamenti consistenti in particolare nella decisione:

- di adottare una nuova modalità di rappresentazione dell'incidenza relativa delle diverse componenti della remunerazione totale su quest'ultima, introducendo il riferimento al raggiungimento degli obiettivi "previsti a budget" in luogo del raggiungimento pieno degli obiettivi come in precedenza previsto per descrivere gli impatti delle componenti variabili della remunerazione sul totale della stessa; tale approccio anche con riferimento all'esercizio 2015, tenuto conto del difficile scenario congiunturale, continua ad apparire più congruente di quello in precedenza seguito; il raggiungimento degli obiettivi risulta così sempre più sfidante, in quanto, evitando il precedente riferimento al pieno raggiungimento degli obiettivi stessi, consente di rappresentare in modo ancor più realistico gli andamenti delle remunerazioni oggetto della Politica;
- di prevedere che uno degli obiettivi da assegnare su base individuale a ciascuno dei beneficiari della componente variabile annuale (MBO) della remunerazione debba obbligatoriamente essere legato al raggiungimento dell'obiettivo reddituale di Gruppo, e che tale obiettivo debba avere un peso adeguato rispetto al peso totale degli obiettivi; anche tale indicazione deve intendersi confermata, ed anzi ulteriormente rafforzata, in considerazione del fatto che la Società ribadisce tanto l'obbligatorietà della previsione di tale obiettivo tra quelli individualmente attribuiti a ciascuno dei beneficiari della componente variabile (MBO) quanto la circostanza che esso debba tendenzialmente essere quello di maggior peso percentuale nel novero degli obiettivi individuali;
- di dettagliare in modo più articolato i benefit non monetari riconosciuti ai destinatari della Politica.

Poiché infine nel 2014 è venuto a scadenza il triennio di validità della precedente Politica, è stata predisposta dal Comitato Remunerazione del 6 Febbraio 2015, e da questo sottoposta al Consiglio di amministrazione, una nuova versione della stessa al fine dell'approvazione formale e della successiva sottoposizione al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.

Con specifico riguardo alla componente variabile di medio-lungo termine (LTI), va evidenziato che:

- a) al 31/12/2012 si è concluso il primo ciclo triennale del "Piano di incentivazione monetaria a lungo termine per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di Italcementi S.p.A." nella sua parte relativa agli amministratori ed il Consiglio di amministrazione, nella sua riunione del 3 Maggio 2013, ha ritenuto di deliberare l'attivazione di un nuovo ciclo triennale 2013 - 2015 del suddetto piano;
- b) al 31/12/2013 si sono invece conclusi il primo ciclo triennale del "Piano di incentivazione monetaria a lungo termine per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di Italcementi S.p.A." nella sua parte relativa ai dirigenti con responsabilità strategiche ed il secondo ciclo triennale del "Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legato all'apprezzamento del titolo Italcementi, per dirigenti". Relativamente al primo di tali piani il Consiglio di amministrazione del 6 Febbraio 2014 ha deliberato l'attivazione di un nuovo ciclo triennale 2014 - 2016 di suddetto piano assegnando contestualmente ai beneficiari i relativi obiettivi individuali. Riguardo invece al piano dedicato ai diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale, la Società ha deciso di attivare il terzo ed ultimo ciclo triennale del piano, identificando in data 5 novembre 2014 i beneficiari del ciclo stesso, sulla base delle seguenti linee guida: i) contenimento del numero dei beneficiari anche in considerazione degli esiti dei processi di riorganizzazione realizzati dalla Società successivamente all'attivazione del secondo ciclo del piano nel 2011; ii) generale conferma, salvo situazioni individuali legate a cambiamenti organizzativi, degli importi minimo e massimo dei *range* individuali dell'incentivo attualmente in essere.

e) *la 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*

## **A) COMPONENTI VARIABILI**

In coerenza con la Politica, le componenti variabili della remunerazione sono le seguenti:

### **1) Componente variabile di breve termine (MBO)**

#### **i) Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche**

La remunerazione variabile su base annuale a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è determinata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e sono comunque collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo; a mero titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere obiettivi inerenti la redditività e la performance economico-finanziaria della Società e/o del Gruppo, l'adozione dei migliori standard di *governance*, lo sviluppo sostenibile e l'implementazione di progetti strategici per la Società.

#### **ii) Diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale**

La remunerazione variabile su base annuale a favore dei diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale viene da questi definita con il supporto della Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo, in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati ed in coerenza con i principi e le linee guida della *Compensation Policy* di Gruppo.

Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e sono comunque collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; a mero titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere obiettivi inerenti la redditività e la performance economico-finanziaria della Società e/o del Gruppo, l'innovazione, l'efficienza produttiva, l'adozione dei migliori standard di *governance*, lo sviluppo sostenibile e l'implementazione di progetti strategici per la Società.

La remunerazione variabile degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei loro diretti riporti è basata su un sistema a punti con soglia di accesso, obiettivo target e obiettivo massimo.

Per quanto riguarda l'esercizio 2016, è stata confermata la decisione di assegnare in modo generalizzato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed ai diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale quale primo target della componente variabile di breve termine (MBO), l'obiettivo reddituale di riferimento.

L'effetto combinato di tale previsione e del meccanismo di funzionamento del sistema a punti su cui si basa la componente variabile di breve termine (MBO) avrà come esito presumibilmente quello di azzerare ogni erogazione in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo reddituale, salvo che il livello di raggiungimento di tutti gli altri obiettivi risulti il massimo possibile oltre il budget; in tale ultimo caso peraltro l'importo effettivamente erogato non potrà comunque superare i due terzi dell'importo massimo teoricamente erogabile.

Inoltre, sono stati identificati a livello di Gruppo ulteriori obiettivi comuni, da declinare nell'ambito delle varie arie organizzative di pertinenza dei singoli beneficiari, al fine di garantire un ulteriore miglioramento dell'allineamento *top-down* degli obiettivi stessi tra le varie funzioni, tra le varie società controllate e tra queste e la capogruppo nonché rispetto alle priorità strategiche del Gruppo.

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

## 2) Componente variabile di medio-lungo termine (LTI)

Attualmente sono in essere nella Società due differenti piani di incentivazione di lungo termine, uno per gli Amministratori investiti di particolari cariche ed i Dirigenti con responsabilità strategiche ed uno per gli altri dirigenti - diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale.

### i) Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche

Tra gli Amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente ed il Consigliere delegato erano destinatari di un piano di *stock option* per amministratori di durata triennale, deliberato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 20 Giugno 2007.

Il suddetto piano prevedeva tre cicli di durata triennale, il primo dei quali si è chiuso nel 2009.

I Dirigenti con responsabilità strategiche erano destinatari di un piano di *stock option* per l'alta dirigenza deliberato dalla Assemblea ordinaria degli azionisti del 28 Aprile 2008.

Il predetto piano prevedeva tre cicli di durata triennale, il cui primo ciclo si è chiuso nel 2010.

Il Consiglio di amministrazione della Società ha ritenuto opportuno sostituire i predetti sistemi di incentivazione con un nuovo sistema su base monetaria ("Piano di incentivazione monetaria a lungo termine per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di Italcementi S.p.A.").

Nel formulare le proprie valutazioni, il Consiglio di amministrazione ha tenuto conto degli esiti delle analisi svolte per conto della Società da *advisors* indipendenti in materia di *executive compensation*, di consolidata esperienza e standing internazionale.

Il nuovo piano di incentivazione monetaria a lungo termine prevede cicli di durata triennale basati sulle performance di medio-lungo periodo della Società e/o del Gruppo.

Tale piano è finalizzato a:

- legare il trattamento complessivo dei partecipanti alla performance di medio/lungo termine della Società, premiando il raggiungimento di determinati obiettivi di carattere strategico, ed alla conseguente "creazione di valore" per gli azionisti;
- assicurare la massima trasparenza ed aderenza ai migliori criteri di *governance* del trattamento retributivo complessivo dei partecipanti.

L'organo responsabile delle decisioni riferite al piano è il Consiglio di amministrazione, che delibera su proposta del Comitato per la Remunerazione avvalendosi del supporto tecnico ed operativo del Direttore Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo.

Il meccanismo di funzionamento del piano è allineato, con i necessari adattamenti suggeriti dal Comitato per la Remunerazione, con il meccanismo adottato per il piano di incentivazione annuale (sistema a punti, con soglia minima di accesso, obiettivo target e obiettivo massimo).

La maturazione del diritto all'erogazione del premio connesso al piano di incentivazione monetaria a lungo termine è infatti subordinata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi pluriennali assegnati, per ciascun partecipante, dal Consiglio di amministrazione all'inizio del ciclo su proposta del Comitato per la Remunerazione. Tali obiettivi, definiti in coerenza con i poteri attribuiti a ciascuno dei partecipanti, sono legati ai risultati economico-finanziari e gestionali della Società e ad altri obiettivi specificamente attribuiti quali, ad esempio, gli obiettivi di *governance*, di *risk management*, di innovazione, di efficienza produttiva, di sviluppo sostenibile e inerenti l'implementazione di progetti di rilievo strategico, obiettivi integrativi rispetto a quelli definiti nel piano di incentivazione annuale. La verifica del conseguimento dei suddetti obiettivi viene effettuata dal Comitato per la Remunerazione nonché, ove ritenuto opportuno, da esperti indipendenti;
- b) all'integrale decorso del periodo triennale di riferimento di ciascun ciclo del piano ed al permanere in capo al singolo, per tutta la durata di tale periodo, della titolarità della carica o del rapporto di

lavoro subordinato. Prima del decorso di detto termine non matura alcun diritto ad erogazioni parziali o pro quota. La corresponsione dell'importo effettivamente maturato ha luogo nel mese di aprile dell'anno successivo al termine del triennio di riferimento.

Il primo ciclo del piano, nella sua parte relativa agli Amministratori investiti di particolari cariche, si è concluso in data 31/12/2012. La Società, nel corso dell'esercizio 2013, ha ritenuto di attivare un nuovo ciclo triennale 2013 - 2015 di tale parte del piano mediante delibera del Consiglio di amministrazione del 3 Maggio 2013 con contestuale definizione degli obiettivi di riferimento.

Riguardo invece alla parte del piano relativa ai dirigenti con responsabilità strategiche, l'attivazione di un nuovo ciclo triennale 2014 - 2016 è stata deliberata dal Consiglio di amministrazione del 6 Febbraio 2014 con contestuale definizione degli obiettivi di riferimento.

Con riferimento alle due componenti del nuovo ciclo del piano ora ricordato, va peraltro evidenziato che è stato identificato un obiettivo comune a tutti i beneficiari legato all'andamento della redditività dell'intero Gruppo, in modo da rendere ancora più stringente il legame con gli azionisti, ed inoltre sono stati identificati a livello di Gruppo ulteriori obiettivi pluriennali comuni, da declinare nell'ambito delle varie arie organizzative di pertinenza dei singoli beneficiari, al fine di garantire un ulteriore miglioramento dell'allineamento *top-down* degli obiettivi stessi tra le varie funzioni, tra le varie società controllate e tra queste e la capogruppo nonché rispetto alle priorità strategiche del Gruppo stesso.

ii) Diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale

I diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale sono destinatari del piano di incentivazione monetaria a lungo termine legato all'andamento del titolo "Italcementi S.p.A. - Ordinarie" ("Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legato all'apprezzamento del titolo Italcementi, per dirigenti") deliberato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 28 aprile 2008.

Questi, sulla base della delibera assembleare del 28 aprile 2008 erano inizialmente destinatari di un Piano di *stock option* per dirigenti successivamente annullato, per la parte non eseguita, con delibera dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 19 aprile 2011.

Il piano di incentivazione monetaria a lungo termine prevede cicli di durata triennale basati sulle performance di medio-lungo periodo della Società e/o del Gruppo e sull'assegnazione ai beneficiari di un certo numero di *phantom stock* proporzionale ai risultati conseguiti.

Tale piano è finalizzato a:

- legare il trattamento complessivo dei partecipanti alla performance di medio/lungo termine della Società, premiando il raggiungimento di determinati obiettivi di carattere strategico, ed alla conseguente "creazione di valore" per gli azionisti;
- assicurare la massima trasparenza ed aderenza ai migliori criteri di *governance* del trattamento retributivo complessivo dei partecipanti.

L'organo responsabile delle decisioni riferite al piano è il Consiglio di amministrazione, che delibera su proposta del Comitato per la Remunerazione avvalendosi del supporto tecnico ed operativo del Direttore Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo.

Il Consiglio di amministrazione delega il Consigliere delegato alla gestione operativa del piano.

Il meccanismo di funzionamento del piano prevede l'assegnazione a ciascun beneficiario di un *range* minimo-massimo di *phantom stock* aventi per sottostante il titolo Italcementi.

La maturazione del diritto all'erogazione del premio connesso al piano di incentivazione monetaria a lungo termine è subordinata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi pluriennali assegnati, per ciascun partecipante, dal Presidente, dal Vice Presidente operativo, dal Consigliere delegato e dal Direttore generale all'inizio del ciclo su

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

proposta del Comitato per la Remunerazione con il supporto della Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo. Tali obiettivi, definiti in coerenza con i poteri attribuiti a ciascuno dei partecipanti, sono legati ai risultati economico-finanziari e gestionali della Società e ad altri obiettivi specificamente attribuiti quali, ad esempio, gli obiettivi di *governance*, di *risk management*, di innovazione, di efficienza produttiva, di sviluppo sostenibile e inerenti l'implementazione di progetti di rilievo strategico, obiettivi integrativi rispetto a quelli definiti nel piano di incentivazione annuale. La verifica del conseguimento dei suddetti obiettivi sarà effettuata dalla Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo;

- b) all'integrale decorso del periodo triennale di riferimento di ciascun ciclo del piano ed al permanere in capo al singolo, per tutta la durata di tale periodo, della titolarità del rapporto di lavoro subordinato.

Prima del decorso di detto termine non matura alcuna assegnazione parziale o pro quota di *phantom stock*.

L'importo dell'incentivo è infine determinato moltiplicando il numero di *phantom stock* effettivamente maturate per il valore normale del titolo Italcementi nel mese di dicembre dell'ultimo dei tre anni in cui si articola ciascun ciclo del Piano. La corresponsione dell'importo conseguito ha luogo di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo al termine del triennio di riferimento.

Dopo che il primo ciclo di tale piano si era concluso il 31/12/2010, è ora venuto a scadenza al termine dell'esercizio 2013 anche il secondo ciclo.

La Società, sulla base della decisione assunta dal Consigliere delegato il 5 novembre 2014, ha deciso di attivare il terzo ed ultimo ciclo di tale piano.

Con riferimento a tale ultimo ciclo del piano ora ricordato, va peraltro evidenziato che è stato identificato un obiettivo comune a tutti i beneficiari legato all'andamento della redditività dell'intero Gruppo, in modo da rendere ancora più stringente il legame con gli azionisti, ed inoltre sono stati identificati a livello di Gruppo ulteriori obiettivi pluriennali comuni, da declinare nell'ambito delle varie arie organizzative di pertinenza dei singoli beneficiari, al fine di garantire un ulteriore miglioramento dell'allineamento *top-down* degli obiettivi stessi tra le varie funzioni, tra le varie società controllate e tra queste e la capogruppo nonché rispetto alle priorità strategiche del Gruppo stesso.

## B) COMPONENTI FISSE E REMUNERAZIONE COMPLESSIVA

A seguito di quanto detto, i trattamenti complessivamente riconosciuti secondo la Politica, comprensivi anche della componente fissa della remunerazione, possono essere come di seguito rappresentati in funzione delle diverse categorie di beneficiari:

### a) Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Il Consiglio di amministrazione della Società ha individuato come Dirigenti con responsabilità strategiche il Direttore generale ed il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche viene definita dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le componenti della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono le seguenti:

- una componente fissa annua;
- una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (*Management By Objectives*);
- una componente variabile di medio/lungo termine (*Long Term Incentive*) di natura esclusivamente monetaria, anch'essa come la precedente condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi.

Definita la remunerazione totale come la somma delle tre componenti ora richiamate nell'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi previsti a budget relativi alle componenti b) e c), e precisato che tali obiettivi e la relativa remunerazione sono relativi alla carica di Dirigenti con responsabilità strategiche nell'ambito del Gruppo (compresi dunque obiettivi e compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo), il peso relativo delle stesse può essere come di seguito indicativamente rappresentato:

- a) il peso della componente fissa su base annuale è indicativamente pari al 40% della remunerazione totale per il Direttore generale ed la 60% della remunerazione totale per il Dirigente preposto;
- b) il peso della componente variabile annuale (MBO) è indicativamente pari al 30% della remunerazione totale per il Direttore generale ed al 20% della remunerazione totale per il Dirigente preposto.  
Tale componente variabile non potrà comunque superare il 100% della componente fissa di cui alla precedente lettera a);
- c) la componente variabile a medio/lungo termine (LTI), attualmente su base triennale, nel suo importo annualizzato, ha un peso pari a indicativamente il 30% della remunerazione totale per il Direttore generale e al 20% della remunerazione totale per il Dirigente preposto.

Tale componente variabile non potrà comunque complessivamente superare, nell'intero periodo triennale di durata di ciascun piano, il 100% della componente fissa di cui alla precedente lettera a) erogata negli anni di vigenza del piano.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche di cui alle precedenti lettere b) e c), il Comitato per la Remunerazione:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi dell'MBO da sottoporre al Consiglio di amministrazione per l'approvazione;
- monitora, nell'esercizio successivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi MBO e procede a una verifica della performance realizzata;
- verifica, al termine di ciascun triennio di riferimento, il livello di raggiungimento degli obiettivi del LTI.

Attualmente la Società non ha in essere per i Dirigenti con responsabilità strategiche piani di incentivazione di lungo termine basati su strumenti finanziari.

Il Consiglio di amministrazione potrà inoltre eccezionalmente definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, per remunerare i Dirigenti con responsabilità strategiche i) qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, sempre nei limiti dei massimali complessivi previsti nella Politica, ovvero ii) in relazione a specifiche attività e/o operazioni avente carattere di straordinarietà sotto il profilo del rilievo strategico e dell'impatto sui risultati della Società e/o del Gruppo.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche vengono infine riconosciuti i benefit non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo) nonché gli altri benefit di seguito descritti alla lettera m), in linea con le prassi di mercato.

#### **b) Remunerazione del Responsabile della Funzione di Internal Audit**

La remunerazione del Responsabile della Funzione di *Internal Audit* viene definita dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato di Remunerazione sentito il parere dell'Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

La remunerazione è costituita da una componente fissa annua, una componente variabile annua ed una componente variabile di lungo periodo (triennale).

Le componenti variabili sono articolate sul modello dell'MBO e del *Long Term Incentive* del Gruppo, e non comprendono alcun obiettivo legato ai risultati economico finanziari della Società ma solo obiettivi orientati a migliorare l'efficacia e la funzionalità del sistema di Controllo Interno.

Il peso delle componenti fissa, variabile annuale (MBO) e variabile a medio/lungo termine (LTI) della remunerazione del Responsabile della Funzione di *Internal Audit*, nell'ipotesi di raggiungimento degli

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

obiettivi previsti a budget relativi alle componenti variabili ora richiamate, indicativamente è rispettivamente del 60%, 20% e 20% della remunerazione totale.

È opportuno evidenziare che, in linea con le *best practice* di riferimento, il maggior peso relativo della componente fissa della remunerazione del Responsabile della Funzione di *Internal Audit* e l'assegnazione di obiettivi non di business bensì legati alla piena ed efficace implementazione delle attività proprie della funzione sono finalizzati a garantire a tale figura, anche sotto il profilo della definizione della remunerazione, le migliori condizioni per il corretto espletamento delle proprie attribuzioni.

Al Responsabile della Funzione di *Internal Audit* vengono infine riconosciuti i benefit non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo) nonché gli altri benefit di seguito descritti alla lettera m), in linea con le prassi di mercato.

**c) Remunerazione dei diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale**

La remunerazione dei diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale viene da questi definita con il supporto della Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo in coerenza con i principi e le linee guida della "Compensation Policy" di Gruppo.

Le componenti della remunerazione dei diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale sono le seguenti:

- una componente fissa annua;
- una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (*Management By Objectives*);
- una componente variabile di medio/lungo termine (*Long Term Incentive*), anch'essa come la precedente condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi, regolata su base monetaria e legata all'andamento del titolo "Italcementi S.p.A. - Ordinarie".

Definita la remunerazione totale come la somma delle tre componenti ora richiamate nell'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi previsti a budget relativi alle componenti b) e c), e precisato che tali obiettivi e la relativa remunerazione sono relativi ai diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale nell'ambito del Gruppo (compresi dunque obiettivi e compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo), il peso relativo delle stesse può essere come di seguito indicativamente rappresentato:

- il peso della componente fissa su base annuale è indicativamente pari al 60% della remunerazione totale;
- il peso della componente variabile annuale (MBO) è indicativamente pari al 25% della remunerazione totale.

Tale componente variabile non potrà comunque superare il 70% della componente fissa di cui alla precedente lettera a);

- la componente variabile a medio/lungo termine (LTI), attualmente su base triennale, nel suo importo annualizzato, ha un peso pari a indicativamente il 15% della remunerazione totale.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione dei diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale di cui alle precedenti lettere b) e c), la Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi dell'MBO da sottoporre, in funzione del posizionamento nell'ambito della struttura organizzativa, al Presidente, al Vice Presidente operativo, al Consigliere delegato e al Direttore generale per l'approvazione;

- monitora e sottopone all'approvazione del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale, nell'esercizio successivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi MBO e procede a una verifica della performance realizzata;
- verifica, al termine di ciascun triennio di riferimento, il livello di raggiungimento degli obiettivi del LTI, sottoponendone gli esiti all'approvazione del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale.

Ai diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale vengono infine riconosciuti i benefit non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo) nonché gli altri benefit di seguito descritti alla lettera m), in linea con le prassi di mercato.

*f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

Si rinvia a quanto rappresentato sotto i punti e) ed n) per i benefici non monetari riconosciuti rispettivamente i) ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed ai diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale nonché ii) agli Amministratori investiti di particolari cariche ed agli altri Amministratori.

*g) con riferimento alle componenti variabili, una 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 rappresentato sotto i punti e) A) 1) i), e) A) 1) ii), e) A) 2) i) ed e) A) 2) ii).

*h) i 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 coerenza con quanto rappresentato sotto i punti e) B) a), e) B) b) ed e) B) c), la definizione e la verifica della corretta applicazione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance vengono di volta in volta effettuati da parte del Comitato per la Remunerazione e dalla Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo.

*i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata*

Nell'applicazione della Politica, la Società persegue un forte legame della remunerazione con i risultati e con una prudente gestione dei rischi quale garanzia di sostenibilità della stessa.

In tale ambito il Comitato per la Remunerazione è chiamato, tra l'altro, a valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dal Consigliere delegato e dalle funzioni aziendali eventualmente coinvolte formulando al Consiglio di amministrazione raccomandazioni generali in materia.

*j) i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post*

Non applicabile.

Vedi peraltro sezione I - lett. e) A) 2) per le informazioni di dettaglio sul funzionamento della componente variabile di lungo termine (LTI) che richiamano i relativi regolamenti.

Per quanto qui

rileva va peraltro evidenziato che, sulla base di tali regolamenti, a) l'eventuale corresponsione dell'importo spettante a titolo di incentivo viene posticipata alla prima metà del quarto anno successivo a quello in cui beneficiario è stato ammesso a partecipare al piano, mentre nulla viene né corrisposto né maturato nel

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

triennio di durata del ciclo del piano; b) in ogni caso, la corresponsione dell'incentivo eventualmente maturato è in via generale subordinata all'ulteriore condizione che il beneficiario abbia interamente completato il triennio di durata del ciclo del piano e sia ancora in forza alla data del pagamento.

Tali condizioni, differendo in modo significativo il momento dell'effettivo pagamento, consentono di fatto l'adozione di eventuali misure correttive qualora se ne dovesse presentare la necessità.

- k) *informazioni sulla eventuale previsione di 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*

Non applicabile.

- l) *la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società*

La Società non ha definito, salvo l'eccezione di cui oltre, con gli Amministratori investiti di particolari cariche e con i Dirigenti con responsabilità strategiche specifici accordi finalizzati a disciplinare in via preliminare le conseguenze economiche derivanti da una eventuale risoluzione anticipata del rapporto da parte della Società stessa o del singolo.

Rispetto alla sola figura del Direttore generale è stato pattuito, in caso di risoluzione del rapporto per ragioni diverse dalla giusta causa, un importo complessivo transattivo di ogni possibile spettanza, pari a due annualità di retribuzione.

Per le altre figure, in caso di interruzione del rapporto con la Società per ragioni diverse dalla giusta causa, si ritiene opportuno ricercare soluzioni extragiudiziali su basi equitative, entro i limiti previsti dalla giurisprudenza nonché dai *benchmark* e dalle buone prassi esistenti per figure analoghe, fermo restando quanto eventualmente previsto da norme e contratti in vigore, ed in particolare dal CCNL Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi.

Non si prevede la corresponsione di compensi straordinari agli Amministratori non investiti di particolari cariche legati al termine del mandato.

La Società non prevede, in via generale, la stipula, con i propri Dirigenti con responsabilità strategiche, di specifici patti di non concorrenza finalizzati a riconoscere, in costanza di rapporto ovvero successivamente alla cessazione dello stesso, un corrispettivo economico correlato alla rispettiva retribuzione fissa in relazione alla durata ed all'ampiezza geografica, di business e merceologica del vincolo derivante dal patto medesimo.

- m) *informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie*

Per il Presidente ed il Consigliere delegato sono previste specifiche polizze malattia ed infortuni in coerenza con quanto rappresentato sotto la lettera n).

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche ed i diretti riporti del Presidente, del Vice Presidente operativo, del Consigliere delegato e del Direttore generale sono previsti, in coerenza con le prassi di mercato, piani pensione integrativi, assicurazioni sanitarie e polizze di assicurazione vita integrative rispetto a quelle previste dal CCNL Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi.

- n) *la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)*

Il Consiglio di amministrazione della Società si compone di:

- Amministratori investiti di particolari cariche;
- Amministratori non investiti di particolari cariche.

Alla data del 31 Dicembre 2015, i componenti del Consiglio di amministrazione della Società sono:

- a) Giampiero Pesenti, Presidente • Pierfranco Barabani, Vice Presidente operativo • Lorenzo Renato Guerini, Vice Presidente • Carlo Pesenti, Consigliere delegato •;
- b) Giulio Antonello • Giorgio Bonomi • Fritz Burkard • Victoire de Margerie • Federico Falck • Italo Lucchini • Emma Marcegaglia • Sebastiano Mazzoleni • Jean Paul Meric • Claudia Rossi • Carlo Secchi •.

L'Assemblea ordinaria degli azionisti del 17 Aprile 2013 ha riconosciuto ai componenti del Consiglio di amministrazione, con decorrenza dalla data dell'Assemblea stessa e per gli esercizi successivi sino a nuova deliberazione assembleare di modifica, un compenso annuo pari ad € 40.000 sostituendo il regime in essere di cui alle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria degli azionisti del 16 Aprile 2010 e del 19 Aprile 2011.

I consiglieri facenti parte anche del Comitato esecutivo percepiscono un compenso aggiuntivo in misura fissa per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato stesso.

I Consiglieri che sono membri dei vari Comitati costituiti all'interno dello stesso Consiglio di amministrazione percepiscono inoltre un compenso in misura fissa per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato di cui sono componenti.

In coerenza con le migliori prassi in essere per gli Amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista alcuna componente variabile del compenso, mentre viene loro riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio.

È infine prevista una polizza assicurativa, in linea con le prassi esistenti, a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Amministratori per fatti connessi all'esercizio delle loro funzioni, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche viene definita, direttamente all'atto della nomina ovvero in una riunione utile successiva, dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le componenti della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche sono definite come segue:

**A) Presidente e Consigliere delegato**

- a) una componente fissa annua;
- b) una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (*Management By Objectives*);
- c) una componente variabile di medio/lungo termine (*Long Term Incentive*) di natura esclusivamente monetaria, anch'essa come la precedente condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi.

Definita la remunerazione totale come la somma delle tre componenti ora richiamate nell'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi previsti a budget relativi alle componenti b) e c), e precisato che tali obiettivi e la relativa remunerazione sono relativi alla carica di Amministratore investito di particolari cariche nella Società (esclusi dunque obiettivi e compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo, compresa la capogruppo), il peso relativo delle stesse può essere come di seguito indicativamente rappresentato:

- a) il peso della componente fissa su base annuale è indicativamente pari al 40% della remunerazione totale;
- b) il peso della componente variabile annuale (MBO) è indicativamente pari al 25% della remunerazione totale.

Tale componente variabile non potrà comunque superare il 100% della componente fissa di cui alla precedente lettera a);

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

c) la componente variabile a medio/lungo termine (LTI), attualmente su base triennale, nel suo importo annualizzato, ha un peso pari a indicativamente il 35% della remunerazione totale.

Tale componente variabile non potrà comunque complessivamente superare, nell'intero periodo triennale di durata di ciascun piano, il 120% della componente fissa di cui alla precedente lettera a) erogata negli anni di vigenza del piano.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche di cui alle precedenti lettere b) e c), il Comitato per la Remunerazione:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi dell'MBO da sottoporre al Consiglio di amministrazione per l'approvazione;
- monitora, nell'esercizio successivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi MBO e procede a una verifica della performance realizzata;
- al termine di ciascun triennio di riferimento, verifica il livello di raggiungimento degli obiettivi del LTI.

Attualmente la Società non ha in essere per gli Amministratori investiti di particolari cariche piani di incentivazione di lungo termine basati su strumenti finanziari.

A favore del Presidente è riconosciuto dalla Politica attualmente in vigore il diritto ad un "Trattamento di fine mandato", che matura alla conclusione di ogni singolo mandato triennale.

Il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto di commissionare ad una primaria società di consulenza in materia di *executive compensation* una specifica *survey* per conseguire un utile aggiornamento rispetto alle prassi remunerative delle posizioni apicali in essere presso società comparabili e, sulla base delle risultanze di tale *benchmark*, ha proposto al Consiglio di amministrazione di confermare il riconoscimento del "Trattamento di fine mandato" a favore del Presidente anche in considerazione del fatto che nella Società egli, a differenza di quanto più frequentemente accade in altre realtà aziendali, svolge un ruolo operativo sulla base delle deleghe attribuitegli.

Il Consiglio di amministrazione del 3 Maggio 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha quindi deliberato di determinare tale trattamento nella misura del 35% della somma degli emolumenti (compresa l'eventuale parte variabile e la componente variabile di medio-lungo termine - LTI - ) corrisposti nel triennio di riferimento 2013 - 2015 ed in aggiunta agli stessi.

Tale percentuale di riferimento (35%) sostituisce quella precedentemente in essere - pari al 50% - per meglio allineare il trattamento in questione alle prassi in essere presso aziende comparabili.

Qualora il mandato dovesse cessare, per qualsiasi ragione, prima della scadenza triennale, tale trattamento verrà calcolato "*pro-rata temporis*".

In coerenza con le prassi abitualmente in essere per simili posizioni, per il Presidente è inoltre prevista una polizza malattia ed infortuni e sono previsti ulteriori riconoscimenti funzionali all'espletamento della carica deliberati dal Consiglio di amministrazione.

Gli emolumenti riconosciuti al Consigliere delegato sono riversati integralmente alla società controllante, della quale è Dirigente e Direttore generale, la quale addebita alla Società il costo complessivo, comprensivo degli oneri sociali legati ai contributi a carico azienda e TFR.

Per il Consigliere delegato sono previsti benefit e riconoscimenti allineati a quelli del Presidente.

Il Consiglio di amministrazione potrà inoltre eccezionalmente definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, per remunerare gli Amministratori investiti di particolari cariche i) qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, sempre nei limiti dei massimali complessivi previsti dalla Politica, ovvero ii) in relazione a specifiche attività e/o operazioni avente carattere di straordinarietà sotto il profilo del rilievo strategico e dell'impatto sui risultati della Società e/o del Gruppo.

### **B) Vice Presidenti**

La remunerazione dei Vice Presidenti è costituita da una componente fissa e da una eventuale componente variabile annuale, non superiore al 100% della retribuzione fissa, determinata in coerenza con quanto previsto dallo strumento MBO prima citato.

*o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.*

Non applicabile.

## **SEZIONE II**

### **I.1 - PRIMA PARTE**

1.1. Delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché della loro coerenza con la Politica di riferimento, è già stata data completa rappresentazione nella sezione I della presente relazione;

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si precisa che sono attualmente in essere in Italcementi S.p.A. il piano di *stock option* per amministratori - 2001, il piano di *stock option* per dirigenti - 2000, il piano di *stock option* per l'alta direzione - 2008, il piano di incentivazione monetaria a lungo termine per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche ed il piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italcementi per dirigenti.

Nel corso del 2015 nessuno tra Amministratori e Dirigenti della Società beneficiari di piani di *stock option* ha provveduto all'esercizio dei rispettivi diritti già maturati.

Va peraltro precisato che in data 2 giugno 2014 si è perfezionata l'operazione di conversione obbligatoria delle azioni di risparmio in azioni ordinarie, a fronte della quale il totale delle azioni in circolazione rappresentanti il capitale sociale, è stato corrispondentemente rideterminato.

Nei successivi mesi di giugno e luglio 2014, si è perfezionata l'operazione di aumento del capitale sociale a pagamento, con prezzo di sottoscrizione pari ad euro 4,825 di cui euro 3,675 a titolo di sovrapprezzo e data stacco del diritto d'opzione il 9 giugno 2014. A fronte di tale operazione, il totale delle azioni in circolazione, rappresentanti il capitale sociale, è stato ulteriormente rideterminato.

In conseguenza dell'aumento a pagamento, Borsa Italiana ha rettificato la serie storica dei prezzi ufficiali e dei volumi trattati, antecedenti il 9 giugno 2014, applicando agli stessi il fattore di rettifica pari a 0,87503023 ("fattore di correzione").

In seguito a quanto sopra la Società ha provveduto a rideterminare tanto il numero delle opzioni assegnate e residue quanto il valore delle stesse.

#### **Piano di stock option per amministratori - 2001**

In esecuzione della delibera assembleare del 24 aprile 2001, il Consiglio di amministrazione della Società, nella riunione del 9 maggio 2001, ha approvato il piano di *stock option* per gli amministratori che rivestono particolari cariche in conformità all'atto costitutivo o che abbiano specifici incarichi operativi. Con delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 20 giugno 2007, il presente piano è stato sostituito, per la sola parte non ancora eseguita, dal «Piano di *stock option* per amministratori - 2007».

Nel corso dell'anno non sono state esercitate opzioni.

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

Complessivamente, in esecuzione del presente piano di *stock option* per amministratori sono state assegnate n. 1.627.058 opzioni; le opzioni non ancora esercitate ammontano complessivamente a n. 737.717.

### **Piano di stock option per amministratori - 2007**

L'assemblea degli azionisti del 20 giugno 2007 ha approvato un secondo piano di *stock option* per amministratori che rivestono particolari cariche in conformità dell'atto costitutivo o che abbiano specifici incarichi operativi il quale sostituisce, per la sola parte non ancora eseguita, il piano di *stock option* per amministratori sopra richiamato.

A fronte del suddetto piano di *stock option*, nel 2007, il Consiglio di amministrazione della società ha attribuito al Presidente ed al Consigliere delegato gli obiettivi sulla base dei quali, verificato il loro raggiungimento, avrebbero potuto essere esercitate alla scadenza del triennio un numero di opzioni variabili da un minimo di n. 555.000 ad un massimo di n. 1.050.000. Qualora non fossero stati raggiunti gli obiettivi minimi definiti dal Consiglio di amministrazione il beneficiario avrebbe perso il diritto all'esercizio su tutte le opzioni assegnate.

Il Consiglio di amministrazione, nella riunione del 5 marzo 2010, su proposta del Comitato per la remunerazione, valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance originariamente assegnati, ha riconosciuto:

- \* al Presidente n. 401.250 opzioni;
- \* al Consigliere delegato n. 300.000 opzioni.

Sia il Presidente che il Consigliere delegato hanno rinunciato all'assegnazione di *stock option* a loro favore. Nessuna nuova assegnazione di opzioni è stata deliberata dal Consiglio di amministrazione. A seguito di quanto deliberato dal Consiglio di amministrazione e della successiva rinuncia all'assegnazione da parte del Presidente e del Consigliere delegato, non vi è in essere alcuna opzione a valere sul «Piano di *stock option* per amministratori - 2007».

L'assemblea degli azionisti del 19 aprile 2011 ha deliberato l'annullamento del piano, per la parte non eseguita.

### **Piano di incentivazione monetaria a lungo termine per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di Italcementi S.p.A.**

Con delibera del 3 febbraio 2011, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione e con il parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ha adottato un «Piano di incentivazione monetaria a lungo termine per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di Italcementi S.p.A.» i cui elementi caratterizzanti sono più avanti riportati.

In esecuzione di detto Piano, il Consiglio di amministrazione ha assegnato al Presidente ed al Consigliere delegato, nella medesima riunione del 3 maggio 2013, gli obiettivi validi per tutta la durata del mandato.

Nella riunione del 6 febbraio 2014, inoltre, al Direttore generale ed al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono stati assegnati gli obiettivi per il triennio 2014-2016.

In ogni caso, nessun premio sarà erogato in assenza di un livello accettabile di risultati raggiunti così come, in caso di risultati anche estremamente più positivi di quelli previsti, sarà erogato un premio totale non superiore a quello previsto in sede di assegnazione degli obiettivi.

Gli elementi caratterizzanti del piano sono di seguito indicati.

**a) Ragioni che motivano l'adozione del piano**

Si possono sintetizzare come segue:

- legare il trattamento complessivo dei partecipanti alla performance di medio/lungo termine della Società, premiando il raggiungimento di determinati obiettivi di carattere strategico, ed alla conseguente “creazione di valore” per gli azionisti;
- assicurare la massima trasparenza ed aderenza ai migliori criteri di *governance* del trattamento retributivo complessivo dei partecipanti.

**b) Gestione del piano**

L'organo responsabile delle decisioni riferite al piano è il Consiglio, che delibera su proposta del Comitato per la Remunerazione (di seguito Comitato) avvalendosi del supporto tecnico ed operativo del Direttore Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo e, quando applicabile, previo parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Il meccanismo di funzionamento del piano sarà allineato, con i necessari adattamenti suggeriti dal Comitato, con il meccanismo adottato per il piano di incentivazione annuale (sistema a punti, con soglia minima di accesso, obiettivo target e obiettivo massimo).

In particolare il Consiglio avrà il compito di:

- i) individuare i singoli partecipanti per ciascun ciclo;
- ii) definire l'importo del premio di incentivazione monetaria a lungo termine per ogni partecipante;
- iii) approvare per ogni partecipante gli obiettivi individuali per ciascun ciclo, la cui mancata realizzazione costituisce condizione risolutiva espressa dell'attribuzione del premio;
- iv) accertare il livello di conseguimento degli obiettivi di ciascun partecipante;
- v) approvare ove necessario le modifiche proposte ai meccanismi operativi di funzionamento del piano.

La valutazione circa l'opportunità di procedere alla revisione del piano è rimessa al prudente apprezzamento del Consiglio.

**c) Soggetti beneficiari del piano**

Beneficiari del piano sono alcuni Amministratori ed i Dirigenti con responsabilità strategiche di Italcementi S.p.A.

Il piano è offerto ai partecipanti in considerazione della particolare rilevanza delle funzioni loro attribuite per il conseguimento degli obiettivi strategici della Società.

Requisito per l'eleggibilità, richiesto al momento dell'ammissione alla partecipazione al piano di incentivazione monetaria, è quello di essere componente del Consiglio della Società ovvero di ricoprire il ruolo di Dirigente con responsabilità strategiche.

**d) Durata e vincoli inerenti al piano**

Il piano ha durata fissata in numero 3 (tre) cicli triennali dal 2010 al 2019. La durata del primo ciclo è fissata: i) per gli Amministratori, nel triennio 2010-2012; ii) per i Dirigenti con responsabilità strategiche individuati dal Consiglio di amministrazione della Società (di seguito Consiglio), nel triennio 2011-2013.

Il Consiglio definirà per ciascun partecipante, su proposta del Comitato e, quando applicabile, previo parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate gli importi del premio monetario legati al conseguimento degli obiettivi prefissati. Tali importi andranno definiti in coerenza, tra gli altri, con i seguenti criteri:

- i) prassi retributive di mercato per le posizioni apicali del Management di organizzazioni comparabili;
- ii) coerenza con i principi cui si ispira la “Politica di Remunerazione” pro tempore vigente della Società;
- iii) certezza del costo massimo possibile per la Società, corrispondente ad un sottomultiplo significativamente inferiore al valore generato per la Società dal raggiungimento degli obiettivi connessi alla erogazione del premio.

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

La maturazione del diritto all'erogazione del premio connesso al piano di incentivazione monetaria a lungo termine è subordinata al raggiungimento degli obiettivi, legati ai risultati economico-finanziari e gestionali della Società e agli altri obiettivi specificamente attribuiti al partecipante, approvati dal Consiglio all'inizio del ciclo.

Sarà cura del Consiglio, sentito il parere del Comitato, del Direttore Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo e, quando applicabile, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, verificare e valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi - che non saranno in alcun modo legati all'andamento/performance della quotazione di Borsa del titolo Italcementi - conseguito nel corso del periodo triennale di durata di ciascun ciclo determinando di conseguenza l'ammontare del premio effettivamente maturato da ciascun partecipante.

#### **e) Modalità e clausole di attuazione del piano**

Il piano prevede l'attribuzione di un premio monetario ai partecipanti, alla fine di ogni ciclo triennale, verificate le condizioni di performance attesa definite all'inizio del ciclo. L'entità del premio sarà direttamente proporzionale al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.

Fatta comunque salva la facoltà del Consiglio di disporre diversamente, la partecipazione al piano di incentivazione monetaria a lungo termine ai sensi del presente regolamento è intrinsecamente e funzionalmente collegata e condizionata al permanere, da parte di ciascun partecipante, nel ruolo ricoperto al momento dell'assegnazione per tutta la durata del ciclo.

Fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consiglio sentito il Comitato e, quando applicabile, previo parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, alle ipotesi qui sotto richiamate verranno applicate le seguenti disposizioni:

- a) in caso di decadenza o modifica del ruolo ricoperto durante la durata del ciclo, il Consiglio potrà, a sua discrezionalità, sentito il Comitato, e considerate le ragioni motivanti la decadenza o modifica, valutare l'erogazione di un *bonus* forfetario compensativo, proporzionato alla durata del periodo trascorso ed al livello transitorio parziale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) in caso di decesso del partecipante durante il ciclo, si applicherà quanto sopra; qualora il decesso intervenisse una volta raggiunti gli obiettivi assegnati, agli eredi del partecipante verrà riconosciuto il diritto all'erogazione del premio eventualmente maturato.

#### **f) Altre attribuzioni al Consiglio di amministrazione**

Il Consiglio, sentito il parere del Comitato, potrà sospendere temporaneamente il piano di incentivazione monetaria a lungo termine in caso di specifiche e particolari esigenze.

La sospensione degli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione del diritto all'erogazione del premio connesso al piano di incentivazione monetaria a lungo termine avverrà inoltre in ogni caso in cui dovessero verificarsi circostanze tali da influire sulle condizioni regolanti l'applicazione del piano, eventualmente alterandone i presupposti economico-finanziari e pregiudicandone le finalità come definite alla precedente lett. a).

Il Consiglio potrà, in tutti i casi sopra richiamati e sentito il parere del Comitato, attuare tutte le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al piano, al ciclo ed al presente regolamento, ovvero disporre la caducazione del piano stesso qualora non più coerente con la situazione aziendale, facendone salvi gli eventuali diritti nel frattempo acquisiti in conseguenza dell'avvenuto integrale decorso del triennio di riferimento e del ricorrere degli altri requisiti e condizioni previsti dal presente regolamento.

#### **g) Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

Non ricorre la fattispecie

### **Piano di stock option per dirigenti - 2000**

Con delibera del Consiglio di amministrazione del 20 marzo 2000, la Società ha approvato un piano di *stock option* a favore dei dirigenti che, con delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2008 è stato sostituito, per la sola parte non eseguita, dal «Piano di *stock option* per l'alta direzione» e dal «Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italcementi per dirigenti», i cui elementi caratterizzanti sono più avanti riportati.

Complessivamente, in esecuzione del presente piano, sono state complessivamente assegnate ai dirigenti del Gruppo, compresi il precedente Direttore generale ed il Consigliere delegato all'epoca in cui era dipendente della Società, n. 4.515.048 opzioni.

Nel corso dell'anno non sono state esercitate opzioni.

Le opzioni assegnate in esecuzione del presente piano e non ancora esercitate ammontano complessivamente a n. 1.743.187.

### **Piano di stock option per l'Alta Direzione - 2008**

L'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2008 ha approvato un secondo piano di *stock option* per dirigenti che sostituisce, per la sola parte non ancora eseguita, il piano di *stock option* per dirigenti sopra descritto. A fronte del suddetto piano di *stock option*, il Consiglio di amministrazione della Società, nella riunione del 4 giugno 2008, relativamente al triennio 2008-2010, ha attribuito al Direttore generale ed a 10 dirigenti un numero complessivo di opzioni compreso tra un minimo di 1.180.000 ed un massimo di n. 2.000.000. Nel caso in cui il beneficiario non raggiunga gli obiettivi minimi assegnatigli perde il diritto all'esercizio su tutte le opzioni assegnate.

Il Consiglio di amministrazione, nella riunione del 4 marzo 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione, valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance originariamente assegnati, ha riconosciuto al Direttore generale n. 375.000 opzioni ed al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari n. 80.000 opzioni.

L'assemblea degli azionisti del 19 aprile 2011 ha deliberato l'annullamento del piano, per la parte non eseguita.

Le opzioni assegnate in esecuzione del presente piano e non ancora esercitate ammontano complessivamente a n. 1.788.224.

### **Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italcementi per dirigenti**

Il presente piano è stato approvato dall'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2008.

Il Consigliere delegato, avvalendosi delle facoltà previste dal piano, ha individuato in data 5 novembre 2014 quali beneficiari, per il 3° ciclo – 2014 / 2016 – del piano, 19 dirigenti di Italcementi S.p.A..

Gli elementi caratterizzanti del piano sono di seguito indicati.

#### **a) Ragioni che motivano l'adozione del piano**

Si possono sintetizzare come segue:

- legare il trattamento complessivo degli Assegnatari alla performance di medio/lungo termine della Società ed alla “creazione di valore” per gli azionisti;

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

- premiare i risultati conseguiti da ciascun Assegnatario, creando le condizioni per assicurare il maggior coinvolgimento di tutto il vertice aziendale sulle sorti della Società ed incrementando il senso di appartenenza degli Assegnatari, incentivandone la permanenza in azienda.

#### **b) Gestione del piano**

L'organo responsabile delle decisioni riferite al piano è il Consiglio che delega il Consigliere delegato a gestire operativamente il piano, avvalendosi anche del supporto tecnico del Direttore Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo.

In particolare il Consigliere delegato avrà il compito di:

- definire il numero massimo di Diritti di partecipazione al piano di incentivazione monetaria a lungo termine legata all'apprezzamento dell'Azione complessivamente attribuibili nell'ambito del Ciclo;
- individuare i singoli Assegnatari per ciascun Ciclo nonché determinare il numero di Diritti di partecipazione al piano di incentivazione monetaria a lungo termine legata all'apprezzamento dell'Azione attribuiti ad ogni Assegnatario;
- approvare per ogni Assegnatario gli Obiettivi individuali per ciascun Ciclo, la cui mancata realizzazione costituisce condizione risolutiva espressa delle attribuzioni di Diritti di partecipazione al piano di incentivazione monetaria a lungo termine legata all'apprezzamento dell'Azione effettuate a favore dell'Assegnatario medesimo nell'ambito del Ciclo con conseguente mancato perfezionamento del diritto a conseguire il *bonus cash* connesso ai diritti medesimi;
- accertare il livello di conseguimento degli Obiettivi di ciascun Assegnatario;
- determinare la data di inizio del Periodo di Disponibilità.

L'amministrazione del Piano è effettuata dalla Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo in coerenza con quanto previsto dal Regolamento.

#### **c) Soggetti beneficiari del piano**

Beneficiari del piano sono i dipendenti della Società, individuati da parte del Consigliere delegato, cui vengono attribuiti i Diritti di partecipazione al piano di incentivazione monetaria a lungo termine legata all'apprezzamento dell'Azione.

#### **d) Durata e vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni e sui diritti di opzione attribuiti**

Il piano ha durata fissata in tre Cicli triennali nel periodo dal 2008 al 2016.

Il termine del piano è fissato alla fine del 2017 (primo anno successivo a quello di chiusura dell'ultimo Ciclo triennale di durata dello stesso).

Il Consigliere delegato definisce, nell'ambito del piano, il numero di Diritti di partecipazione al piano da attribuire a ciascuno degli assegnatari in funzione di una valutazione complessiva che, tenuto conto del generale andamento aziendale, quale presupposto essenziale, e del posizionamento strategico ed organizzativo del ruolo di ciascun assegnatario ai fini del perseguimento degli obiettivi strategici della Società, avrà ad oggetto:

- la performance aziendale conseguita nel periodo;
- il livello di posizionamento dell'Assegnatario nell'ambito della struttura organizzativa;
- la coerenza con i principi di "*total rewarding*" cui si ispira la politica retributiva della Società.

La maturazione dei diritti attribuiti a ciascun beneficiario è subordinata al raggiungimento degli obiettivi, legati ai risultati economico-finanziari e gestionali e ad altri obiettivi individuali specificamente attribuiti. Sarà cura del Consigliere delegato, con il supporto della Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sistemi Informativi di Gruppo, verificare e valutare, nel corso di ciascun ciclo, il grado di raggiungimento degli obiettivi, determinando di conseguenza l'ammontare dei diritti di partecipazione al piano in precedenza a ciascuno attribuiti.



**e) Modalità per la determinazione del valore dei diritti e clausole di attuazione del piano**

Il Piano prevede l'offerta a titolo gratuito, riservata agli assegnatari, di diritti di partecipazione al piano che, una volta giunti a maturazione in coerenza con i requisiti e le condizioni previste dal Regolamento, consentiranno agli assegnatari di ottenere il pagamento di un *bonus cash* pari al valore delle azioni come risultante dalla media aritmetica delle quotazioni ufficiali delle stesse sul mercato gestito da Borsa Italiana nei trenta giorni solari precedenti la data di liquidazione.

I diritti di partecipazione al Piano sono nominativi ed intrasferibili.

In caso di:

- a) cessazione del rapporto di lavoro subordinato per licenziamento ovvero dimissioni, intervenute successivamente al decorso del Periodo di Monitoraggio della Performance ma prima dell'inizio del Periodo di Disponibilità, troverà applicazione il principio generale e dunque l'Assegnatario perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di conseguire il *bonus cash* collegato ai Diritti di partecipazione al piano di incentivazione monetaria a lungo termine legata all'apprezzamento dell'Azione attribuiti ma non ancora maturati;
- b) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di dimissioni per pensionamento o a seguito di sopravvenuta invalidità, comunque intervenuti successivamente al termine del Periodo di Monitoraggio della Performance, ovvero qualora l'Assegnatario abbia raggiunto gli Obiettivi assegnati, l'Assegnatario medesimo manterrà il diritto di conseguire il *bonus cash* collegato ai Diritti di partecipazione al piano di incentivazione monetaria a lungo termine legata all'apprezzamento dell'Azione attribuiti ma non ancora maturati qualora, successivamente alla data di cessazione del rapporto, intervenga effettivamente la maturazione degli stessi;
- c) decesso dell'Assegnatario intervenuto successivamente al termine del Periodo di Monitoraggio della Performance, ovvero una volta raggiunti gli Obiettivi assegnati, i Diritti di partecipazione al piano di incentivazione monetaria a lungo termine legata all'apprezzamento dell'Azione allo stesso attribuiti ai sensi del presente piano eventualmente maturati verranno assegnati agli eredi dell'Assegnatario stesso dietro produzione, da parte di questi ultimi, della necessaria documentazione comprovante tale qualità.

Qualora nel corso del ciclo di assegnazione si verifichi il trasferimento del rapporto di lavoro dell'assegnatario tra la Società e le sue controllate italiane ed estere o la sua controllante ovvero tra queste ultime, indipendentemente dalle modalità attraverso le quali tale trasferimento ha luogo, ovvero venga modificata la posizione organizzativa dell'assegnatario con conseguente mutamento delle responsabilità di quest'ultimo, gli Obiettivi verranno aggiornati anche in coerenza con le nuove attribuzioni.

Resta in ogni caso facoltà del Consigliere delegato di procedere alla determinazione in via equitativa di un importo da corrispondere all'Assegnatario in relazione all'attività svolta.

In forza della delibera dell'assemblea degli azionisti del 12 aprile 2012, al secondo ed al terzo ciclo triennale potranno essere assegnati per ciascun ciclo massimo n. 1.000.000 Diritti di partecipazione al piano.

**f) Altre attribuzioni al Consiglio di amministrazione**

Il Consigliere delegato potrà sospendere temporaneamente gli effetti derivanti dalla avvenuta maturazione dei Diritti di partecipazione al piano in caso di specifiche e particolari esigenze quali, a titolo meramente esemplificativo, mutamenti della normativa sia legale che regolamentare, ad esclusione di quella fiscale, applicabile ai rapporti giuridici derivanti dal piano.

La sospensione degli effetti derivanti dalla avvenuta maturazione dei Diritti di partecipazione al piano avverrà, inoltre, in ogni caso in cui dovessero verificarsi circostanze quali, a titolo meramente

Presentazione			4
Informazioni generali			16
Relazione finanziaria annuale	Bilancio consolidato Italcementi S.p.A.	Relazione del C.d.a sulla gestione	164
Relazione sulla sostenibilità	Bilancio Italcementi S.p.A.	Bilancio d'esercizio	255

esemplificativo, operazioni societarie di fusione e scissione aventi effetto sul capitale della Società, aumenti e riduzione del capitale della Società, modifiche statutarie aventi ad oggetto le Azioni, tali da influire sulle condizioni regolanti l'applicazione del piano, eventualmente alterandone i presupposti economico-finanziari e pregiudicandone le finalità come in precedenza definite.

In ogni caso la sospensione verrà tempestivamente comunicata agli Assegnatari.

**g) Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

Non ricorre la fattispecie.

1.2. Degli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto è stata data completa rappresentazione nella sezione I della presente Relazione; si forniscono inoltre le seguenti indicazioni:

- l'eventuale esistenza di tali accordi, fornendo l'informazione in negativo qualora questi non siano presenti;  
Vedi sezione I - lett. I);
- i criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto. Nel caso l'indennità sia espressa in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità;  
Vedi sezione I - lett. I; nel caso indicato l'annualità è pari alla somma della componente fissa e della componente variabile effettivamente erogata nell'anno di riferimento;
- l'eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità;  
Non applicabile;
- gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;  
Vedi sezione II I.1 - PRIMA PARTE - 1.1; per il piano di incentivazione monetaria a lungo termine per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche - lett e); per il piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italcementi per dirigenti - lett e).

Inoltre:

- 1) per il piano di *stock option* per amministratori - 2001: l'esercizio dei diritti di opzione era subordinato alla condizione che l'amministratore destinatario del piano avesse regolarmente concluso il mandato durante il quale erano state assegnate le opzioni senza che vi fossero state dimissioni anticipate e senza che fosse intervenuto provvedimento di revoca da parte dell'Assemblea;
- 2) per il piano di *stock option* per l'alta direzione - 2008: in caso di:
  - a) cessazione del rapporto di lavoro subordinato per licenziamento ovvero dimissioni decorso il Periodo di Maturazione ma prima dell'esercizio delle Opzioni, troverà applicazione il principio generale e dunque il beneficiario perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di sottoscrivere o acquistare le Azioni sottostanti a tali Opzioni;
  - b) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, di dimissioni per pensionamento, ovvero a seguito di sopravvenuta invalidità, intervenute decorso il Periodo di Maturazione ma prima dell'esercizio delle Opzioni oppure riguardanti un beneficiario che abbia raggiunto nel periodo gli obiettivi assegnati, il beneficiario stesso manterrà il diritto di esercitare le Opzioni non ancora esercitate nel rispetto di termini e modalità previste dal Regolamento;

c) decesso del beneficiario intervenuto decorso il Periodo di Maturazione ma prima dell'esercizio delle Opzioni, oppure riguardante un beneficiario che abbia raggiunto nel periodo gli obiettivi assegnati, le Opzioni potranno essere esercitate dagli eredi del beneficiario stesso dietro produzione, da parte di questi ultimi, della necessaria documentazione comprovante tale qualità;

3) per il piano di *stock option* per dirigenti - 2000: come regola generale non verranno riconosciuti - tranne che nell'ipotesi di pensionamento - i diritti di opzione non ancora esercitati in caso di interruzione del rapporto di lavoro nel gruppo.

In caso di decesso del titolare delle opzioni, esse potranno essere esercitate dagli aventi causa entro sei mesi dal decesso purché tale termine cada entro il periodo di esercitabilità delle opzioni.

- i casi in cui matura il diritto all'indennità;  
Vedi sezione I - lett. I);
- l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;  
Non applicabile;
- l'eventuale esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza;  
La Società non prevede, in via generale, la stipula, con i propri Dirigenti con responsabilità strategiche, di specifici patti di non concorrenza finalizzati a riconoscere, in costanza di rapporto ovvero successivamente alla cessazione dello stesso, un corrispettivo economico correlato alla rispettiva retribuzione fissa in relazione alla durata ed all'ampiezza geografica, di business e merceologica del vincolo derivante dal patto medesimo;
- con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento;  
Non applicabile;
- nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate;  
Non applicabile.

## I.2 - SECONDA PARTE

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equità	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Giampiero Pesenti</b>	Presidente Comitato Esecutivo	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				990.000		2.909.000		378.324		4.277.324		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				990.000		2.909.000		378.324		4.277.324		
<b>Pierfranco Barabani</b>	Vice Presidente operativo Comitato Esecutivo	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				165.000		100.000		3.306		268.306		
(II) Compensi da controllate e collegate				18.000						18.000		
<b>Totale</b>				183.000		100.000		3.306		286.306		
<b>Lorenzo Renato Guerini</b>	Vice Presidente Comitato Esecutivo Comitato Controllo e rischi Comitato per le Operazioni con parti correlate Comitato per la remunerazione Comitato Strategico	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				165.000	92.000*					257.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				165.000	92.000*					257.000		
<b>Carlo Pesenti</b>	Consigliere delegato Comitato Esecutivo Comitato Strategico	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.285.000	8.000*	7.666.563				8.959.563		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				1.285.000	8.000*	7.666.563				8.959.563		
<b>Giulio Antonello</b>	Consigliere Comitato per la remunerazione	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	24.000*					64.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				40.000	24.000*					64.000		
<b>Giorgio Bonomi</b>	Consigliere	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				40.000						40.000		
<b>Fritz Burkard</b>	Consigliere Comitato Strategico	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	8.000*					48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				40.000	8.000*					48.000		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equità	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Victoire De Margerie</b>	Consigliere Comitato per la remunerazione	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	12.000					52.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	40.000	12.000					52.000		
<b>Federico Falck</b>	Consigliere Comitato Esecutivo Comitato Controllo e rischi Comitato Operazioni con parti correlate	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	68.000					108.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	40.000	68.000					108.000		
<b>Italo Lucchini</b>	Consigliere	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				6.200						6.200		
			<b>Totale</b>	46.200						46.200		
<b>Emma Marcegaglia</b>	Consigliere Comitato per la remunerazione	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	8.000					48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	40.000	8.000					48.000		
<b>Sebastiano Mazzoleni</b>	Consigliere Comitato Strategico	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	8.000*					48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	40.000	8.000*					48.000		
<b>Jean Paul Méric</b>	Consigliere Comitato Esecutivo	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				42.115		97.903				140.018	1.500.000	
			<b>Totale</b>	82.115		97.903				180.018	1.500.000	
<b>Claudia Rossi</b>	Consigliere Presidente ODV	6.11 - 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.667	41.333					48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	6.667	41.333					48.000		
<b>Carlo Secchi</b>	Consigliere Comitato Controllo e rischi Comitato Operazioni con parti correlate	1.1 – 31.12	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	68.000					108.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	40.000	68.000					108.000		
<b>Elena Zambon</b>	Consigliere Comitato Strategico	1.1 – 30.09	2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	4.000*					34.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	30.000	4.000*					34.000		
<b>Giorgio Mosci</b>	Presidente del Collegio sindacale	17.04 – 31.12	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				53.125						53.125		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	53.125						53.125		
<b>Maria Martellini</b>	Presidente del Collegio sindacale	1.1 – 17.04	2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.875						21.875		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	21.875						21.875		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equità	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi					
<b>Mario Comana</b>	Sindaco Effettivo	1.1 – 31.12	2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
			<b>Totale</b>	50.000					50.000		
<b>Luciana Gattinoni</b>	Sindaco Effettivo	1.1 – 31.12	2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
			<b>Totale</b>	50.000					50.000		
<b>Giovanni Battista Ferrario</b>	Direttore generale	1.1 – 31.12	-								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				350.000	10.724.580		59.078		11.133.658		
(II) Compensi da controllate e collegate				750.000					750.000		
			<b>Totale</b>	1.100.000	10.724.580		59.078		11.883.658		
<b>Carlo Bianchini</b>	Dirigente preposto	1.1 – 31.12	2015								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				297.922	2.420.335		7.194	30.000	2.755.451		
(II) Compensi da controllate e collegate				48.792					48.792		
			<b>Totale</b>	346.714	2.420.335		7.194	30.000	2.804.243		

\*di cui 4.000 euro relativi al gettone di presenza per la partecipazione alla riunione del Comitato Strategico tenutasi nel 2014 la cui determinazione è avvenuta ad opera dell'Assemblea del 17 aprile 2015

Si riportano di seguito i compensi, divisi per singolo incarico, per i casi in cui sia stato riportato in tabella il dato in forma aggregata

Compensi fissi		
Giampiero Pesenti	Compenso Consigliere	40.000
	Compenso Comitato esecutivo	-
	Compenso fisso	950.000
Pierfranco Barabani	Compenso Consigliere	40.000
	Compenso Comitato esecutivo	-
	Compenso fisso	125.000
	<b><u>Società controllate e collegate:</u></b>	
	Ing. Sala S.p.A.	18.000
Lorenzo Renato Guerini	Compenso Consigliere	40.000
	Compenso Comitato esecutivo	-
	Compenso fisso	125.000
Carlo Pesenti	Compenso Consigliere	40.000
	Compenso Comitato esecutivo	-
	Compenso fisso	1.245.000
Italo Lucchini	<b><u>Società controllate e collegate:</u></b>	
	Azienda Agricola Lodoletta S.p.A.	6.200
Jean Paul Méric	<b><u>Società controllate e collegate:</u></b>	
	Ciments Français S.a.s.	42.115
Compensi per la partecipazione a Comitati		
Lorenzo Renato Guerini	Comitato Controllo e Rischi	32.000
	Comitato Operazioni con Parti Correlate	36.000
	Comitato per la Remunerazione	16.000
	Comitato Strategico	8.000
Giulio Antonello	Compenso Comitato per la Remunerazione	16.000
	Compenso Comitato Strategico	8.000
Federico Falck	Comitato Controllo e Rischi	32.000
	Comitato Operazioni con Parti Correlate	36.000
Carlo Secchi	Comitato Controllo e Rischi	32.000
	Comitato Operazioni con Parti Correlate	36.000

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

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)= (2)+(5) -11-14	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
<b>Giampiero Pesenti</b>	Presidente																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock option per amministratori (delibera del Consiglio di amministrazione e del 9 maggio 2001)	171.423	14,78	07.03.2009 06.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	171.423	-
			171.423	20,169	07.03.2010 06.03.2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	171.423	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-													-	-
<b>Totale</b>			<b>342.846</b>													<b>342.846</b>	<b>-</b>
<b>Carlo Pesenti</b>	Consigliere delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock option per amministratori (delibera del Consiglio di amministrazione e del 9 maggio 2001)	97.140	14,78	07.03.2009 06.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	97.140	-
			228.564	20,169	07.03.2010 06.03.2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	228.564	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-													-	-
<b>Totale</b>			<b>325.704</b>													<b>325.704</b>	<b>-</b>
<b>Giovanni Battista Ferrario</b>	Direttore generale																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock option per dirigenti (delibera dell'Assemblea del 26 aprile 2008)	428.557	11,686	04.06.2011 03.06.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	428.557	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-													-	-
<b>Totale</b>			<b>428.557</b>													<b>428.557</b>	<b>-</b>
<b>Carlo Bianchini</b>	Dirigente preposto																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock option per dirigenti (delibera del Consiglio di Amministrazione e del 20 marzo 2000)	11.428	14,78	07.03.2009 06.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.428	-
			15.199	20,169	07.03.2010 06.03.2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.199	-
			16.502	11,204	26.03.2011 25.03.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16.502	-
		Piano di stock option per dirigenti (delibera dell'Assemblea del 26 aprile 2008)	91.425	11,686	04.06.2011 03.06.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	91.425	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-													-	-
<b>Totale</b>			<b>134.554</b>													<b>134.554</b>	<b>-</b>

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
<b>Giampiero Pesenti</b>	Presidente								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	6 febbraio 2015	MBO Annuale	230.000						
	3 maggio 2013	LTI Triennale	494.000 <sup>(1)</sup>				2.185.000 <sup>(2)</sup>		
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			724.000				2.185.000 <sup>(2)</sup>		
<b>Pierfranco Barabani</b>	Vice presidente operativo								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	6 febbraio 2015	MBO Annuale	100.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			100.000						
<b>Carlo Pesenti</b>	Consigliere delegato								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	6 febbraio 2015	MBO Annuale	0						
	3 maggio 2013	LTI Triennale	551.563 <sup>(1)</sup>				2.875.000 <sup>(2)</sup>		
	6 novembre 2015								4.240.000 <sup>(5)</sup>
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			551.563				2.875.000 <sup>(2)</sup>		4.240.000 <sup>(5)</sup>
<b>Giovanni Battista Ferrario</b>	Direttore generale								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	6 febbraio 2015	MBO Annuale	0						
	6 febbraio 2014	LTI Triennale		Max. 1.000.000 <sup>(3)</sup>				Max. 1.000.000 <sup>(4)</sup>	
	6 novembre 2015								10.722.200 <sup>(5)</sup>
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			0	Max. 1.000.000 <sup>(3)</sup>				Max. 1.000.000 <sup>(4)</sup>	10.722.200 <sup>(5)</sup>

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
<b>Carlo Bianchini</b>	Dirigente preposto								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	6 febbraio 2015	MBO Annuale	103.400						
	6 febbraio 2014	LTI Triennale		Max. 133.000 <sup>(3)</sup>				Max. 133.000 <sup>(4)</sup>	
	6 novembre 2015								2.314.300 <sup>(5)</sup>
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			103.400	Max. 133.000 <sup>(3)</sup>				Max. 133.000 <sup>(4)</sup>	2.314.300 <sup>(5)</sup>

<sup>(1)</sup> Quota del LTI plan 2013-2015 contabilizzata nell'esercizio 2015

<sup>(2)</sup> Quota del LTI plan 2013-2015 contabilizzata negli esercizi 2013-2014

<sup>(3)</sup> Quota teorica del LTI plan 2014-2016 di competenza dell'esercizio 2015

<sup>(4)</sup> Quota teorica del LTI plan 2013-2015 di competenza dell'esercizio 2014

<sup>(5)</sup> Compenso da erogare nel 2016, parte del quale sottoposto a condizione sospensiva

## Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del direttore generale e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili

Nome e cognome	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Giampiero Pesenti	Italcementi S.p.A.	az. ordinarie: 42.984 <sup>1</sup>	-	40.922 <sup>2</sup>	2.062
Pierfranco Barabani	Italcementi S.p.A.	az. ordinarie: 89.605 <sup>1</sup>	-	-	89.605 <sup>1</sup>
Lorenzo Renato Guerini	Italcementi S.p.A.	az. ordinarie: 85.713 <sup>3</sup>	-	-	85.713 <sup>3</sup>
Carlo Pesenti	Italcementi S.p.A.	az. ordinarie: 4.961 <sup>1</sup>	13.641 <sup>4</sup>	-	18.602 <sup>1</sup>
Giorgio Bonomi	Italcementi S.p.A.	az. ordinarie: 2.500	13.640 <sup>5</sup>	-	16.140 <sup>1</sup>
Federico Falck	Italcementi S.p.A.	az. ordinarie: 52.000	-	-	52.000
Sebastiano Mazzoleni	Italcementi S.p.A.	az. ordinarie: 2.895	-	-	2.895
Carlo Bianchini	Italcementi S.p.A.	az. ordinarie: 6.300	-	-	6.300
Mario Comana	Italcementi S.p.A.	az. ordinarie: 5.426	-	-	5.426

1 azioni possedute in parte direttamente ed in parte dal coniuge

2 azioni possedute dal coniuge e trasmesse per successione ai figli

3 azioni possedute dal coniuge

4 azioni ricevute per successione

5 azioni ricevute dal coniuge per successione

\* \* \*

Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione:

“L’Assemblea degli Azionisti della Italcementi S.p.A. dell’ 8 aprile 2016,

- preso atto della relazione predisposta dagli Amministratori,

delibera in senso

***favorevole / contrario***

sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione sopra illustrata.