



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2015

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2016

SOMMARIO

GLOSSARIO	3
INTRODUZIONE	4
SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2016 DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	5
1.1 Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione	5
1.2 Contenuto della Politica di Remunerazione	7
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2015 DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DAL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	13
2.1 Parte I – Voci che compongono la remunerazione	13
2.2 Parte II – Compensi corrisposti nell’esercizio 2015	15
SEZIONE III	17
3. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	17

Glossario

Ai fini del presente documento, s'intende per:

- **Codice:**
il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2015 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
- **Codice Etico:**
il Codice Etico approvato dalla Società in data 8 maggio 2008.
- **Dirigenti con Responsabilità Strategiche:**
coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Emittenti Consob (in materia di Parti Correlate).
- **Emittente:**
Cementir Holding S.p.A., ossia l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.
- **Esercizio:**
l'esercizio sociale cui si riferisce la Relazione.
- **Gruppo:**
la capogruppo Cementir Holding S.p.A. e le società controllate.
- **Politica:**
la Politica di Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche relativa all'esercizio 2016.
- **Regolamento Emittenti:**
il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.
- **Relazione:**
la Relazione sulla Remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123 *ter* TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.
- **Società:**
la Cementir Holding S.p.A.
- **TUF:**
il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) e successive modifiche.

Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2016, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari definisce e illustra:

- nella **sezione I**, la Politica adottata da Cementir Holding S.p.A. in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2016;
- nella **sezione II**, i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali ed altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che ne compongono la remunerazione.

La Relazione illustra inoltre le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

La Relazione è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori delle società quotate e dell'articolo 84-quater del Regolamento Consob in materia di relazione sulla remunerazione ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A Schemi 7-bis e 7-ter dello stesso regolamento nonché alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice, concernente la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche degli emittenti quotati e tenendo conto della procedura sulle Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione il 5 novembre 2010 e dei principi espressi nel Codice Etico di Gruppo.

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

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

SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione 2016 dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

1.1 Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

1.1.1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione

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

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

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

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.;
- esprime annualmente un proprio parere consultivo sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;
- delibera sugli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

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

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi all'uopo delegati:

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

Comitato per le Nomine e Remunerazioni

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

Collegio Sindacale

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

Direzione Risorse Umane

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

1.1.2. Intervento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato

Il Comitato per le Nomine e Remunerazioni è composto da quattro amministratori non esecutivi, di cui tre indipendenti e due in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 aprile 2015:

- Paolo Di Benedetto (Amministratore Indipendente, non esecutivo e Presidente del Comitato);
- Veronica De Romanis (Amministratore Indipendente, non esecutivo e membro del Comitato con esperienza in materia finanziaria);
- Chiara Mancini (Amministratore Indipendente, non esecutivo e membro del Comitato);
- Mario Delfini (Amministratore non esecutivo e membro del Comitato, con esperienza in materia finanziaria).

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

- formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso e dei suoi Comitati, nonché in merito alle competenze e figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione o dei Comitati sia ritenuta opportuna affinché il Consiglio stesso possa esprimere il proprio orientamento agli azionisti prima della nomina del nuovo Consiglio, tenendo altresì conto degli esiti dell'autovalutazione annuale del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati ai sensi del Codice di Autodisciplina;
- esprime raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito al numero massimo di incarichi negli organi di amministrazione o di controllo di altre società quotate in mercati regolamentati, di società finanziarie, bancarie, assicurative o, comunque, di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore della Società;
- esprime raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali fattispecie problematiche connesse all'applicazione del divieto di concorrenza previsto a carico degli Amministratori dall'art. 2390 del codice civile, qualora l'Assemblea, per esigenze di carattere organizzativo, abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe a tale divieto;
- propone al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di Amministratore, tenendo conto delle segnalazioni eventualmente pervenute dagli azionisti, in caso di cooptazione, qualora occorra sostituire Amministratori indipendenti;
- provvede all'istruttoria relativa alle verifiche periodiche dei requisiti di indipendenza e onorabilità degli amministratori e sull'assenza di cause di incompatibilità o ineleggibilità in capo agli stessi;

come anche:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata ed avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato per quanto riguarda l'attuazione di tale politica nei riguardi dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle

decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

- valuta e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a piani di incentivazione azionaria, di stock option, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del management e dei dipendenti delle società del gruppo facenti capo alla Società;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei soci è presente il Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni o altro componente del Comitato;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio;
- fornisce pareri sulle questioni di volta in volta sottoposte al suo vaglio dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione o su quant'altro inerente o connesso.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società, e comunque nei limiti del budget approvato dal Consiglio d'Amministrazione.

Il Comitato per le Nomine e Remunerazioni si riunisce ogniqualvolta il suo Presidente lo ritenga opportuno, ovvero ne sia fatta richiesta da almeno un componente e comunque, con frequenza adeguata al corretto svolgimento dei propri compiti. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

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

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

Nel corso del 2015, il Comitato per le Nomine e Remunerazioni che ha terminato il proprio mandato con l'approvazione del bilancio di esercizio 2014, si è riunito una volta per approvare la politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategica e per la definizione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea degli Azionisti ex articolo 123 – ter del TUF e verificare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata nell'esercizio precedente.

A partire dalla ricostituzione del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e fino al 31 dicembre 2015, a valle del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea del 21 aprile 2015, lo stesso si è riunito due volte per verificare e aggiornare il Regolamento del Comitato, per proporre la remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato, ai sensi dell'articolo 2389 comma 3 del Codice Civile, per la revisione degli obiettivi del management con responsabilità strategica e la verifica e per l'aggiornamento del sistema di incentivazione del management a lungo termine (c.d. sistema "*Long Term Incentives*" o "LTI").

1.1.3. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

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

1.2 Contenuto della Politica di Remunerazione

1.2.1 Finalità e principi generali della Politica di Remunerazione. Eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio 2015.

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

La Cementir Holding persegue una Politica sulle Remunerazioni volta ad attrarre, motivare, sviluppare, valorizzare e trattenere risorse che, grazie alle loro competenze professionali ed alla capacità personale di tradurle in comportamenti in linea con gli obiettivi aziendali nonché, con il Codice Etico adottato dal Gruppo, siano in grado di assicurare il

raggiungimento dei risultati previsti, costruendo valore sostenibile per gli Azionisti che per gli altri *Stakeholders* della Società.

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

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

La società non ritiene che la Politica di Remunerazione per l'anno 2016 debba mutare rispetto a quella relativa all'esercizio 2015, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2015 e sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2015, in quanto ritenuta ancora pienamente attuale - considerato il complesso contesto economico di riferimento tuttora caratterizzato da molteplici criticità - e coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società..

1.2.2 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

La remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento alle componenti fisse e variabili, è in dettaglio definita come segue.

Remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione

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

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

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

Remunerazione degli Amministratori

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

Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

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

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

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

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

Remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato

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

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

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

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

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

Scendendo ulteriormente nel dettaglio, si rileva che la componente variabile è stata fissata in misura pari al 2% del flusso di cassa operativo effettivo generato dal Gruppo nell'anno di riferimento, definito in base ad una formula che permette un pronto riscontro con i dati del bilancio consolidato, da cui va detratta la componente fissa della remunerazione. La componente variabile, da intendersi al lordo delle imposte e che potrà avere solo valore pari a zero o positiva, è preliminarmente misurabile e liquidabile a titolo di acconto in occasione dell'approvazione dal parte del Consiglio di Amministrazione della Relazione Finanziaria Semestrale del Gruppo; in occasione dell'approvazione della Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo da parte dell'Assemblea degli Azionisti la componente variabile è determinata in via definitiva, con la liquidazione del relativo saldo. Il Dirigente Preposto della Società certifica, al momento dell'erogazione della suddetta retribuzione, che i parametri indicati siano, di volta in volta, correttamente e adeguatamente applicati.

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

Quanto precede vale a giustificare in parte perché nella determinazione della remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato non si rendono necessari componenti variabili a medio/lungo termine né piani di incentivazione monetaria differita. Componenti che, essendo il Presidente e Amministratore Delegato espressione degli azionisti di controllo ed egli stesso azionista in proprio non si rendono necessarie in quanto i suoi interessi coincidono con quelli degli altri azionisti e del *management*.

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

Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

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

Remunerazione per gli Organi di controllo

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci su base annua è determinato forfettariamente dall'Assemblea degli Azionisti.

Remunerazione del Direttore Generale

Allo stato attuale non è prevista la figura del Direttore Generale e pertanto non è prevista una politica di remunerazione per tale figura. A tale riguardo si precisa che il dott. Riccardo Nicolini ha rivestito la carica di Direttore Generale della Società dal 23 aprile 2015 al 31 dicembre 2015, senza che questo abbia comportato variazioni alle condizioni a lui in precedenza applicabili, in quanto Dirigente con Responsabilità Strategiche, di cui diffusamente infra.

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

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

Componente fissa

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

Componente Variabile

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

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

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

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

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

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

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

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

Incentivi a medio/lungo termine

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

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

Su indicazione di Borsa Italiana e con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 dicembre 2015, la durata dello Strumento di Incentivazione di Medio Lungo termine (inizialmente relativo agli anni 2014 – 2015) è stata estesa al 31 dicembre 2016 allineando così il suddetto Strumento di Incentivazione alla durata del Piano Industriale.

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

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

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

L'eventuale pagamento della parte variabile dell'incentivo è differita alla scadenza del piano in quanto il pagamento del premio avviene successivamente all'approvazione del bilancio consolidato della Società al 31 dicembre 2016, e quindi, secondo l'ordinaria tempistica, nel mese di maggio/giugno, ossia cinque/sei mesi dopo la data di maturazione (31 dicembre 2016), in coerenza con i sistemi di medio-lungo termine in uso sul mercato.

Clausola di clawback e malus

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

1.2.3 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

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

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

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo 1.2.2.

1.2.5 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

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance si basano sui risultati economici e finanziari conseguiti dal Gruppo. Per ulteriori informazioni si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo 1.2.2.

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

Come in precedenza descritto la Politica di Remunerazione persegue l'obiettivo della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti.

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

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata con un adeguato bilanciamento la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore nel medio-lungo periodo in modo sostenibile per l'azienda;
- coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dall'azienda;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

1.2.7 Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post ed informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La Società non ha adottato Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ex art. 114-bis TUF, né ha previsto l'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari quali componenti variabili, al raggiungimento degli obiettivi di

performance. Inoltre non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, ossia clausole che prevedono un vincolo di intrasferibilità su una porzione rilevante delle azioni attribuite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Come indicato nel precedente paragrafo 1.2.3, i benefici non monetari possono includere polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

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

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo quali componenti dei comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con una maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del comitato.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo 1.2.2.

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

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

SEZIONE II – Compensi percepiti nell’esercizio 2015 dai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dal Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all’esercizio 2015 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché in aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tali compensi sono stati corrisposti in applicazione dei principi indicati nella Politica di Remunerazione.

Si precisa che il Comitato per le Nomine e Remunerazioni, nella riunione del 10 marzo 2016, ha constatato la corretta applicazione della Politica di Remunerazione approvata nell’esercizio 2015.

2.1 Parte I – Voci che compongono la remunerazione

Remunerazione degli Amministrazione

Componente fissa

L’Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2015 ha attribuito a tutti gli Amministratori, per la durata del mandato, un compenso annuale fisso pari a Euro 5.000,00 oltre un gettone di presenza pari a Euro 1.000,00 per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione cui partecipano.

Componente variabile

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

Benefici monetari e non monetari

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

Rimborsi spese

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

Trattamenti/indennità in caso di cessazione dalla carica

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

Remunerazione degli Amministratori Investiti di Particolari Cariche

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

▪ Francesco Caltagirone	Presidente e Amministratore Delegato
▪ Paolo Di Benedetto	Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni Presidente del Comitato Controllo e Rischi
▪ Chiara Mancini	Membro del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni Membro del Comitato Controllo e Rischi
▪ Veronica De Romanis	Membro del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni Membro del Comitato Controllo e Rischi
▪ Mario Delfini	Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni

(i) Remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato

In merito alla remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato Francesco Caltagirone, il Consiglio di Amministrazione del 11 maggio 2015 ha deliberato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, con parere favorevole del Collegio Sindacale, che la remunerazione annuale è suddivisa in una componente fissa ed una componente variabile.

Componente fissa

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

Componente variabile

La componente variabile per l'esercizio 2015 è stata stimata in 1,2 milioni di Euro al lordo delle imposte.

(ii) Remunerazione per partecipazione a Comitati consiliari

Il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2015, sentito il parere del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, con il parere del Collegio Sindacale ha deliberato che, in ragione dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle rispettive funzioni, agli Amministratori investiti di particolari incarichi venga corrisposto un ulteriore compenso annuale:

- Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi un compenso fisso pari a Euro 60 mila, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge;
- altri membri del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi un compenso fisso pari a Euro 20 mila, per ciascuna carica ricoperta, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge.

Remunerazione dei Sindaci

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

Benefici monetari e non monetari

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

Remunerazione del Direttore Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

Alla data di approvazione della presente relazione non risulta in organico un Direttore Generale. A tale riguardo si precisa anche in questa sede che il dott. Riccardo Nicolini ha rivestito la carica di Direttore Generale della Società dal 23 aprile 2015 al 31 dicembre 2015, senza che questo abbia comportato variazioni alle condizioni a lui applicabili precedentemente, in quanto Dirigente con Responsabilità Strategiche, di cui diffusamente infra.

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

- Riccardo Nicolini;
- Massimo Sala.

Il compenso complessivo attribuito nel 2015 ai due Dirigenti con Responsabilità Strategiche ammonta ad Euro 1.520.000. Esso include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente e la componente variabile.

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

Benefici monetari e non monetari

In linea con la *best practice* è previsto che i Dirigenti Strategici ricevono alcuni benefici non monetari che comprendono, a titolo esemplificativo, polizze assicurative (polizza integrativa sanitaria e sulla vita) e auto, per un importo complessivo di Euro 58.000.

Trattamenti/indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro

Alla data di approvazione della presente relazione, non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso scioglimento anticipato del rapporto di lavoro con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, salva l'applicazione degli eventuali accordi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Alla data di approvazione della presente relazione non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari per i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In generale la prassi applicativa seguita dalla Società è perfettamente in linea con la Politica retributiva adottata nel 2014 (anno precedente) dalla Società.

2.2 Parte II – Compensi corrisposti nell'esercizio 2015

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

Nella tabella seguente sono riportati analiticamente i compensi a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma corrisposti nell'esercizio 2015 dall'Emittente e da società controllate e collegate, ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(Euro '000)

Nome Cognome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi			Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Gettoni di presenza	Compensi deliberati dall'Assemblea o dal CdA	Compensi per lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazion e agli utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE														
Francesco <i>CALTAGIRONE</i>	Presidente Amministratore Delegato	2015	2017	9	1.803	81		1.607****		3		3.503		
Carlo <i>CARLEVARIS</i>	Vice Presidente	2015	2017	9	3							12		
Alessandro <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	2015	2017	5	3							8		
Azzurra <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	2015	2017	7	3							10		
Edoardo <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	2015	2017	7	3							10		
Saverio <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	2015	2017	9	3	68						80		
Mario <i>DELFINI</i>	Consigliere	2015	2017	9	3		20					32		
Riccardo <i>NICOLINI</i>	Consigliere	2015	2017	9	3	863		254		25		1.154		
Mario <i>CILIBERTO</i>	Consigliere	2015	2017	9	153					12		174		
Fabio <i>CORSICO</i>	Consigliere	2015	2017	8	3							11		
Paolo DI <i>BENEDETTO</i>	Consigliere	2015	2017	8	3		60					71		
Chiara <i>MANCINI</i>	Consigliere	Mag - Dic	2017	5	3		27					35		
Veronica <i>DE ROMANIS</i>	Consigliere	Mag – Dic	2017	5	3		27					35		
AMMINISTRATORI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO PER SCADENZA DEL MANDATO														
Alfio <i>MARCHINI</i>	Consigliere	2014	2015				13					13		
Flavio <i>CATTANEO</i>	Consigliere	2014	2015	1			13					14		
COLLEGIO SINDACALE														
Claudio <i>BIANCHI</i>	Presidente Coll. Sindacale	2014	2016		60						15	75		
Gianpiero <i>TASCO</i>	Sindaco effettivo	2014	2016		40						10	50		
Maria Assunta <i>COLUCCIA</i>	Sindaco effettivo	2014	2016		40						6	46		
TOTALE				100	2.133	1.012	160	1.861		40	31	5.336		
Dirigenti con responsabilità strategiche				2	9		1.139*		314**		58***	1.520		
Compensi nella società che redige il bilancio				100	1983	1.220	160	1.921		61		5.445		
Compensi da società controllate e collegate					150	68				12	31	261		

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

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

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

**** include anche il conguaglio relativo al compenso variabile 2014.

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

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

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

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

SEZIONE III

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

Alla data di approvazione della relazione i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche in possesso di azioni così come risulta dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute ai sensi dell'art. 120 TUF e dalle altre informazioni a disposizione alla data del 31 dicembre 2015 sono:

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

cognome e nome	carica	Società partecipata	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	numero azioni acquistate	numero azioni vendute	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Francesco <i>CALTAGIRONE</i>	Presidente – Amministratore Delegato	Cementir Holding S.p.A.	7.960.299	75.000		8.035.299
Carlo <i>CARLEVARIS</i>	Vice Presidente	Cementir Holding S.p.A.				
Alessandro <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	3.151.404			3.151.404
Azzurra <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	2.291.796			2.291.796
Edoardo <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.				
Saverio <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.				
Flavio <i>CATTANEO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.				
Mario <i>CILIBERTO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	210.000			210.000
Paolo <i>DI BENEDETTOI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.				
Fabio <i>CORSICO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.			10.100	10.100
Mario <i>DELFINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.				
Alfio <i>MARCHINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.				
Riccardo <i>NICOLINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	54.410		30.000	24.410
Claudio <i>BIANCHI</i>	Presidente Collegio Sindacale	Cementir Holding S.p.A.				
Gianpiero <i>TASCO</i>	Sindaco effettivo	Cementir Holding S.p.A.				
Federico <i>MALORNI</i>	Sindaco effettivo	Cementir Holding S.p.A.				

3.2. Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

numero dirigenti con responsabilità strategica	società partecipata	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	numero azioni acquistate	numero azioni vendute	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
2	Cementir Holding S.p.A	68.494		30.000	38.494