



**ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA DEGLI AZIONISTI**

**Unica convocazione – 29 aprile 2019 – ore 11,00**

**CENTRO CONGRESSI PALAZZO DELLE STELLINE**

**CORSO MAGENTA 61 - MILANO**

\* \* \*

**Relazione punto 3) all'Ordine del Giorno**

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

### **PREMESSA**

La presente relazione (“**Relazione sulla remunerazione**”) è redatta in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 in attuazione dell’art. 123-ter del T.U.F. e tenendo conto delle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”), ed è articolata in due sezioni. La prima sezione ha lo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e alle procedure per l’adozione e l’attuazione di tale politica; la seconda sezione ha la finalità di fornire un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrare al mercato i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nel precedente esercizio ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

L’Assemblea degli Azionisti, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2018, è chiamata, ai sensi dell’art. 123-ter del T.U.F., ad esprimersi, con voto non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla remunerazione. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico.

### **Elenco definizioni**

Ai fini della presente Relazione sulla remunerazione i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi:

“**Azioni**”: le azioni ordinarie di CIR S.p.A.

“**Codice di Autodisciplina**”: Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A..

“**Dirigenti con responsabilità strategiche**”: soggetti così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate ed identificati all’art. 2.2.3 della “Disciplina delle operazioni con parti correlate” adottata da CIR S.p.A.

“**Gruppo**”: la società COFIDE S.p.A. e le società controllate da quest’ultima.

“**Politica**”: politica delle remunerazioni della Società.

“**Regolamento Emittenti**”: Delibera Consob n. 11971/99.

“**Società**”: CIR S.p.A.

“**T.U.F**”: Decreto Legislativo n. 58/98.

## **SEZIONE I**

Si illustrano in questa sezione la politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'anno 2019 e le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La politica stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

*a) Organi o 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*

La Politica è predisposta dal Comitato Nomine e Remunerazione e da quest'ultimo sottoposta annualmente all'esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la politica, la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

La Politica si articola come segue:

- i) l'Assemblea degli Azionisti stabilisce l'emolumento fisso ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato;
- ii) l'Assemblea degli Azionisti esprime il voto, non vincolante, sulla Politica annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- iii) l'Assemblea degli Azionisti approva i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato della Società e di dipendenti del Gruppo;
- iv) il Consiglio di Amministrazione determina, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione agli Amministratori investiti di particolari cariche;
- v) il Consiglio di Amministrazione determina i compensi degli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione ad uno o più comitati;
- vi) l'Amministratore Delegato determina la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, che non sono componenti del Consiglio di Amministrazione;
- vii) il Comitato Nomine e Remunerazione ha il compito di elaborare proposte al Consiglio di Amministrazione per i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, di predisporre la Politica e sottoporla all'esame del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato Nomine e Remunerazione ha altresì il compito di elaborare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche dei piani di compensi basati su strumenti finanziari: tali piani vengono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti. Quest'ultima approva il piano e delega il Consiglio di Amministrazione ad approvarne il regolamento, identificare i beneficiari e l'entità dei diritti da assegnare a ciascuno di essi.

*b) Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento*

Come sopra indicato, il Comitato Nomine e Remunerazione interviene nella predisposizione della Politica da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato è composto dagli Amministratori Indipendenti Dott. Philippe Bertherat, Dott.ssa Francesca Pasinelli, Dott. Claudio Recchi e Prof. Guido Tabellini.

Il Comitato Nomine e Remunerazione:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione proposte relativamente alle politiche retributive degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- formula parere congiuntamente al Comitato Controllo Rischi, sulle proposte relative alle politiche retributive del responsabile dell'*internal auditing* e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;
- formula proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, che possono includere anche piani di remunerazione che prevedono l'assegnazione di stock option o l'erogazione di altri incentivi parametrati su azioni;
- formula proposte al Consiglio in merito a piani di pagamento a dipendenti basati su azioni (redigendo a tal fine lo specifico Regolamento), identificandone i beneficiari e l'entità delle opzioni di assegnazione a ciascuno di essi, e su indicazione dell'Amministratore Delegato, in merito ai criteri per la remunerazione del personale direttivo della Società;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

*c) Eventuale intervento di esperti indipendenti*

Nella predisposizione della Politica non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

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

Le politiche retributive sono orientate a garantire una competitività sul mercato del lavoro in linea con gli obiettivi di crescita e fidelizzazione delle risorse umane, oltre che a differenziare gli strumenti retributivi sulla base delle singole professionalità, competenze e ruoli aziendali.

Le linee guida della Politica sono determinate secondo criteri idonei ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali adeguate per gestire efficacemente il Gruppo.

La Società provvede a mantenere allineate le retribuzioni ai *benchmark* di mercato, applicando criteri e parametri retributivi premianti al verificarsi di particolari situazioni di merito.

La Politica dell'esercizio in corso non è sostanzialmente variata rispetto alla Politica dell'esercizio precedente.

Non si è reso necessario stipulare intese che consentano alla Società la restituzione di componenti variabili della remunerazione poiché l'attribuzione delle stesse attraverso strumenti finanziari è legata a due elementi ed in combinazione fra loro: il decorrere del tempo e l'apprezzamento del titolo sul mercato, entrambi previamente determinati e misurabili, come ampiamente illustrato ai successivi paragrafi g), h) ed i).

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

Il compenso (ex art. 2389 C.C.) attribuito al Presidente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale (in quanto Amministratore esecutivo), ed agli Amministratori non esecutivi, per la loro partecipazione ad uno o più comitati, è determinato annualmente in misura fissa ed è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

La struttura della remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da una parte in denaro e da una parte in strumenti finanziari.

Limitatamente al Direttore Generale, la parte in denaro, comprende componenti variabili determinate in base a parametri di performance individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

I piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società sono approvati dall'Assemblea degli Azionisti e tengono conto delle indicazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, in un'ottica di perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In particolare:

- i diritti oggetto del Piano maturano a scadenze trimestrali a partire dal primo giorno del secondo anno dalla data di attribuzione e per un periodo di quasi 2 anni, avendo quindi un periodo medio di vesting sostanzialmente in linea con quello raccomandato dal Codice di Autodisciplina (tre anni);
- l'esercizio di parte dei diritti attribuiti è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance correlati all'andamento del titolo;
- è fissato un periodo di indisponibilità di una parte delle azioni assegnate (10% del totale) di 5 anni dalla data di attribuzione dei diritti.

*f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

Il Presidente della Società è beneficiario di polizze assicurative.

Non sono previsti benefit (non monetari) a favore degli Amministratori.

In linea con la prassi di mercato, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è completato da piani assicurativi e di assistenza sanitaria.

Per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari è altresì prevista l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

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

I piani di compensi basati su strumenti finanziari si inseriscono nel novero degli strumenti utilizzati per integrare il pacchetto retributivo con componenti di fidelizzazione differite in un adeguato lasso temporale e sono, in parte, legate al raggiungimento di obiettivi di performance, nell'ottica di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo.

Nello specifico, il Piano di Stock Grant 2019 - sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare, tra l'altro, il bilancio al 31 dicembre 2018 - prevede l'assegnazione di diritti ("Units"), gratuiti e non trasferibili inter vivos, ciascuno dei quali attributivo del diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una Azione, al verificarsi di determinate circostanze. Le Units sono suddivise in due categorie:

- "Time based Units", la cui maturazione è subordinata al permanere del rapporto di amministrazione (o di lavoro) per un determinato periodo;

- "Performance Units", in numero almeno pari al 50% del totale delle Units assegnate, la cui maturazione è subordinata, oltre che al permanere del rapporto di amministrazione (o di lavoro) per un determinato periodo, anche al raggiungimento di obiettivi di performance borsistica dell'Azione rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap.

Per una maggior descrizione delle caratteristiche del Piano di Stock Grant 2019, cfr. il Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, reperibile nel sito internet della società [www.cirgroup.it](http://www.cirgroup.it), sezione Governance.

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

Il criterio per la valutazione degli obiettivi di performance è quello di consentire una parametrizzazione dell'andamento del titolo della Società a quello dell'indice di

appartenenza (FTSE Italia Mid Cap). L'entità delle Units attribuite a ciascun beneficiario è determinata tenendo principalmente conto del ruolo ricoperto nella Società e della importanza della funzione svolta da ciascuno di essi.

*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*

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione dei sistemi di remunerazione, si è assicurato che tali sistemi tengano nella opportuna considerazione le politiche di perseguimento di obiettivi di medio-lungo termine per la creazione di valore per gli azionisti.

A tal fine, la componente basata su strumenti finanziari prende in considerazione, come specificato al precedente punto g), due elementi principali: il decorrere del tempo e l'apprezzamento del titolo sul mercato rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap. Si ritiene infatti opportuno valutare l'andamento del titolo CIR non in termini assoluti, ma rispetto al trend generale del mercato, al fine di depurare, per quanto possibile, la valutazione dell'effettiva performance dell'azione da dinamiche di carattere generale, non necessariamente connesse allo specifico andamento della Società.

Il Consiglio ritiene che la compresenza dei due elementi (tempo e performance) sia opportuna per consentire una adeguata fidelizzazione dei beneficiari del piano, anche nei casi in cui il titolo della Società non registra apprezzamenti rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap. La continuità del rapporto, rappresenta infatti, di per sé, un valore per la Società e, quindi, per i suoi azionisti. L'incentivo alla miglior performance, è poi assicurato dalla contestuale assegnazione di Units il cui esercizio è subordinato al raggiungimento di determinati risultati in termini di apprezzamento del titolo CIR sul mercato rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap, parametro che il Consiglio ritiene idoneo a favorire un allineamento dell'interesse del management a quello degli azionisti in un'ottica di medio-lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione nella definizione di sistemi di remunerazione si è anche assicurato che tali sistemi tengano nella opportuna considerazione le "Linee di indirizzo in materia di sistema di controllo e gestione dei rischi" approvate dal Consiglio stesso il 29 ottobre 2012.

In entrambe le situazioni poi (Performance Units e Time based Units), sempre al fine di assicurare l'allineamento degli interessi del management e degli azionisti nel medio-lungo periodo, è previsto un periodo di *vesting* dilazionato e un periodo di "minimum holding" (cfr. successivo punto j).

*j) I termini di maturazione dei diritti (c.d. 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, meccanismi di correzione ex post*

Come anticipato al precedente punto e), il Piano di Stock Grant 2019 prevede che, le Units assegnate ai beneficiari maturino a decorrere dal secondo anno dalla loro assegnazione in base alla seguente tempistica:

- fino a un massimo pari al 12,5% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 30 aprile 2021;
- fino a un massimo pari al 25% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 luglio 2021;
- fino a un massimo pari al 37,5% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 ottobre 2021;
- fino a un massimo pari al 50% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 gennaio 2022;
- fino a un massimo pari al 62,5% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 30 aprile 2022;
- fino a un massimo pari al 75% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 luglio 2022;
- fino a un massimo pari all'87,5% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 ottobre 2022;
- fino a un massimo pari al 100% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 gennaio 2023.

Le Units maturate dovranno comunque essere esercitate entro il termine ultimo del 29 aprile 2029.

Tali periodi di differimento consentono ai beneficiari di usufruire di un congruo arco temporale per conseguire i benefici economici del Piano, coerentemente con gli obiettivi di fidelizzazione e di allineamento degli interessi del management e degli Azionisti (nel lungo periodo) che il piano si propone.

*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*

Il Piano di Stock Grant 2019, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevede un impegno di "minimum holding" delle Azioni assegnate: in caso di maturazione delle Units e di assegnazione delle relative Azioni, ciascun beneficiario si impegnerà irrevocabilmente a detenere continuativamente, sino al quinto anniversario dalla Data di Attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate. Durante tale periodo, le Azioni saranno pertanto soggette a



tale vincolo di inalienabilità, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

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

Il Presidente beneficia del trattamento di fine mandato (TFM) come previsto dalla normativa in vigore, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Con riguardo all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il contratto con la società stabilisce una specifica disciplina del recesso che prevede, in caso di:

- a. recesso della società dal rapporto di lavoro dirigenziale, con esclusione della sola ipotesi di licenziamento sorretto da giusta causa;
- b. recesso del manager in caso di revoca, mancata rinomina, o mancato conferimento dei poteri e compiti concordati o riduzione degli stessi, in qualità di Amministratore Delegato di CIR e/o in qualità di Amministratore Delegato di GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.;
- c. recesso del manager in caso di cessazione, per qualsiasi ragione diversa dalla rinuncia e/o dalla revoca per giusta causa, dell'ufficio di Amministratore e/o Amministratore Delegato di CIR, e/o dell'ufficio di Amministratore e/o Amministratore Delegato di GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.;
- d. recesso del manager qualora si verifichi una giusta causa di dimissioni dal rapporto di lavoro dirigenziale con CIR, e/o una giusta causa di rinuncia dall'ufficio di Amministratore e/o Amministratore Delegato di CIR, e/o una giusta causa di rinuncia dall'ufficio di Amministratore e/o Amministratore Delegato di GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.;
- e. recesso del manager per cambio di controllo rispetto a quello in essere al momento della stipula del contratto;
- f. recesso del manager per inadempimento delle obbligazioni economiche stabilite contrattualmente;

la corresponsione di una indennità forfettaria lorda pari a numero due volte la remunerazione complessiva (intesa come somma della retribuzione fissa lorda percepita come dipendente alla data di cessazione, degli emolumenti percepiti in qualità di amministratore alla data della cessazione e della media degli ultimi tre anni di quanto erogato a titolo di emolumento/retribuzione variabile).

Fatto salvo l'applicazione delle previsioni di legge, non sono previsti trattamenti economici correlati alla cessazione di mandato di Amministratore.

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, legati alla Società da rapporto di lavoro, sono applicabili le norme di legge e gli accordi del Contratto Nazionale Dirigenti Industriali in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

E' prevista, in linea con le *best practices*, una polizza assicurativa (Directors& Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dei Dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni con l'obiettivo di tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti da eventuali risarcimenti, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

*n) 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.)*

Sono previsti compensi per gli Amministratori indipendenti, oltre all'emolumento ordinario, per l'eventuale partecipazione ai Comitati.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato) beneficiano della remunerazione descritta nei precedenti paragrafi.

*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*

La Politica retributiva è stata redatta senza l'utilizzo specifico di politiche di altre società. Si ritiene infatti che la Politica sia coerente con gli obiettivi del Gruppo e con le caratteristiche tipiche dello stesso, in termini di attività svolta e di dimensioni.

## **SEZIONE II**

### **1.1 Parte Prima**

#### *1.1 Voci che compongono la remunerazione*

##### Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori è costituita da una componente fissa determinata dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina e per l'intera durata del mandato.

##### Amministratori investiti di particolari cariche

Il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono remunerati con un ulteriore compenso fisso. L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

##### Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono remunerati con un ulteriore compenso fisso per la eventuale partecipazione a Comitati Interni (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le operazioni con parti correlate, Comitato Nomine e Remunerazione).

##### Collegio Sindacale

Il compenso è determinato, in misura fissa, dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato. Il compenso è differenziato tra Presidente e Sindaci effettivi.

##### Dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto remunerativo è costituito da: retribuzione fissa e piani di compenso basati su strumenti finanziari. A ciò si aggiungono piani assicurativi e di assistenza sanitaria in linea con le previsioni dell'applicabile Contratto Nazionale Dirigenti Industriali e con decorrenza 2016 l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

#### *1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono:*

##### *1.2.1 Eventuale esistenza di tali accordi*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità a favore degli Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

I Dirigenti con responsabilità strategiche godono di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro, ai sensi del Contratto Nazionale Dirigenti Industriali e di legge, i quali stabiliscono limiti quantitativi.

### *1.2.2 Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto.*

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuta una indennità nei casi previsti dal Contratto Nazionale Dirigenti Industriali.

### *1.2.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità*

Non sono previsti obiettivi di *performance* collegati con l'assegnazione di indennità.

### *1.2.4 Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa*

I diritti (Units) attribuiti nell'ambito di piani di Stock Grant sono attribuiti ai beneficiari a titolo personale e non possono essere trasferiti per atto tra vivi a nessun titolo. Il diritto di esercitare le Units è inoltre condizionato al permanere del rapporto di lavoro o di amministrazione tra il beneficiario e la Società ovvero società da essa controllate.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione, qualunque ne sia la causa, ivi compreso il decesso del beneficiario, i beneficiari o gli eredi manterranno solo la titolarità delle Units maturate al momento della cessazione del rapporto.

### *1.2.5 Casi in cui matura il diritto all'indennità*

Vedi il precedente punto 1.2.1.

### *1.2.6 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 sono stati stipulati accordi che prevedano tali fattispecie.

Il Piano di Stock Grant prevede che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione, qualunque ne sia la causa, ivi compreso il decesso del beneficiario, i beneficiari o gli eredi mantengono la titolarità delle Units maturate al momento della cessazione del rapporto.

E' facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire ad uno o più dei beneficiari o degli eredi la conservazione dei diritti derivanti dal Piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, ed in particolare il mantenimento, parziale o totale, delle Units non maturate.

*1.2.7 Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza*

Non sono stati stipulati accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

*1.2.8 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.

*1.2.9 Nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate*

Nel corso dell'esercizio 2018 non sono è stata corrisposta alcuna indennità di fine rapporto.

**Parte Seconda**

Allegate tabelle 1, 2, 3A previste dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

\*\*\*

**Partecipazioni**

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quarter del Regolamento Emittenti si riportano in allegato alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti).

**SCHEMA 7-BIS - TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

(in euro)					(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2018	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity (valore teorico: v. nota 2)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Note
							Bonus e altri incentivi	Partec. agli utili						
DE BENEDETTI RODOLFO	Presidente	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	1.680.000				22.296		<b>1.702.296</b>	0		1a, 1b, 3
				Società Controllate	45.000						<b>45.000</b>			4
				<b>Totale</b>	<b>1.725.000</b>				22.296		<b>1.747.296</b>	<b>0</b>		
MONDARDINI MONICA	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	1.153.331		376.000				<b>1.529.331</b>	1.116.659		1a, 1b, 1c, 1d, 2
				Società Controllate	290.052						<b>290.052</b>			5, 6
				<b>Totale</b>	<b>1.443.383</b>		<b>376.000</b>				<b>1.819.383</b>	<b>1.116.659</b>		
BERTHERAT PHILIPPE	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	14.000					<b>34.000</b>			1a, 1f
BOTTICINI MARISTELLA	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	15.000					<b>35.000</b>			1a, 1e
DE BENEDETTI EDOARDO	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000						<b>20.000</b>			1a
DEBENEDETTI FRANCO	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000						<b>20.000</b>			1a
DE BENEDETTI MARCO	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000						<b>20.000</b>			1a
				Società Controllate	225.000						<b>225.000</b>			7
				<b>Totale</b>	<b>245.000</b>						<b>245.000</b>			
GIANNINI SILVIA	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	15.000					<b>35.000</b>			1a, 1e
GRIECO PATRIZIA	Consigliere	1.1 - 28.04	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	6.667	4.333					<b>11.000</b>			1a, 1f
PASINELLI FRANCESCA	Consigliere	4.6 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	11.507	6.753					<b>18.260</b>			1a, 1e
RECCHI CLAUDIO	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	28.000					<b>48.000</b>			1a, 1e, 1f
TABELLINI GUIDO	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	14.000					<b>34.000</b>			1a, 1f

(in euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2018	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity (valore teorico: v. nota 2)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Note
							Bonus e altri incentivi	Partec. agli utili						
MANZONETTO PIETRO	Presidente Collegio Sindacale	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	75.200						75.200			
				Società Controllate	11.167						11.167			8
				Totale	86.367						86.367			
ALLIEVI ANNA MARIA	Sindaco effettivo	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	50.000						50.000			
ZINGALES RICCARDO	Sindaco effettivo	1.1 - 31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	50.000						50.000			
				Società Controllate	45.050						45.050			8
				Totale	95.050						95.050			
DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE				CIR S.p.A.	195.261			3.174			198.435	163.656		1c, 2, 9
				Società Controllate		30.000					30.000			
				Totale	195.261	30.000		3.174			228.435	163.656		

(1) Compensi per la carica nella società che redige il bilancio:

a) compensi di € 20.000 deliberati dall'Assemblea

b) incarichi speciali ex art. 2389 comma 3 deliberati dal Consiglio di Amministrazione a favore di De Benedetti Rodolfo e Mondardini Monica

c) retribuzioni di lavoro dipendente

d) bonus € 376.000 a titolo di retribuzione variabile legato al raggiungimento di obiettivi di risultato

e) Comitato Controllo e Rischi

f) Comitato Nomine e Remunerazione

(2) Trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto; valori contabili IAS non percepiti dall'amministratore e al momento potenziali.

(3) I compensi per benefici non monetari si riferiscono a polizze assicurative deliberati dal Consiglio di Amministrazione a favore di De Benedetti Rodolfo.

(4) Compensi fissi per la carica di Consigliere nelle controllate GEDI S.p.A. (€ 25.000) e Sogefi S.p.A. (€ 20.000).

(5) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€ 25.000), di Vice Presidente (€ 68.219) e di Amministratore Delegato (€ 128.888) di GEDI S.p.A.

(6) Nei "Compensi fissi" sono esclusi gli importi per la carica di Consigliere (€ 20.000) e di Amministratore esecutivo (€ 32.055) in Sogefi S.p.A. riversati a CIR S.p.A. e di Consigliere (€ 10.000) in KOS S.p.A. per rinuncia.

(7) Compensi fissi nella controllata GEDI S.p.A. per la carica di Consigliere (€ 25.000) e Presidente (€ 200.000).

(8) Compensi fissi comprendono gli emolumenti per le cariche di Sindaco in altre società del Gruppo.

(9) Valorizzazione assegnazione auto aziendale.

**SCHEMA 7-BIS - TABELLA 2: 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
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (importi in migliaia di euro)	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 (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)
DE BENEDETTI RODOLFO	PRESID.																
Piano di stock option straordinario		2009 2a tranche (*)	1.750.000	2,7344	dal 31/03/2008 al 31/03/2018										1.750.000	--	--
Piano di stock option straordinario		2009 3a tranche (*)	1.750.000	1,6806	dal 30/09/2008 al 30/09/2018										1.750.000	--	--
Piano di stock option straordinario		2009 4a tranche (*)	1.750.000	1,0718	dal 31/03/2009 al 31/03/2019											1.750.000	--
Piano di stock option		2009 1a tranche	1.750.000	0,9907	dal 30/09/2009 al 30/09/2019											1.750.000	--
Piano di stock option		2009 2a tranche	1.750.000	1,5449	dal 28/02/2010 al 28/02/2020											1.750.000	--
Piano di stock option		2010 1a tranche	1.750.000	1,6208	dal 30/09/2010 al 30/09/2020											1.750.000	--
Piano di stock option		2010 2a tranche	1.750.000	1,4982	dal 28/02/2011 al 28/02/2021											1.750.000	--
<b>TOTALE</b>			<b>12.250.000</b>	<b>1,5916</b>											<b>3.500.000</b>	<b>8.750.000</b>	<b>0</b>
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE																	
Piano di stock option straordinario		2009 2a tranche (*)	105.000	2,7344	dal 31/03/2008 al 31/03/2018										105.000	--	--
Piano di stock option straordinario		2009 3a tranche (*)	115.000	1,6806	dal 30/09/2008 al 30/09/2018										115.000	--	--
Piano di stock option straordinario		2009 4a tranche (*)	115.000	1,0718	dal 31/03/2009 al 31/03/2019											115.000	--
Piano di stock option		2009 1a tranche	115.000	0,9907	dal 30/09/2009 al 30/09/2019											115.000	--
Piano di stock option		2009 2a tranche	115.000	1,5449	dal 28/02/2010 al 28/02/2020											115.000	--
Piano di stock option		2010 1a tranche	125.000	1,6208	dal 30/09/2010 al 30/09/2020											125.000	--
Piano di stock option		2010 2a tranche	125.000	1,4982	dal 28/02/2011 al 28/02/2021											125.000	--
<b>TOTALE</b>			<b>815.000</b>	<b>1,5768</b>											<b>220.000</b>	<b>595.000</b>	<b>0</b>

(\*) Piani derivanti dalla trasformazione di piani di Phantom stock option.

(16) Trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto.



**SCHEMA 7-BIS - TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

		(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2014	stock grant 856.574	dal 30/06/2014 al 31/01/2018						856.574			2
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		2014	stock grant 150.000	dal 30/06/2014 al 31/01/2018						150.000			0
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2015	stock grant 902.966	dal 27/04/2015 al 31/01/2019	stock grant 11.890		dal 28/05/2018 al 27/04/2025	28/05/2018		390.251	stock grant 521.106		103
			stock grant 1.000.000	dal 27/04/2015 al 31/03/2018	stock grant 34.923		dal 28/05/2018 al 27/04/2025	28/05/2018			stock grant 1.034.923		60
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		2015	stock grant 150.000	dal 27/04/2015 al 31/01/2019	stock grant 1.310		dal 28/05/2018 al 27/04/2025	28/05/2018		65.625	stock grant 66.935 esercitate 9.375 time e 9.375 performance	1,4945	16
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2016	stock grant 1.000.000	dal 29/04/2016 al 31/01/2020	stock grant 2.183		dal 28/05/2018 al 27/04/2026	28/05/2018			stock grant 252.183		281
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		2016	stock grant 155.100	dal 29/04/2016 al 31/01/2020	stock grant 338		dal 28/05/2018 al 27/04/2026	28/05/2018			stock grant 39.113		44
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2017	stock grant 888.914	dal 28/04/2017 al 31/01/2021									398
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		2017	stock grant 137.870	dal 28/04/2017 al 31/01/2021									62
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2018			stock grant 1.263.750		dal 27/04/2018 al 31/01/2022	27/04/2018					273
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		2018			stock grant 196.008		dal 27/04/2018 al 31/01/2022	27/04/2018					42
						0							1.281

(5) Trattasi del costo figurativo aziendale determinato al momento dell'assegnazione del piano, utilizzando specifici modelli attuariali, moltiplicato per il numero di "Unit" esercitabili nel periodo di riferimento.

(10) Units time maturate

(12) Trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto.

**SCHEMA 7-TER – TABELLA 1-2 - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI, E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Società partecipata</i>	<i>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente</i>	<i>Numero azioni acquistate</i>	<i>Numero azioni vendute</i>	<i>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso</i>	<i>Note</i>
DE BENEDETTI RODOLFO	Presidente	CIR S.p.A.	8.207.746	--	--	8.207.746	(1)
MONDARDINI MONICA	Amministratore Delegato e Direttore Generale	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
	Vice Presidente	GEDI S.P.A.	373.125	--	--	373.125	
BERTHERAT PHILIPPE	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
BOTTICINI MARISTELLA	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DEBENEDETTI FRANCO	Consigliere	CIR S.p.A.	375.000	--	--	375.000	
DE BENEDETTI EDOARDO	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DE BENEDETTI MARCO	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
GIANNINI SILVIA	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
GRIECO PATRIZIA	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
PASINELLI FRANCESCA	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
RECCHI CLAUDIO	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
TABELLINI GUIDO	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
MANZONETTO PIETRO	Presidente Collegio Sindacale	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
ALLIEVI ANNA MARIA	Sindaco effettivo	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
ZINGALES RICCARDO	Sindaco effettivo	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DIRIGENTE CON RESP. STRATEGICHE		CIR S.p.A.	242.739	--	--	242.793	

(1) Azioni possedute tutte a titolo di proprietà: di cui n. 1.007.746 direttamente e n. 5.200.000 indirettamente tramite la Rodolfo De Benedetti Società Semplice e n. 2.000.000 azioni tramite la Rodolfo De Benedetti S.r.l..

## **PROPOSTA DI DELIBERA**

### **Voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123 ter del TUF**

Signori Azionisti,

ai sensi dell'Art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., siete chiamati a deliberare sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta secondo i dettami dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato da Consob, conformemente all'Allegato 3 A, Schema 7-bis del succitato Regolamento.

Ciò premesso, sottoponendo alla Vostra attenzione il contenuto della suddetta Relazione, il Vostro Consiglio di Amministrazione Vi sottopone la seguente

proposta di delibera

L'Assemblea degli Azionisti di CIR S.p.A. - COMPAGNIE INDUSTRIALI RIUNITE:

- visti i disposti della vigente normativa
- dato atto che la Relazione sulla Remunerazione è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge

**DELIBERA**

favorevolmente, sul contenuto della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 marzo 2019.