

## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

Ai sensi dell'art. 123 ter del D.Lgs. n. 58/1998 e  
dell'art. 84 quater e dell'allegato 3A del Regolamento CONSOB n. 11971/99

28 MARZO 2019

## **SEZIONE I**

### **1. Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione (Allegato 3A, lettere a), b) e c) Regolamento Consob n. 11971/99)**

La politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Buzzi Unicem S.p.A. (da ora detta "Buzzi Unicem" o "la Società") costituisce la formalizzazione della prassi remunerativa seguita dalla Società. Essa è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione tenutasi l'11 novembre 2011 e volta per volta adeguata alle modifiche del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana ed alle variazioni organizzative che hanno interessato il gruppo. L'ultima modifica della politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 novembre 2015. Successivamente la politica non è stata oggetto di ulteriori modifiche.

Gli organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed attuazione della politica per la remunerazione sono i seguenti:

- l'Assemblea ordinaria degli azionisti stabilisce la remunerazione del Consiglio di Amministrazione ed esprime un voto non vincolante sulla Sezione I della relazione sulla remunerazione;
- il Consiglio di Amministrazione approva la politica per la remunerazione e le sue modifiche e stabilisce, su proposta degli Amministratori indipendenti, la remunerazione degli Amministratori Delegati e, previo parere del Collegio Sindacale, degli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale, stabilisce la remunerazione del responsabile dell'Internal Audit;
- gli Amministratori indipendenti svolgono una funzione propositiva in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi;
- gli Amministratori Delegati, in coerenza con la politica per la remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, stabiliscono la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Società attualmente non ha istituito un Comitato per la remunerazione.

Nella predisposizione della politica della remunerazione la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti esterni.

### **2. Finalità della politica di remunerazione (Allegato 3A, lettera d) Regolamento Consob n. 11971/99)**

La politica retributiva di Buzzi Unicem ha l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare persone qualificate e dotate di capacità e qualità professionali adeguate alle esigenze della gestione della Società e del Gruppo ad essa facente capo. Tale obiettivo viene perseguito in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo, nell'ottica di ricercare l'allineamento degli interessi del *management* a quelli della Società e degli azionisti, con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di

medio lungo periodo.

### **3. Descrizione della politica di remunerazione (Allegato 3A, lettere e), f), g), h) e n) Regolamento Consob n. 11971/99)**

#### **Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale**

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione è stabilita dall'assemblea ordinaria dei soci ed è ripartita all'interno del Consiglio di Amministrazione in misura paritetica tra tutti gli amministratori, con attribuzione di una quota doppia al Presidente in virtù della funzione generale di rappresentanza allo stesso attribuita e con esclusione degli Amministratori Delegati i quali sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente. Non esistono piani d'incentivazione a base azionaria riservati ai membri del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è indipendente dai risultati economici conseguiti da Buzzi Unicem, ma è commisurata all'impegno richiesto.

Agli amministratori non esecutivi chiamati a far parte del Comitato Controllo e Rischi, il quale opera in via continuativa, è attribuito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, un compenso fisso annuo in funzione dell'impegno richiesto.

Agli amministratori non esecutivi chiamati a far parte del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, il quale è chiamato ad esprimersi su singole specifiche operazioni, può essere attribuito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, un compenso in funzione delle singole operazioni che gli vengono sottoposte e commisurato all'impegno richiesto.

La remunerazione del Presidente e dei Vice Presidenti di Buzzi Unicem SpA ai quali siano attribuiti speciali incarichi nonché quella di altri Amministratori con speciali incarichi, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione in misura fissa, su proposta di Amministratori indipendenti e previo parere del Collegio Sindacale.

I compensi del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'assemblea ordinaria dei soci in misura fissa per tutta la durata dell'incarico, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'incarico.

#### **Remunerazione degli Amministratori Delegati**

I due Amministratori Delegati di Buzzi Unicem, come detto, sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente e percepiscono altresì emolumenti in relazione a cariche ricoperte in società controllate.

La remunerazione degli Amministratori Delegati per la componente di lavoro dipendente è formata da una prevalente parte fissa e da una parte variabile, collegata ai risultati di azienda ed individuali, entrambe esaminate e valutate dal Consiglio di Amministrazione. Sono, altresì, esaminati e valutati dal Consiglio di Amministrazione gli emolumenti degli Amministratori Delegati per cariche ricoperte in società controllate.

La componente fissa della retribuzione, tenuto conto anche degli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate, ha l'obiettivo di remunerare adeguatamente le competenze tecniche e manageriali richieste per la carica ricoperta e le conseguenti responsabilità.

All'interno della componente fissa della remunerazione è compreso un pacchetto di *benefits* non monetari che non deve rappresentare più del 20% della retribuzione fissa e che comprende, in linea generale, l'assegnazione di un'autovettura per uso anche privato e i

*ticket restaurant.*

La componente fissa deve essere sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Delegati anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi a cui tale componente è legata.

La struttura della componente variabile della retribuzione è basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO), come segue:

- la componente variabile è oggettiva, non discrezionale e calcolata in funzione di obiettivi annualmente prefissati, sia di risultato economico (in parte riferiti a base di calcolo biennale) sia rappresentativi di altri aspetti dell'attività aziendale (negli ultimi anni costituiti dal miglioramento degli indici infortunistici), ciascuno con pesi differenziati e con prevalenza di quelli economici oggettivamente misurabili;
- è prevista una soglia minima al di sotto della quale non matura diritto a retribuzione variabile e, allo stesso modo, esiste un limite massimo.

Gli obiettivi sono assegnati annualmente agli Amministratori Delegati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e sono rappresentati dal raggiungimento di determinati livelli di risultati economici riferiti al gruppo e/o ad alcune delle sue componenti (negli ultimi anni EBIT delle aree Italia, Dyckerhoff e USA ed utile attribuibile agli azionisti) e di altri indicatori dell'andamento aziendale (negli ultimi anni gli infortuni sul lavoro).

Almeno uno degli obiettivi assegnati deve essere riconducibile alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o altri aspetti riguardanti la sostenibilità dell'impresa.

La parte variabile della retribuzione varia da un minimo pari a zero (in caso di mancato raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati) fino ad un massimo pari al 50% della parte fissa della retribuzione e si modifica in funzione del livello raggiunto degli obiettivi assegnati.

Il pagamento della parte variabile è effettuato dopo l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio in relazione al quale è maturata la parte variabile stessa. Non è previsto un ulteriore differimento in considerazione del fatto che il management della società è stabile espressione degli azionisti di controllo e rappresenta un loro diretto coinvolgimento nella gestione sociale, garantendo l'allineamento degli interessi tra management ed azionisti ad una compiuta valutazione dei rischi di medio-lungo periodo.

Nei limiti di quanto previsto dalle normative applicabili e dai contratti collettivi, la parte variabile della remunerazione è soggetta a restituzione, in tutto o in parte, nel caso in cui sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati; tuttavia, la restituzione è prevista solo nel caso in cui il dato errato sulla base del quale è determinata la parte variabile della retribuzione si discosti dal dato corretto in misura superiore al 5%.

La restituzione della parte variabile della remunerazione è comunque prevista in ogni caso in cui la stessa sia stata determinata sulla base di comportamenti fraudolenti accertati, fatti salvi gli altri rimedi a disposizione della società in forza di legge o di contratto.

#### **Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

I Dirigenti con responsabilità strategiche, sono individuati, oltre che negli Amministratori Delegati di Buzzi Unicem, nelle seguenti funzioni:

- l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale (se nominato) della controllata tedesca Dyckerhoff o dirigenti che svolgano funzioni equivalenti
- l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale (se nominato) delle controllate statunitensi RC Lonestar e Alamo Cement o dirigenti che svolgano funzioni equivalenti
- le funzioni corporate di Buzzi Unicem che si dedicano principalmente ad attività di coordinamento e controllo per il gruppo nel suo complesso, individuate attualmente nel Dirigente preposto al bilancio, nella funzione Finanza e Tesoreria, nella funzione Sostenibilità e nella Direzione Tecnica di Gruppo.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione è formata da una prevalente parte fissa e da una parte variabile, collegata ai risultati di azienda ed individuali, entrambe determinate dagli Amministratori Delegati della capogruppo in coerenza con i principi di seguito riportati.

La componente fissa della retribuzione ha l'obiettivo di remunerare adeguatamente le competenze tecniche e manageriali richieste per la funzione ricoperta e le conseguenti responsabilità.

All'interno della componente fissa della remunerazione è ricompreso un pacchetto di *benefits* che non deve rappresentare più del 20% della retribuzione fissa.

La struttura della componente variabile della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società, è basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO) come segue:

- la componente variabile è oggettiva, solo in minima parte discrezionale e calcolata in funzione di obiettivi annualmente prefissati, di risultato (in parte riferiti a base di calcolo biennale) ed individuali, ciascuno con pesi differenziati e con prevalenza di quelli economici oggettivamente misurabili;
- per ciascuno degli obiettivi, aziendale o individuale, è prevista una soglia minima al di sotto della quale non matura diritto a retribuzione variabile e, allo stesso modo, esiste un limite massimo.

Gli obiettivi aziendali assegnati sono attribuiti annualmente dagli Amministratori Delegati della capogruppo e sono rappresentati dal raggiungimento di determinati livelli di risultato economico del gruppo oppure dell'area geografica di competenza (negli ultimi anni EBIT di gruppo o delle rispettive aree di competenza).

Gli obiettivi individuali sono anch'essi attribuiti annualmente dagli Amministratori Delegati della capogruppo in relazione alle specifiche aree di responsabilità di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche. In particolare, gli obiettivi individuali del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con le funzioni della sua area di responsabilità.

In ogni caso, almeno uno degli obiettivi assegnati deve essere riconducibile alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o altre tematiche riguardanti la sostenibilità dell'impresa (negli ultimi anni gli infortuni sul lavoro).

La parte variabile della retribuzione rappresenta una percentuale della retribuzione fissa; essa varia in funzione del livello raggiunto degli obiettivi aziendali e individuali assegnati, differenziata per categorie di Dirigenti con responsabilità strategiche e non superiore alla percentuale stabilita per gli Amministratori Delegati. Si rimanda alla Sezione II per

l'indicazione della percentuale massima raggiungibile dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il pagamento della parte variabile è effettuato dopo l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio in relazione al quale è maturata la parte variabile stessa. Non è previsto un ulteriore differimento in considerazione del fatto che il management della società è stabile espressione degli azionisti di controllo e rappresenta un loro diretto coinvolgimento nella gestione sociale, garantendo l'allineamento degli interessi tra management ed azionisti ad una compiuta valutazione dei rischi di medio-lungo periodo.

Nei limiti di quanto previsto dalle normative applicabili e dai contratti collettivi, la parte variabile della remunerazione è soggetta a restituzione, in tutto o in parte, nel caso in cui sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati; tuttavia, la restituzione è prevista solo nel caso in cui il dato errato sulla base del quale è determinata la parte variabile della retribuzione si discosti dal dato corretto in misura superiore al 5%.

La restituzione della parte variabile della remunerazione è comunque prevista in ogni caso in cui la stessa sia stata determinata sulla base di comportamenti fraudolenti accertati, fatti salvi gli altri rimedi a disposizione della società in forza di legge o di contratto.

#### **4. Informazioni su coerenza della politica di remunerazione con gli obiettivi a lungo termine e con la politica di gestione dei rischi (Allegato 3A, lettera i) Regolamento Consob n. 11971/99)**

Si ritiene che la significatività e la preponderanza della componente fissa della remunerazione rispetto a quella variabile garantisca la coerenza della politica di remunerazione con l'obiettivo di perseguimento degli interessi di lungo termine della Società nonché con una corretta gestione dei rischi aziendali.

#### **5. Piani di assegnazioni di strumenti finanziari (Allegato 3A, lettera j) e k) Regolamento Consob n. 11971/99)**

Non sono previsti piani di assegnazione di strumenti finanziari.

#### **6. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (Allegato 3A, lettera l) Regolamento Consob n. 11971/99)**

Per quanto riguarda gli Amministratori non legati alla Società da rapporto di lavoro dipendente, non sono previste indennità in caso di cessazione della carica.

Per quanto riguarda gli Amministratori Delegati e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si applicano le previsioni normative locali, quali il trattamento di fine rapporto e quanto disposto dal contratto collettivo nazionale dei dirigenti d'industria per i dipendenti italiani e, per i dipendenti di società estere, dai relativi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che in ogni caso non prevedono indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro superiori ad una annualità di retribuzione.

## **7. Coperture assicurative o previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie (Allegato 3A, lettera m) Regolamento Consob n. 11971/99)**

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione che non siano anche dipendenti della Società, quest'ultima non ha previsto coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche.

Con riferimento agli Amministratori Delegati ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche ed agli amministratori ex dipendenti della Società, esistono le coperture assicurative, previdenziali, pensionistiche e di assistenza sanitaria previste dalle rispettive normative locali e dai relativi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per gli Amministratori Delegati della capogruppo, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche dell'area Italia e gli amministratori ex dipendenti della Società, esiste una copertura integrativa sanitaria prestata tramite fondo di assistenza.

I Dirigenti con responsabilità strategiche dell'area Dyckerhoff non hanno copertura sanitaria integrativa; all'Amministratore Delegato è stata pattiziamente riconosciuta una forma previdenziale integrativa le cui prestazioni saranno erogate al termine dell'attività lavorativa.

Il Dirigente con responsabilità strategiche dell'area USA beneficia di una copertura sanitaria integrativa prestata tramite il piano assicurativo sanitario in vigore presso la società. Inoltre a questo Dirigente, cittadino italiano, è stato pattiziamente garantito un trattamento previdenziale che prevede la continuità dei versamenti previdenziali INPS, calcolati sull'ultima retribuzione da lui percepita in Italia.

## **8. Politiche retributive di riferimento (Allegato 3A, lettera o) Regolamento Consob n. 11971/99)**

Per la definizione della politica retributiva non sono state utilizzate come riferimento politiche retributive di altre società.

Comunque, sulla base dei dati pubblicati da società quotate di analoghe dimensioni e complessità, non risulta che le remunerazioni riconosciute da Buzzi Unicem superino i livelli di mercato.

In particolare, sono stati visionati i livelli delle retribuzioni resi pubblici nelle relazioni sulle remunerazioni di società industriali facenti parti degli indici FTSE-MIB e MID-CAP con una tipologia di azionariato simile a quella di Buzzi Unicem; si sono considerati, altresì, i dati emergenti dai rapporti annuali di Assonime e Consob sulle relazioni pubblicate dalle società quotate.

## **SEZIONE II**

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

**1.1** I compensi riportati nella Seconda Parte della presente Sezione riferiti all'esercizio 2018 ed in coerenza con la politica di remunerazione sopra illustrata, sono costituiti dalle seguenti voci.

#### **Componenti del Consiglio di Amministrazione**

- 1) un importo fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 12 maggio 2017 in sede di nomina pari a complessivi euro 495.000, ripartito in misura paritetica tra tutti gli Amministratori, con attribuzione di una quota doppia al Presidente e con esclusione degli Amministratori Delegati i quali sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente, e quindi un importo di:
  - euro 90.000 per il Presidente;
  - euro 45.000 per ciascun consigliere con esclusione degli Amministratori Delegati;
- 2) un importo fisso ai sensi dell'art. 2389 c.c. determinato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2017 in euro 150.000 annui per il Presidente al quale sono attribuiti speciali incarichi (oltre all'assegnazione dell'autovettura anche per uso privato);
- 3) un importo fisso ai sensi dell'art. 2389 c.c. determinato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2017 in euro 180.000 annui per il consigliere Paolo Burlando al quale sono attribuiti speciali incarichi.;
- 4) un importo fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2017 ai sensi dell'art. 2389 c.c. per gli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Controllo e Rischi pari ad euro 15.000 per ciascun componente del Comitato Controllo e Rischi;
- 5) un importo fisso determinato di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c.c. per la partecipazione degli Amministratori alle riunioni del Comitato Parti Correlate. Nel 2018 non si sono tenute riunioni del Comitato Parti Correlate.

#### **Componenti del Collegio Sindacale**

- un importo fisso determinato in sede di nomina dall'Assemblea degli Azionisti del 12 maggio 2017, pari ad euro 67.500 per il Presidente e ad euro 45.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

#### **Amministratori Delegati di Buzzi Unicem**

- 1) una retribuzione fissa da lavoro dipendente, pari ad euro 270.000 euro lordi annui per l'Amministratore Delegato Pietro Buzzi, e ad euro 271.678 lordi annui per l'Amministratore Delegato Michele Buzzi;
- 2) un pacchetto di *fringe benefits*, nei limiti indicati nella Sezione I della presente relazione, rappresentati per Pietro Buzzi dall'autovettura ad uso anche privato e dai *ticket restaurant* e per Michele Buzzi dal 2018 solo dai *ticket restaurant*;
- 3) una retribuzione variabile basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO), determinata, con riferimento all'esercizio 2018, per l'84% in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato operativo (EBIT) delle aree Italia, Dyckerhoff e USA, per l'8% in funzione del raggiungimento di un determinato livello di utile attribuibile agli azionisti e per il restante 8% in funzione del miglioramento delle performances ambientali, di sicurezza sul lavoro o di sostenibilità dell'impresa.



Il livello del bonus relativo all'EBIT e all'utile attribuibile agli azionisti, varia in funzione del raggiungimento di un minimo dell'80% ed un massimo del 120% rispetto ai parametri economici di riferimento, rappresentati da un importo minimo per l'EBIT Italia o dal raffronto con il risultato dell'anno precedente e con la previsione di budget dell'anno di competenza. Al di sotto del minimo non maturano quote di MBO, mentre con risultati superiori al massimo, l'importo del bonus non può comunque superare il massimo prefissato.

L'obiettivo legato alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o riguardanti la sostenibilità dell'impresa è rappresentato dalla diminuzione dell'indice LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) di gruppo rispetto al valore rilevato nell'esercizio precedente. Tale indice mette in relazione il numero di infortuni con assenza dal lavoro rispetto alle ore lavorate .

L'ammontare complessivo del bonus non può superare il 50% della retribuzione annua lorda fissa (valore dei benefit esclusi) dell'anno di competenza. L'importo del bonus che verrà erogato nel 2019 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2018 è pari al 25,1% della retribuzione fissa per l'Amministratore Delegato Pietro Buzzi e pari al 25,1% della retribuzione fissa per l'Amministratore Delegato Michele Buzzi.

#### **Dirigenti con responsabilità strategiche**

- 1) una retribuzione fissa da lavoro dipendente;
- 2) un pacchetto di *fringe benefits*, nei limiti indicati nella Sezione I della presente relazione, rappresentati principalmente dall'autovettura ad uso anche privato;
- 3) una retribuzione variabile basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO), determinata, con riferimento all'esercizio 2018:

- *quanto all'Amministratore Delegato di Dyckerhoff*

per il 75% in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato operativo (EBIT) delle aree Dyckerhoff, USA e gruppo Buzzi Unicem nel suo complesso, per il 15% in base a obiettivi individuali e per il restante 10% in funzione del miglioramento delle performances ambientali, di sicurezza sul lavoro o di sostenibilità dell'impresa.

Il livello del bonus relativo all'EBIT varia secondo lo stesso schema determinato per gli Amministratori Delegati di Buzzi Unicem.

Gli obiettivi individuali sono collegati a specifiche attività o progetti nell'ambito dell'area di responsabilità manageriale.

L'obiettivo legato alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o riguardanti la sostenibilità dell'impresa è rappresentato dal miglioramento degli indici di frequenza e gravità degli infortuni sul lavoro.

L'ammontare complessivo del bonus non può superare il 50% della retribuzione annua lorda fissa (valore dei benefit esclusi) dell'anno di competenza. L'importo del bonus che verrà erogato nel 2019 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2018 è pari al 38,0% della retribuzione fissa;

- *quanto all'Amministratore Delegato dell'area USA*

per il 90% in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato operativo (EBIT) nell'area USA e per il 10% in funzione del miglioramento delle performances ambientali, di sicurezza sul lavoro o di sostenibilità dell'impresa.

Il livello del bonus relativo all'EBIT varia in funzione del raggiungimento di un minimo dell'80% ed un massimo del 120% rispetto al risultato dell'anno precedente ed alla previsione di budget dell'anno di competenza. Al di sotto del minimo non maturano quote di MBO, mentre con risultati superiori al massimo, l'importo del bonus non può comunque superare il massimo prefissato.

L'obiettivo legato alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o riguardanti la sostenibilità dell'impresa è rappresentato dal raggiungimento di determinati livelli di indici produttivi (quali consumo di combustibili, utilizzo di combustibili alternativi, rapporto clinker/cemento) e dall'andamento degli infortuni sul lavoro.

L'ammontare complessivo del bonus non può superare il 50% della retribuzione annua lorda fissa (valore dei benefit esclusi) dell'anno di competenza. L'importo del bonus che verrà erogato nel 2019 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2018 è pari al 30,2% della retribuzione fissa;

- *quanto agli altri dirigenti con responsabilità strategiche*

a livello di obiettivi aziendali, in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato economico e, a livello di obiettivi individuali, in funzione di obiettivi legati alle specifiche aree di responsabilità di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche, nonché in funzione del miglioramento delle performances ambientali, di sicurezza sul lavoro o di sostenibilità dell'impresa.

Gli obiettivi aziendali rappresentano il 70% della parte variabile della remunerazione mentre gli obiettivi individuali rappresentano il restante 30% della parte variabile della remunerazione.

L'obiettivo legato alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o riguardanti la sostenibilità dell'impresa è rappresentato dalla diminuzione della frequenza e/o della gravità degli infortuni sul lavoro.

L'ammontare complessivo del bonus non può superare il 40% della retribuzione annua lorda fissa (valore dei benefit esclusi) dell'anno di competenza. L'importo del bonus che verrà erogato nel 2019 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2018 varia tra il 17% ed il 34% della retribuzione fissa degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

**1.2** Come detto nella Sezione Prima della presente relazione, non sono previste indennità in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente oltre a quelle previste dalla normativa e da quanto disposto dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico o che prevedano la stipulazione di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Non esistono, infine, accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

## I.2 SECONDA PARTE

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

### Consiglio di Amministrazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (1)	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
				per la carica	per speciali incarichi	da lavoro dipendente		Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Enrico Buzzi</b>	Presidente	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			90.000,00	150.000,00				3.720,00			<b>243.720,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate				50.000,00							<b>50.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>90.000,00</b>	<b>200.000,00</b>				<b>3.720,00</b>			<b>293.720,00</b>		
<b>Veronica Buzzi</b>	Vice Presidente	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			40.000,00								<b>40.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>85.000,00</b>								<b>85.000,00</b>		
<b>Michele Buzzi</b>	Amministratore Delegato	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio					271.678,00	68.305,00 <sup>2</sup>		6.920,00 <sup>3</sup>			<b>346.903,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			84.000,00								<b>84.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>84.000,00</b>		<b>271.678,00</b>	<b>68.305,00</b>		<b>6.920,00</b>			<b>430.903,00</b>		
<b>Pietro Buzzi</b>	Amministratore Delegato	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio					270.000,00	67.878,00 <sup>2</sup>		9.899,00 <sup>3</sup>			<b>347.777,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			60.000,00								<b>60.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>60.000,00</b>		<b>270.000,00</b>	<b>67.878,00</b>		<b>9.899,00</b>			<b>407.777,00</b>		
<b>Paolo Burlando</b>	consigliere	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00	180.000,00		15.000,00					<b>240.000,00</b>		
(II)	Compensi da collegate			25.000,00								<b>25.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>70.000,00</b>	<b>180.000,00</b>		<b>15.000,00</b>					<b>265.000,00</b>		
<b>Luca Dal Fabbro</b>	consigliere	8/2/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			41.250,00								<b>41.250,00</b>		
<b>Elsa Fornero</b>	consigliere	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Aldo Fumagalli Romario</b>	consigliere	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00			15.000,00					<b>60.000,00</b>		
<b>Linda Orsola Gilli</b>	consigliere	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Antonella Musy</b>	consigliere	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Gianfelice Rocca</b>	consigliere	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Maurizio Sella</b>	consigliere	1/1/2018-31/12/2018	2019											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00			15.000,00					<b>60.000,00</b>		

(1) Approvazione del bilancio

(2) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2019 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2018

(3) Comprende quota annua versata dalla Società al fondo pensione integrativo per euro 6.000,00

## Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (1)	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
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Fabrizio Riccardo Di Giusto</b>	presidente collegio sindacale	1/1/2018-31/12/2018	2019									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			67.500,00						<b>67.500,00</b>		
<b>Paola Lucia Giordano</b>	sindaco effettivo	1/1/2018-31/12/2018	2019									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00						<b>45.000,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			7.500,00						<b>7.500,00</b>		
(III)	Totale			<b>52.500,00</b>						<b>52.500,00</b>		
<b>Giorgio Zoppi</b>	sindaco effettivo	1/1/2018-31/12/2018	2019									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00						<b>45.000,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			48.000,00						<b>48.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>93.000,00</b>						<b>93.000,00</b>		

(1) Approvazione del bilancio

## Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi Retribuzione da lavoro dipendente	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
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Massimo Toso</b>	CEO RCL & Alamo Cement	1/1/2018-31/12/2018										
(II)	Compensi da controllate			465.707,00		140.661,00 <sup>1</sup>		92.467,00 <sup>2</sup>		<b>698.835,00</b>		
<b>Dirk Beese</b>	Managing Director Dyckerhoff	1/1/2018-31/12/2018										
(II)	Compensi da controllate			550.000,00		208.728,00 <sup>1</sup>		201.144,00 <sup>3</sup>		<b>959.872,00</b>		
<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>4</sup></b>												
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			551.478,00		92.515,00 <sup>1</sup>		25.757,00 <sup>5</sup>		<b>669.750,00</b>		418.871,00
(II)	Compensi da controllate			166.971,00		57.154,00 <sup>1</sup>		30.321,00 <sup>6</sup>		<b>254.446,00</b>		
(III)	Totale			<b>718.449,00</b>		<b>149.669,00</b>		<b>56.078,00</b>		<b>924.196,00</b>		<b>418.871,00</b>

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2019 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2018

(2) Comprende versamento ai fini del futuro trattamento pensionistico in Italia per euro 69.670,00

(3) Comprende quota di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico per euro 185.292,00

(4) Comprende n. 4 Dirigenti con responsabilità strategiche

(5) Comprende quota annua versata dalla Società al fondo pensione integrativo per euro 18.000,00

(6) Comprende quota di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico per euro 14.469,00

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Nome e cognome	Carica	Piano							
<b>Michele Buzzi</b>	Amministratore Delegato								
Compensi nella società che redige il bilancio			68.305,00 <sup>1</sup>						
<b>Pietro Buzzi</b>	Amministratore Delegato								
Compensi nella società che redige il bilancio			67.878,00 <sup>1</sup>						
<b>Massimo Toso</b>	CEO RCL & Alamo Cement								
Compensi da controllate			140.661,00 <sup>1</sup>						
<b>Dirk Beese</b>	Managing Director Dyckerhoff								
Compensi da controllate			208.728,00 <sup>1</sup>						
<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			92.515,00 <sup>1</sup>						
(II) Compensi da controllate e collegate			57.154,00 <sup>1</sup>						
(III) Totale			<b>149.669,00</b>						

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2019 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2018

## SCHEMA 7-TER

**Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2017	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 31/12/2018
<b>Amministratori</b>						
Enrico Buzzi	Presidente	Buzzi Unicem S.p.A.	1.000 1 ord.			1.000 1 ord.
		Buzzi Unicem S.p.A.	200.000 risp.	10.000 risp.		210.000 risp.
Veronica Buzzi	Vice Presidente	Buzzi Unicem S.p.A.	58.850 ord.	1.450 ord.		60.300 ord.
		Buzzi Unicem S.p.A.	72.600 risp.	2.530 risp.		75.130 risp.
Michele Buzzi	Amministratore Delegato	Buzzi Unicem S.p.A.	26.130 risp.	5.000 risp.		31.130 risp.
Pietro Buzzi	Amministratore Delegato	Buzzi Unicem S.p.A.	2.560 ord.			2.560 ord.
		Buzzi Unicem S.p.A.	38.610 risp.			38.610 risp.
Paolo Burlando	Consigliere	Buzzi Unicem S.p.A.	10.000 risp.	1.000 risp.		11.000 risp.
Aldo Fumagalli Romario	Consigliere	Buzzi Unicem S.p.A.	1.000 ord.			1.000 ord.
Maurizio Sella	Consigliere	Buzzi Unicem S.p.A.	6.030 risp.			6.030 risp.

1 possesso del coniuge

**Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2017	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 31/12/2018
6	Buzzi Unicem S.p.A.	3.950 ord.			3.950 ord.
	Buzzi Unicem S.p.A.	30.836 risp.	5.575 risp.		36.411 risp.

## **Proposta di deliberazione**

Signori Azionisti,

in relazione a quanto sopra esposto, ai sensi dell'articolo 123 ter del T.U.F., siete chiamati ad esprimerVi con voto non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla remunerazione.

Siete, quindi, invitati ad assumere la seguente deliberazione:

“L'assemblea degli azionisti di Buzzi Unicem SpA, riunita in sede ordinaria, considerata la Relazione sulla remunerazione predisposta dagli amministratori,

delibera

di approvare, ai sensi dell'art. 123 ter, comma 6, del D.Lgs. n. 58/1998, la Sezione I della Relazione sulla remunerazione predisposta dagli amministratori e contenente la politica della società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.”.

Casale Monferrato, 28 marzo 2019

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Enrico Buzzi