

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2013

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2013

SOMMARIO

GLOSSARIO	3
INTRODUZIONE	4
SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2013	5
1. Linee generali di politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	5
1.1. Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione	5
1.2. Contenuto della Politica di Remunerazione	7
1.2.1. Politica di remunerazione del Consiglio di Amministrazione	7
1.2.2. Politica di remunerazione per gli Organi di controllo	8
1.2.3. Politica di remunerazione per Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	8
SEZIONE II – REMUNERAZIONI 2012 E ALTRE INFORMAZIONI	10
2. Voci che costituiscono la remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	10
2.1. Parte I	10
2.1.1. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione	10
2.1.2. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	10
2.1.3. Remunerazione dell'organo di controllo.	11
2.1.4. Remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.	11
2.1.5. Piani di Stock Option	11
2.2. Parte II – Compensi corrisposti nell'esercizio 2012	13
2.2.1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	13
2.2.2. Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	14
2.2.3. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	14
SEZIONE III	15
3. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	15
3.1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	15
3.2. Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	15

Glossario

Ai fini del presente documento, s'intende per:

- **Codice:**
il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre del 2011 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
- **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. emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.
- **Esercizio:**
l'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione.
- **Gruppo:**
la capogruppo Cementir Holding S.p.A. e le società controllate.
- **Politica:**
la Politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche raccomandata dall'art 6 del Codice.
- **Regolamento Emittenti Consob:**
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.
- **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 7 marzo 2013, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari definisce e illustra:

- nella prima sezione, i principi e le linee guida ai quali si attiene Cementir Holding S.p.A. al fine di determinare la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica.
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2012 agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali ed altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

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

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

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

SEZIONE I – Politica sulla Remunerazione 2013

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

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

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

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

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

Assemblea degli azionisti.

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

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

Consiglio di Amministrazione.

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

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

In materia di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Cod. Civ., previo parere del Collegio Sindacale;
- determina la remunerazione degli amministratori membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato per le Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi), previo parere del Collegio Sindacale;
- approva la politica per la remunerazione degli Amministratori, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 6 del Codice;
- approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predispone eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari su delega dell'Assemblea dei soci.

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

Comitato per le Nomine e Remunerazioni.

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

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

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

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

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.

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e Remunerazioni partecipa il Presidente del Collegio Sindacale nonché – qualora ritenuto opportuno e su invito del Comitato – altri rappresentanti della Società (General Counsel, Chief Financial Manager e Group HR Manager).

Nel corso del 2012, il Comitato per le Remunerazioni che ha terminato il proprio mandato con l'approvazione del bilancio di esercizio 2011, si è riunito 1 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.

A partire dalla ricostituzione del Comitato (istituito come Comitato per le Nomine e Remunerazioni) e fino al 31 dicembre 2012, a valle del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2012, lo stesso si è riunito 2 volte per:

- analizzare gli sviluppi del quadro normativo e di autoregolamentazione, anche ai fini del recepimento delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina in tema di remunerazione, con conseguente proposta in merito al trattamento economico del Presidente e Amministratore Delegato della Società,
- verificare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata nell'esercizio precedente.

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi all'uopo delegati:

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

Collegio Sindacale

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

- | | |
|--------------------|-----------------------------------|
| ▪ Claudio Bianchi | Presidente del Collegio Sindacale |
| ▪ Giampiero Tasco | Sindaco Effettivo |
| ▪ Federico Malorni | Sindaco Effettivo |

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

Direzione Risorse Umane

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

1.2. Contenuto della Politica di Remunerazione

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

La Cementir Holding intende perseguire 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. 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.

1.2.1. Politica di remunerazione del Consiglio di Amministrazione

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.

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 agli Amministratori (art. 2389, comma 3, c.c.).

Remunerazione degli Amministratori

Per quanto riguarda 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

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).

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

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 terrà 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 loro assegnati.

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

- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile siano 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;
- la 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.

Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

Non sono previsti compensi aggiuntivi per gli Amministratori Esecutivi.

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.

1.2.2. Politica di remunerazione per gli Organi di controllo

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

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

Direttori Generali

Non è prevista una politica di remunerazione per i Direttori Generali.

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".

La Società ritiene che il bilanciamento adottato tra componente fissa e variabile sia in linea con i propri 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 retributive di mercato fornite da società specializzate. Il raffronto viene operato prendendo in considerazione il mercato di riferimento, la dimensione e la complessità dell'azienda, il livello di responsabilità, di esperienza e di competenza associate alle singole posizioni ed il mantenimento del principio dell'equità interna che serve a mantenere alto il livello di trasparenza del sistema e di conseguente motivazione del capitale umano interno.

Componente Variabile

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

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

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

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

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

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

L'effetto combinato 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 - Il Sistema LTI

Si ritiene opportuno avviare lo studio di un nuovo strumento di fidelizzazione e di stimolo alla realizzazione dei risultati di lungo termine che coinvolga i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché un ristretto numero di altri Dirigenti del Gruppo al fine anche di mantenere il complessivo sistema di remunerazione in linea con le migliori pratiche di mercato evitando quindi problematiche di attrazione, motivazione e permanenza delle migliori risorse professionali aziendali.

Nel corso del 2013 verranno quindi sviluppati studi in tal senso ed il Comitato per le Nomine e Remunerazioni, avvalendosi anche di consulenti esterni e/o della competente Direzione Risorse Umane di Gruppo, si riserva di presentare alla valutazione del Consiglio di Amministrazione, una specifica proposta in tal senso.

Benefici non monetari

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

SEZIONE II – REMUNERAZIONI 2012 E ALTRE INFORMAZIONI

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

2.1. Parte I

2.1.1. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

Componente fissa

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

Componente variabile

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

Benefici non monetari

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

Rimborsi spese

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

Trattamenti/indennità previsti 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 del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto, né esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico e, ancora, non sono stati stipulati con gli Amministratori contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto e accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

2.1.2. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

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

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

Remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato

In merito alla remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2012 ha deliberato che la remunerazione annuale è suddivisa in una componente fissa ed una componente variabile. La componente fissa è pari a 1,8 milioni di Euro annui al lordo delle imposte, liquidabile su base mensile. La componente variabile è pari al 2% del flusso di cassa operativo generato dal Gruppo, definito in base ad una formula che permette un pronto riscontro con i dati del bilancio consolidato, a cui va detratta la componente fissa sopra evidenziata. La componente variabile, da intendersi al lordo delle imposte e che potrà avere solo valore pari a zero o positiva, è preliminarmente misurata e liquidata a titolo di acconto in occasione dell'approvazione dal parte del Consiglio di Amministrazione della Relazione Finanziaria Semestrale del Gruppo; in occasione dell'approvazione della Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo da parte dell'Assemblea degli Azionisti la componente variabile è determinata in via definitiva, con la liquidazione del relativo saldo. Il Dirigente Preposto della Società certifica, al momento dell'erogazione della suddetta retribuzione, che i parametri indicati siano, di volta in volta, correttamente e adeguatamente applicati.

Remunerazione per partecipazione a Comitati consiliari

Il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2012, sentito il parere del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, con il parere del Collegio Sindacale ha deliberato che, in ragione dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle rispettive

funzioni nonché per le particolari deleghe di poteri conferite, agli Amministratori investiti di particolari viene corrisposto un ulteriore compenso annuale:

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

2.1.3. Remunerazione dell'organo di controllo.

L'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2011 ha deliberato un compenso annuo di Euro 60 mila per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 40 mila ad ogni singolo Sindaco Effettivo.

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

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

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

- Riccardo Nicolini;
- Massimo Sala.

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

- una componente fissa lorda;
- una componente variabile che si basa su un sistema di incentivazione di breve termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali annuali legati ai risultati economici e finanziari del Gruppo e delle Società Controllate. Il valore complessivo dell'incentivo non può superare il 36% della retribuzione base del dirigente.

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

Benefici non monetari

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

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

Alla data di approvazione della presente relazione non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategica. 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 si ispirano ai benchmark di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi.

2.1.5. Piani di Stock Option

In materia di piani di incentivazione azionaria, durante l'esercizio 2008 l'Assemblea della Società ha approvato un piano di incentivazione azionaria ("Piano"), destinato ad Amministratori investiti di particolari cariche e a Dirigenti che ricoprono ruoli strategici all'interno della Società e/o delle sue controllate, delegando il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, ad aumentare il capitale sociale a servizio del Piano fino ad un importo massimo di Euro 162.302.400, mediante emissione di massime numero 3.182.400 azioni ordinarie, aventi godimento regolare, con esclusione del diritto di opzione, ai sensi dell'articolo 2441, comma ottavo, del Codice Civile

In data 11 febbraio 2008, quindi, il Consiglio di Amministrazione della Società, in forza della suddetta delega, ha deliberato, *inter alia*, di:

- aumentare a pagamento il capitale sociale della Società, anche in via scindibile, fino ad un importo pari a Euro 1.225.000, mediante emissione di massime numero 1.225.000 azioni, del valore nominale di 1 euro, ai sensi dell'articolo 2441, comma ottavo, del Codice Civile e, quindi, con esclusione del diritto d'opzione (in merito si precisa che il capitale sociale si intenderà aumentato di un importo pari al valore delle azioni ordinarie di volta in volta effettivamente sottoscritte);
- approvare il regolamento del Piano ("Regolamento"); e
- assegnare le opzioni oggetto del Piano ("Opzioni") ad alcuni dei beneficiari come sopra individuati.

Per quanto riguarda i termini e le modalità per la sottoscrizione delle Opzioni e per l'esercizio delle stesse, si specifica che:

- le Opzioni sono state assegnate, entro il 31 marzo 2008, mediante consegna della lettera di concessione delle Opzioni, unitamente al Regolamento approvato, debitamente firmati, per accettazione, da parte di ciascun Assegnatario;

- l'esercizio delle opzioni dovrà essere effettuato dai beneficiari - in una o più tranches -, ma comunque per un ammontare non inferiore, per ogni tranche, a n. 2500 opzioni assegnate a ciascuno di essi - non prima dell'11 febbraio 2011 e non oltre l'11 febbraio 2013, entro ciascuna delle finestre temporali indicate nella lettera di concessione delle opzioni. L'esercizio delle opzioni è regolato ai sensi del paragrafo 6 del Regolamento pubblicato sul sito internet della Società www.cementirholding.it, nella sezione Investor Relations/Corporate Governance/Operazioni Societarie.

Si ricorda, infine, che, ai sensi del Regolamento, l'esercizio delle opzioni da parte degli assegnatari è, in ogni caso, condizionato al fatto che: (i) gli stessi, al momento dell'esercizio, continuino a ricoprire la carica di dirigenti o amministratori, purché dipendenti, della Società e/o delle sue controllate; e (ii) siano stati raggiunti determinati obiettivi all'interno dei rispettivi sottogruppi di appartenenza.

Il prezzo di esercizio delle opzioni è stato fissato in Euro 7 ed è risultato superiore ad Euro 5,50 (i.e., la media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la data di assegnazione, cd. "prezzo di riferimento"). Il prezzo di esercizio così fissato è indirizzato al perseguimento della crescita di valore della società, obiettivo principale del piano di incentivazione.

In considerazione del prezzo fissato per l'esercizio, superiore al prezzo di riferimento indicante il valore di mercato delle azioni al momento dell'assegnazione, e delle condizioni alle quali è subordinato l'esercizio stesso, si ritiene che le opzioni in oggetto, valorizzate attraverso l'applicazione delle metodologie finanziarie, idonee per la determinazione del prezzo di tali strumenti finanziari, esprimano valori non significativi.

Si precisa che, alla data del 31 dicembre 2012, il piano di incentivazione azionaria interessa complessivamente 3 beneficiari, che la prima tranche delle Opzioni, originariamente pari a 1.225.000, è oggi pari a numero 820.000 e che alla data di approvazione della presente relazione nessun beneficiario ha effettuato l'esercizio delle Opzioni.

2.2. Parte II – Compensi corrisposti nell'esercizio 2012

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 2012 dall'Emittente e da società controllate e collegate, ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(Euro '000)

Nome Cognome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi			Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Gettoni di presenza	Compensi deliberati dall'Assemblea o dal CdA	Compensi per lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE														
Francesco <i>CALTAGIRONE</i>	Presidente	04.12 – 12.12	04.2014	5	1.262	61		410		5		1.743		
Carlo <i>CARLEVARIS</i>	Vice Presidente	04.12 – 12.12	04.2014	5								5		
Alessandro <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	5								5		
Azzurra <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	4								4		
Edoardo <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	3								3		
Saverio <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	4		60						64		
Flavio <i>CATTANEO</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	1			20					21		
Mario <i>CILIBERTO</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	5	500					12		517		
Paolo DI <i>BENEDETTO</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	4			50					54		
Fabio <i>CORSICO</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	3			10					13		
Mario <i>DELFINI</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	4			10					14		
Alfio <i>MARCHINI</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	3								3		
Riccardo <i>NICOLINI</i>	Consigliere	04.12 – 12.12	04.2014	5		806		152		20		983		
AMMINISTRATORI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO PER SCADENZA DEL MANDATO														
Massimo <i>CONFORTINI</i>	Consigliere	01.12 – 04.12	04.2012	1								1		
Walter <i>MONTEVECCHI</i>	Consigliere	01.12 – 04.12	04.2012	/		151				1		152		
Enrico <i>VITALI</i>	Consigliere	01.12 – 04.12	04.2012	1								1		
COLLEGIO SINDACALE														
<i>Claudio BIANCHI</i>	Presidente Coll. Sindacale	01.12 – 12.12	04.2013		77							77		
<i>Gianpiero TASCO</i>	Sindaco effettivo	01.12 – 12.12	04.2013		51							51		
<i>Federico MALORNI</i>	Sindaco effettivo	01.12 – 12.12	04.2013		48							48		
TOTALE				53	1.938	1.078	90	562	/	38		3.759		
Dirigenti con responsabilità strategiche	2			5		*989		**152	/	***46		1.192		
Compensi nella società che redige il bilancio				53	1.406	1.050	90	562	/	52		3.213		
Compensi da società controllate e collegate				/	532	211	/	/	/	12		755		

* Include anche il compenso di Riccardo Nicolini già esposto nella colonna "Compensi per lavoro dipendente" riferibile ai Consiglieri di Amministrazione

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

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

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

Nella tabella seguente sono riportate nominativamente le stock-option assegnate a tutti i soggetti che nel corso del 2012, anche per una frazione di periodo, hanno ricoperto la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome Cognome	Carica	Piano	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	
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile e esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
Francesco CALTAGIRONE	Presidente	Stock-option	550.000	Euro 7	Dal 1 al 31 dicembre 2012 Dal 15 febbraio al 15 marzo 2013 Dal 1 al 31 dicembre 2013	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	550.000	/
Mario CILIBERTO	Consigliere	Stock-option	150.000	Euro 7	Dal 1 al 31 dicembre 2012 Dal 15 febbraio al 15 marzo 2013 Dal 1 al 31 dicembre 2013	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	150.000	/
Walter MONTEVECCHI	Consigliere	Stock-option	120.000	Euro 7	Dal 1 al 31 dicembre 2012 Dal 15 febbraio al 15 marzo 2013 Dal 1 al 31 dicembre 2013	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	120.000	/
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Compensi da controllate e collegate	Piano A	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Totale		/	820.000	Euro 7	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	820.000	/

2.2.3. Piani di incentivazione monetari 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, l'emittente utilizza la tabella 3A.

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 2012 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.	6.999.799	103.630	/	7.103.429
Carlo <i>CARLEVARIS</i>	Vice Presidente	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Alessandro <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	3.151.404	/	/	3.151.404
Azzurra <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	2.291.796	/	/	2.291.796
Edoardo <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	286.000	/	/	286.000
Saverio <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Flavio <i>CATTANEO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Mario <i>CILIBERTO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	158.000	37.000	/	195.000
Paolo <i>DI BENEDETTOI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Fabio <i>CORSICO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	6.900	/	/	6.900
Mario <i>DELFINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Alfio <i>MARCHINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Riccardo <i>NICOLINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	60.000	47.500	/	107.500
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.	60.000	46.700	/	106.700