



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2019

SOMMARIO

GLOSSARIO	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
PREMESSA	5
SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2019	6
1.1 Processo per la definizione e approvazione della Politica in materia di Remunerazione	6
1.2 Contenuto della Politica in materia di Remunerazione	9
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2018 DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DAL DIRETTORE GENERALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	17
2.1 Parte I – Voci che compongono la remunerazione	17
2.2 Parte II – Compensi corrisposti nell’esercizio 2018	20
SEZIONE III	22
3. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	22

Glossario

Ai fini del presente documento, s'intende per:

- **Codice:**
il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
- **Codice Etico:**
il Codice Etico approvato dalla Società e aggiornato in data 27 luglio 2017.
- **Dirigenti con Responsabilità Strategiche:**
coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Emittenti Consob (in materia di Parti Correlate).
- **Emittente:**
Cementir Holding S.p.A., ossia l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.
- **Esercizio:**
l'esercizio sociale cui si riferisce la Relazione.
- **Gruppo:**
la capogruppo Cementir Holding S.p.A. e le società controllate.
- **Politica:**
la Politica in materia di Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche relativa all'esercizio 2019.
- **Regolamento Emittenti:**
il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti
- **Relazione:**
la Relazione sulla Remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123 *ter* TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.
- **Società:**
la Cementir Holding S.p.A.
- **TUF:**
il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) e successive modifiche.

Riferimenti normativi

La Relazione è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori delle società quotate e dell'articolo 84-quater del Regolamento Consob in materia di relazione sulla remunerazione ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A Schemi 7-bis e 7-ter dello stesso regolamento nonché alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice, concernente la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche degli emittenti quotati e tenendo conto della procedura sulle Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione il 3 marzo 2017 e dei principi espressi nel Codice Etico di Gruppo.

Premessa

La Politica in materia di Remunerazioni definisce i principi e le linee guida con le quali il Gruppo Cementir determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all'interno del Gruppo, con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Con la Relazione sulla Remunerazione Cementir Holding intende rafforzare la trasparenza sui contenuti delle politiche in materia di remunerazione e sulla loro effettiva attuazione garantendo agli investitori di accedere alle informazioni relative ai sistemi di incentivazione, favorendo altresì una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *Shareholders*.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la **sezione I**, illustra la Politica adottata da Cementir Holding S.p.A. in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2019 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- la **sezione II**, i compensi corrisposti nell'esercizio 2018 agli Amministratori, Sindaci, al Direttore Generale ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che ne compongono la remunerazione.

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

La Relazione sulla Remunerazione ex Art. 123-ter del TUF è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, nella seduta del 7 Marzo 2019. La Prima Sezione viene sottoposta all'Assemblea degli Azionisti convocata il 17 Aprile 2019.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione presso la sede sociale, pubblicato sul sito internet della Società www.cementirholding.it e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE disponibile all'indirizzo www.emarketstorage.com, con le modalità e nei termini previsti dalla regolamentazione vigente.

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

SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione 2019

La presente Sezione descrive in maniera organica i principi e le linee guida con le quali Cementir Holding determina e monitora la Politica in materia di Remunerazione e la sua attuazione all'interno della Società, con particolare riferimento agli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica in materia di Remunerazione ha come finalità principale di riassumere le politiche in ambito di remunerazione applicate all'interno del Gruppo e di assicurare un sistema di remunerazione, equo e sostenibile, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, alle norme e alle aspettative degli Stakeholders. La Politica ha anche una finalità di *attraction* e di *retention* delle risorse dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo in un contesto internazionale caratterizzato da competitività e complessità, oltre che una finalità di riconoscimento e valorizzazione delle performance.

Cementir Holding intende dotarsi di un sistema di remunerazione competitivo che permetta di garantire al meglio il rispetto del delicato equilibrio fra obiettivi strategici ed il riconoscimento dei meriti ai dipendenti del Gruppo. La Politica, infatti, anche attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, intende facilitare l'allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore e al raggiungimento di predeterminati risultati economici. Questo fine è perseguito anche attraverso il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati, attraverso sia l'utilizzo del sistema di incentivazione di breve termine (c.d. STI) che del piano di incentivazione a lungo termine (c.d. LTI).

1.1 Processo per la definizione e approvazione della Politica in materia di Remunerazione

1.1.1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica in materia 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 voto non vincolante sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;
- delibera sugli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

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

- predisporre eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari su delega dell'Assemblea dei soci.

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi all'uopo delegati:

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

Comitato per le Nomine e Remunerazioni

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

Collegio Sindacale

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

Direzione Risorse Umane

La Direzione Risorse Umane della Società viene coinvolta dal 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 Dirigenti con Responsabilità Strategiche che in fase di monitoraggio e verifica della piena e corretta implementazione delle stesse, con l'obiettivo di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e benchmarking e ricorrendo, qualora necessario, alle prestazioni di esperti indipendenti in materia.

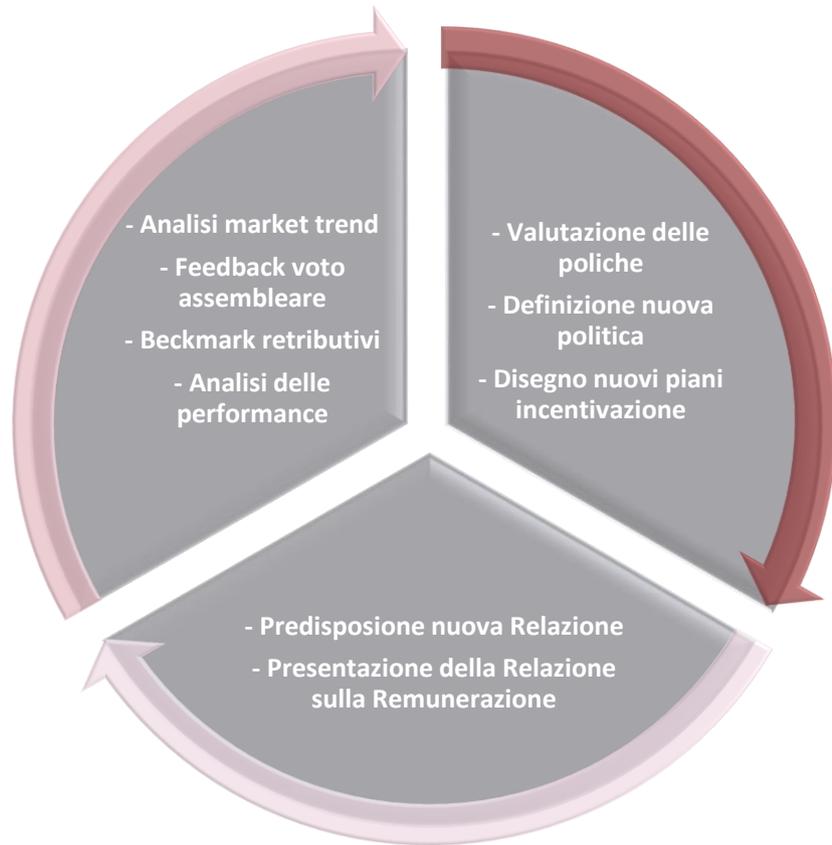
1.1.2. Intervento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato

Il Comitato per le Nomine e Remunerazioni alla data di approvazione della presente Relazione è composto da quattro amministratori non esecutivi, di cui tre indipendenti e due in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 aprile 2018:

<i>Paolo Di Benedetto</i>	<i>Amministratore Indipendente, non esecutivo e Presidente del Comitato</i>
<i>Veronica De Romanis</i>	Amministratore Indipendente, non esecutivo e membro del Comitato con esperienza in materia finanziaria
<i>Chiara Mancini</i>	Amministratore Indipendente, non esecutivo e membro del Comitato
<i>Mario Delfini</i>	Amministratore non esecutivo e membro del Comitato, con esperienza in materia finanziaria

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

- formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso e dei suoi Comitati, nonché in merito alle competenze e figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione o dei Comitati sia ritenuta opportuna affinché il Consiglio stesso possa esprimere il proprio orientamento agli azionisti prima della nomina del nuovo Consiglio, tenendo altresì conto degli esiti dell'autovalutazione annuale del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati ai sensi del Codice di Autodisciplina;



- esprime raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito al numero massimo di incarichi negli organi di amministrazione o di controllo di altre società quotate in mercati regolamentati, di società finanziarie, bancarie, assicurative o, comunque, di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore della Società;
- esprime raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali fattispecie problematiche connesse all'applicazione del divieto di concorrenza previsto a carico degli Amministratori dall'art. 2390 del codice civile, qualora l'Assemblea, per esigenze di carattere organizzativo, abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe a tale divieto;
- propone al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di Amministratore, tenendo conto delle segnalazioni eventualmente pervenute dagli azionisti, in caso di cooptazione, qualora occorra sostituire Amministratori indipendenti;
- provvede all'istruttoria relativa alle verifiche periodiche dei requisiti di indipendenza e onorabilità degli amministratori e sull'assenza di cause di incompatibilità o ineleggibilità in capo agli stessi;

come anche:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata ed avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato per quanto riguarda l'attuazione di tale politica nei riguardi dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valuta e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a piani di incentivazione azionaria, di stock option, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del management e dei dipendenti delle società del gruppo facenti capo alla Società;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei soci è presente il Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni o altro componente del Comitato;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio;
- fornisce pareri sulle questioni di volta in volta sottoposte al suo vaglio dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione o su quant'altro inerente o connesso.

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

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

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

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

Nel corso del 2018, il Comitato per le Nomine e Remunerazioni si è riunito in data 12 febbraio e in data 5 marzo per approvare la politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategica e per la definizione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea degli Azionisti ex articolo 123 – ter del TUF e verificare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata nell'esercizio precedente. Inoltre nella riunione del 17 dicembre è stato analizzato il piano di incentivazione a lungo termine c.d. LTI in vigore, per valutare l'adeguamento degli obiettivi di performance per i partecipanti al ciclo 2017-2019, in relazione dei nuovi livelli di risultato attesi per effetto del mutato perimetro del Gruppo.

1.1.3. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica in materia di Remunerazione

Si ricorda, come già esposto nella relazione precedente, che la Società si è avvalsa nel 2017 della consulenza dell'esperto indipendente Willis Towers Watson. In particolare tale esperto ha condotto un'analisi di benchmark a livello internazionale per allineare il modello di Long Term Incentive alle best practices di mercato.

1.2 Contenuto della Politica in materia di Remunerazione

1.2.1 Contenuti della Politica in materia di Remunerazione e principali cambiamenti rispetto all'esercizio 2018.

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 Dirigenti con Responsabilità Strategica, fornendo un'informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza degli Stakeholders rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business e la performance aziendale.

Cementir Holding persegue una Politica in materia di Remunerazione volta a motivare, attrarre e trattenere persone che, grazie alle loro competenze professionali ed alla capacità personali di tradurle in comportamenti in linea con gli obiettivi aziendali, siano in grado di assicurare il raggiungimento dei risultati previsti, costruendo valore per gli Stakeholders della Società.

I principi e i criteri applicati per definire tale Politica intendono assicurare che la Cementir Holding sia adeguatamente competitiva nel settore di interesse e nei mercati internazionali nei quali opera, attraverso tre direttrici principali:

- valorizzazione del merito e della *performance*, al fine di promuovere azioni e comportamenti coerenti con i valori della Società, i principi del Codice Etico da essa adottato e gli obiettivi strategici;
- competitività esterna ed equità interna, al fine di allineare i pacchetti retributivi alle *best practices* e di assicurarne la coerenza alla complessità e alle responsabilità del ruolo;

- allineamento degli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti e con le strategie di medio-lungo periodo della Società.

La Politica persegue l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la creazione di un forte legame tra performance individuali e del Gruppo, da un lato, e retribuzione, dall'altro.

La Politica sulla Remunerazione 2019 non prevede sostanziali novità rispetto alla politica approvata nel 2018 caratterizzata in particolare, dalla semplificazione e uniformità dell'architettura complessiva del sistema di incentivazione variabile di breve termine e dal mantenimento e conferma dell'impianto di incentivazione di lungo termine per il periodo 2017-2021.

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

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

Remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione

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

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

Remunerazione degli Amministratori

Il compenso da corrispondersi agli Amministratori (voce sub. A) è costituito da un gettone per la presenza alle singole riunioni del Consiglio di Amministrazione e da un compenso fisso annuo per la carica di consigliere in favore di ciascun componente, determinati, conformemente alle previsioni di legge, dall'Assemblea degli Azionisti.

Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

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

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

- (i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) l'Amministratore Delegato;
- (iii) gli Amministratori partecipanti ai Comitati Consiliari (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine e Remunerazioni e, a decorrere dal 23 aprile 2018, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate).

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.

Agli amministratori costituenti il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è riconosciuto un gettone di presenza per ogni riunione del Comitato alla quale partecipino.

Remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato

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

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

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

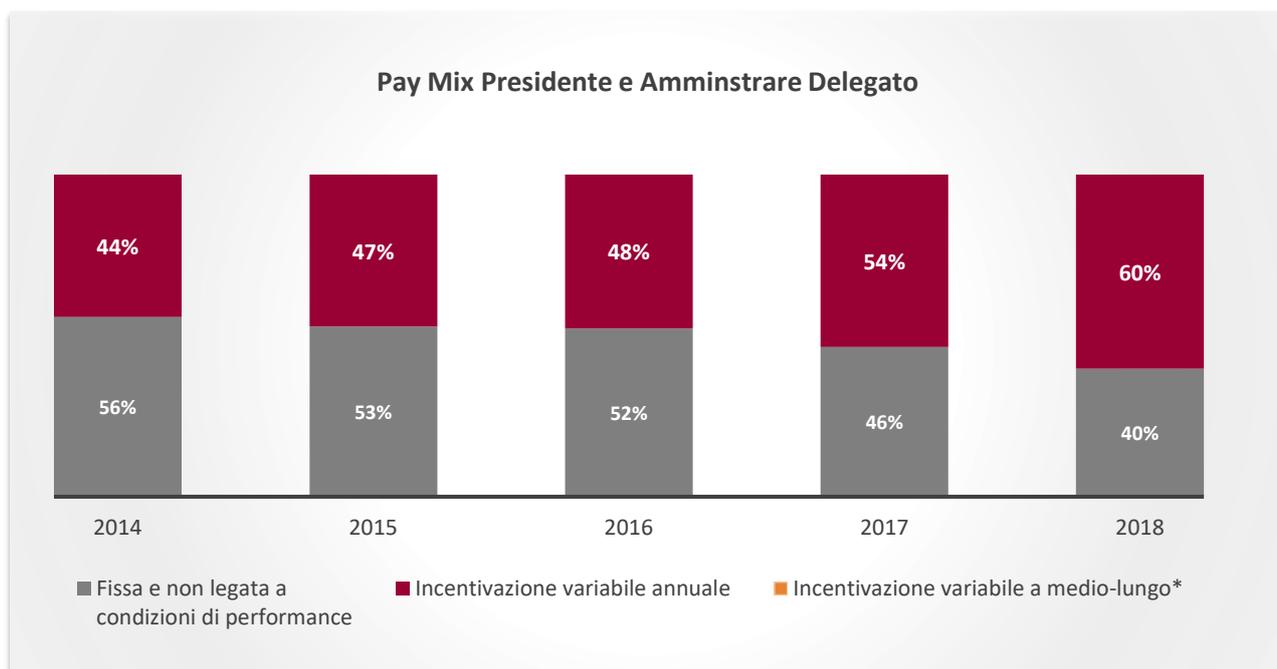
In particolare, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri:

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

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

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

Di seguito è rappresentato il trend storico di *pay mix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'*Annual Total Compensation* (esclusa la componente di benefits):



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

Remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi

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

Remunerazione per gli Organi di controllo

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci su base annua è determinato forfettariamente dall'Assemblea degli Azionisti e i relativi importi sono esposti al paragrafo 2.1 della presente relazione.

Remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il pacchetto remunerativo del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composto da una componente fissa e una variabile di breve periodo e dai cosiddetti "benefici non monetari". Il bilanciamento adottato tra componente fissa e variabile è in linea con gli obiettivi strategici di massimizzazione dei risultati di business e, quindi, del Gruppo nel suo complesso.

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

Componente Variabile di breve periodo

La componente variabile si basa su un sistema di incentivazione di breve termine denominato *Short Term Incentive* (STI). Il sistema consente di valutare la performance della Società e dei beneficiari su base annua e di orientare le azioni del management verso obiettivi strategici in linea con le priorità di business del Gruppo di breve periodo.

Elemento cardine del sistema è rappresentato dagli obiettivi economici e finanziari del Gruppo e/o delle Società Controllate che costituiscono anche la condizione di accesso al sistema (Gate), ulteriori obiettivi sono definiti sulla base di indicatori riconducibili sia a performance aziendali sia a performance individuali anche di tipo qualitativo. A ciascun obiettivo è associato un risultato atteso di performance a livello minimo, target e massimo, correlato ad una curva di *pay out* compresa nel range 90%-120%.

La struttura e il peso dei diversi obiettivi, armonizzati a livello di Gruppo, sono rappresentati nella tabella di seguito riportata:

30% Obiettivi Economico Finanziari (Gate)	60% Obiettivi Individuali legati a Risultati/Progetti Operativi e di sostenibilità dei risultati economici	10% Obiettivi di sviluppo organizzativo e crescita del Gruppo
---	---	--



Ai fini dell'incentivazione e del premio finale, la performance nel suo complesso, tenuto conto delle condizioni di accesso e dei risultati di ciascun obiettivo, non può risultare inferiore al 70%.

Al fine di motivare le risorse manageriali al raggiungimento degli obiettivi annuali di budget, il sistema di incentivazione di breve periodo si rivolge a tutta la popolazione manageriale del Gruppo adottando il medesimo schema sopra descritto. I livelli di incentivazione a target, espressi in percentuale della remunerazione fissa, restano differenziati in funzione della responsabilità e complessità del ruolo mantenendo un'unica architettura sistemica di Gruppo.

Incentivi a medio/lungo termine

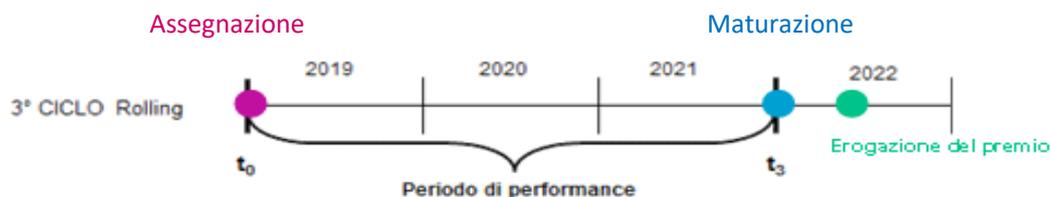
Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine è destinato ai Dirigenti con responsabilità strategiche e ad un gruppo selezionato di risorse manageriali identificate fra quelle con maggiore impatto sui risultati di medio-lungo termine del Gruppo.

In considerazione del fatto che l'Amministratore Delegato è anche un'azionista rilevante della società, non è prevista la sua partecipazione al piano.

Il piano di incentivazione monetaria a lungo termine (c.d. LTI) prevede cicli di durata triennale basati sulle performance di medio-lungo periodo del Gruppo in relazione al Piano Industriale in vigore ed ha le seguenti finalità:

- incentivare il Top Management a raggiungere gli obiettivi previsti dal Piano Industriale citato;
- allineare gli interessi del Top Management con quelli dell'azionista di creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo;
- aggiungere anche uno strumento di motivazione e *retention*.

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine prevede l'assegnazione annuale del diritto a ricevere un incentivo monetario a fronte del raggiungimento di obiettivi di performance misurati su un arco temporale triennale, coerentemente con la pianificazione strategica di medio periodo dell'azienda (cd periodo di *vesting*).



Le opportunità di premio sono differenziate per i beneficiari e sono pari al 30% oppure al 40% della retribuzione annua lorda per assegnazione annuale a target; l'incentivo erogabile al termine del periodo di vesting è determinato in funzione della performance conseguita in misura variabile tra il 50% e 130% del valore del premio.

Per il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategica, l'incentivo potenzialmente conseguibile è pari al 40% della remunerazione annua lorda al raggiungimento del livello target di performance.

Tale incentivo può crescere fino a un massimo del 52% della retribuzione annua lorda al conseguimento di un livello di performance superiore al target (cd cap). Risultati di performance inferiori al livello target prevedono una diminuzione dell'incentivo fino al 20% della retribuzione annua lorda al conseguimento di un livello soglia di performance.



Nessun incentivo matura in caso di risultati inferiori al livello soglia.

La maturazione dell'incentivo dipende dal grado di conseguimento di due condizioni di performance, che operano disgiuntamente una dall'altra, ciascuna con un peso del 50% nella determinazione dell'incentivo:

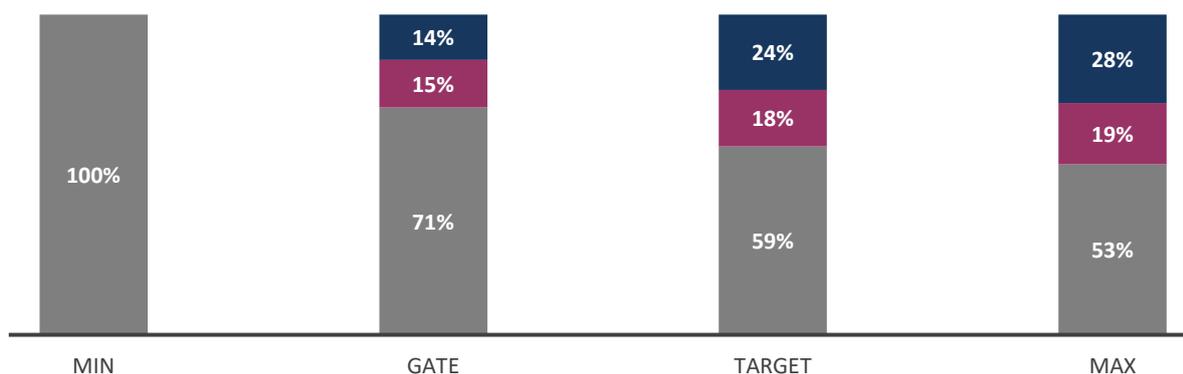
- Free Cash Flow cumulato triennale
- EBIT cumulato triennale.

Gli obiettivi a livello soglia, target e massimo sono fissati coerentemente con il piano industriale di medio periodo della società.

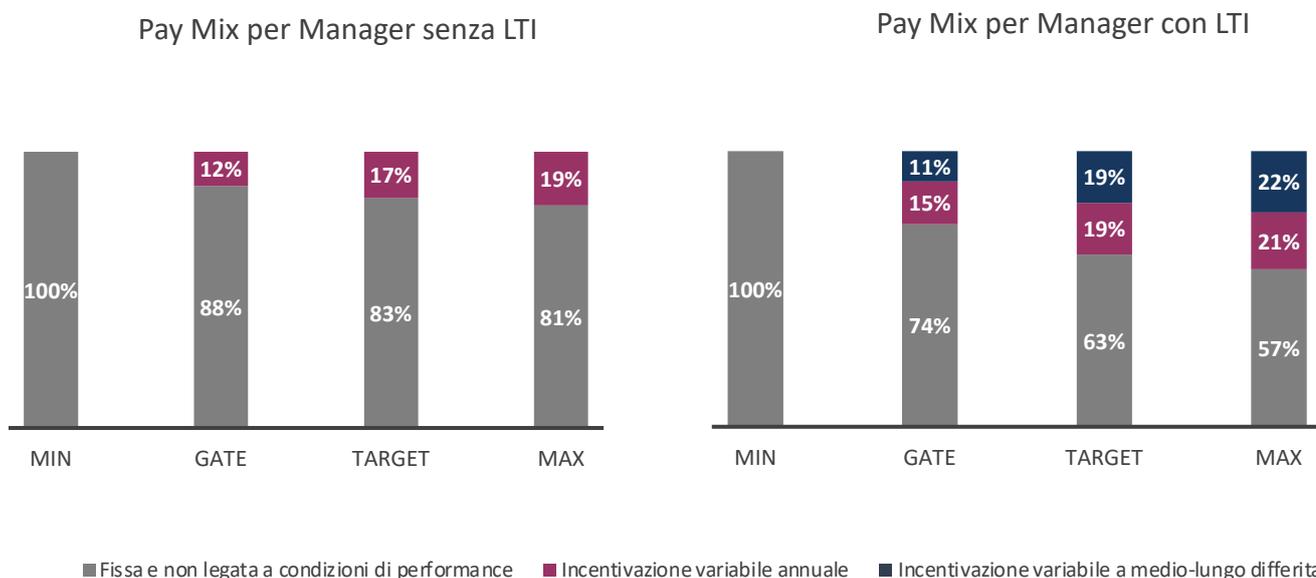
Di seguito è rappresentato il *pay mix*, ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'*Annual Total Compensation* (esclusa la componente di benefits):

Pay Mix Dirigenti con Resp. Strategiche

■ Fissa e non legata a condizioni di performance ■ Incentivazione variabile annuale ■ Incentivazione variabile a medio-lungo differita



Di seguito è rappresentato il *pay mix*, ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'*Annual Total Compensation* (esclusa la componente di benefits) per gli altri Manager con o senza incentivazione di lungo termine.



Clausola di clawback e malus

E' prevista una clausola di clawback per Piani di Incentivazione di Breve e di Lungo Termine che riserva al Consiglio di Amministrazione la facoltà di richiedere ai beneficiari, la restituzione, in tutto o in parte, degli incentivi erogati nel caso si accerti che il conseguimento degli obiettivi di performance sia stato determinato sulla base di dati errati o falsati.

1.2.3 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

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

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

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo 1.2.2.

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

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

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

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

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

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

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

La Società non ha adottato Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ex art. 114-bis TUF, né ha previsto l'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari quali componenti variabili, al raggiungimento degli obiettivi di performance. Inoltre non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, ossia clausole che prevedono un vincolo di intrasferibilità su una porzione rilevante delle azioni attribuite.

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

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

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

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

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

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

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

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

Come indicato nel precedente paragrafo 1.2.3, i benefici non monetari per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche includono polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

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

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

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

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

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

SEZIONE II – Compensi percepiti nell’esercizio 2018 dai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dal Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all’esercizio 2018 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché in aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tali compensi sono stati corrisposti in applicazione dei principi indicati nella Politica in materia di Remunerazione.

Si precisa che il Comitato per le Nomine e Remunerazioni, nella riunione del 5 marzo 2019, ha constatato la corretta applicazione della Politica in materia di Remunerazione approvata nell’esercizio 2018.

2.1 Parte I – Voci che compongono la remunerazione

Remunerazione degli Amministratori

Componente fissa

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

L’Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2018, che ha rinnovato il Consiglio di Amministrazione, ha confermato la suddetta remunerazione per il mandato che si concluderà con l’approvazione del progetto di bilancio 2020.

Componente variabile

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

Benefici monetari e non monetari

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

Rimborsi spese

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

Trattamenti/indennità in caso di cessazione dalla carica

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

Remunerazione degli Amministratori Investiti di Particolari Cariche

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

- | | |
|------------------------------|---|
| ▪ Francesco Caltagirone | Presidente e Amministratore Delegato |
| ▪ Paolo Di Benedetto | Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni
Presidente del Comitato Controllo e Rischi
Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate |
| ▪ Chiara Mancini | Membro del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni
Membro del Comitato Controllo e Rischi
Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate |
| ▪ Veronica De Romanis | Membro del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni
Membro del Comitato Controllo e Rischi
Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate |
| ▪ Mario Delfini | Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni
Membro del Comitato Controllo e Rischi |
| ▪ Adriana Lamberto Floristan | Membro del Comitato Controllo e Rischi |

(i) Remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato

In merito alla remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato Francesco Caltagirone, il Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2015 ha deliberato, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, con parere favorevole del Collegio Sindacale, che la remunerazione annuale è suddivisa in una componente fissa ed una componente variabile. Il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 10 maggio 2018, ha confermato la remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato in continuità con il precedente mandato.

Componente fissa

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

Componente variabile

La componente variabile per l'esercizio 2018 è stata stimata in 2,852 milioni di Euro al lordo delle imposte.

(ii) Remunerazione per partecipazione a Comitati consiliari

Il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2015, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ha deliberato che, in ragione dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle rispettive funzioni, agli Amministratori investiti di particolari incarichi venga corrisposto un ulteriore compenso annuale rispetto a quello deliberato dall'assemblea:

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

Successivamente alla scadenza dell'organo amministrativo con l'approvazione del progetto di bilancio al 31 dicembre 2017 e all'integrale rinnovo con assemblea del 19 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2018, chiamato a deliberare in merito alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari incarichi, ha nuovamente disposto con il parere favorevole del Collegio Sindacale che, in ragione dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle rispettive funzioni, venga corrisposto ai membri dei neocostituiti comitati un compenso annuale ulteriore rispetto a quello deliberato dall'assemblea per la posizione di consigliere e in particolare:

- al Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Operazioni Parti Correlate, un compenso fisso pari a Euro 60 mila, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge;
- altri membri del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi un compenso fisso pari a Euro 20 mila, per ciascuna carica ricoperta, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge;
- agli altri membri del Comitato Operazioni Parti Correlate un gettone di presenza di Euro 1.000,00, per ogni riunione del Comitato alla quale partecipino, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge.

Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2017 ha deliberato un compenso annuo di Euro 60 mila per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 40 mila ad ogni singolo Sindaco Effettivo.

Benefici monetari e non monetari

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

Remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

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

- Paolo Zugaro – Direttore Generale;
- Giovanni Luise.

Il compenso complessivo attribuito nel 2018 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ammonta ad Euro 1,415 milioni di Euro e comprende i compensi di Massimo Sala (CFO), che ha lasciato il Gruppo nel novembre 2018. Esso include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente e la stima della componente variabile.

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

Benefici monetari e non monetari

In linea con la *best practice* è previsto che i Dirigenti Strategici ricevono alcuni benefici non monetari che comprendono, a titolo esemplificativo, polizze assicurative (polizza integrativa sanitaria e sulla vita) e auto, per un importo complessivo di Euro 73.000.

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

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

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

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

In generale la prassi applicativa seguita dalla Società è in linea con la Politica retributiva adottata nel 2017 (anno precedente) dalla Società.

2.2 Parte II – Compensi corrisposti nell'esercizio 2018

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 2018 dall'Emittente e da società controllate, ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. Si segnala che i compensi percepiti nelle società collegate sono resi noti nel contesto della relazione sulla remunerazione della società capogruppo Caltagirone S.p.A., pubblicata in ottemperanza alla normativa applicabile alle società quotate, cui si rinvia.

Cementir Holding SpA - Anno 2018

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (in migliaia di Euro)

Nome e 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 agli utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:														
Francesco Caltagirone	Presidente Amministratore Delegato	Intero esercizio	31/12/2020	7	1.805	81		2.852		6		4.751		
Carlo Carlevaris	Vice Presidente	Intero esercizio	31/12/2020	5	5							10		
Alessandro Caltagirone	Consigliere	Intero esercizio	31/12/2020	4	5							9		
Azzurra Caltagirone	Consigliere	Intero esercizio	31/12/2020	6	5							11		
Edoardo Caltagirone	Consigliere	Intero esercizio	31/12/2020	6	5							11		
Saverio Caltagirone	Consigliere	Intero esercizio	31/12/2020	7	5							12		
Mario Delfini	Consigliere	Intero esercizio	31/12/2020	7	5		40					52		
Roberta Neri	Consigliere	Intero esercizio	31/12/2020	7	5							12		
Adriana Lambertio Floristan	Consigliere	dal 19/04/2018	31/12/2020	5	5		14					24		
Fabio Corsico	Consigliere	Intero esercizio	31/12/2020	5	5						200	210		
Paolo Di Benedetto	Consigliere	Intero esercizio	31/12/2020	6	5		60					71		
Chiara Mancini	Consigliere	Intero esercizio	31/12/2020	6	5		40					51		
Veronica De Romanis	Consigliere	Intero esercizio	31/12/2020	7	5		40					52		
Mario Cilberto	Consigliere	1/01 - 02/01/2018	02/01/2018									0		
COLLEGIO SINDACALE:														
Silvia Muzi	Presidente Coll. Sindacale	Intero esercizio	31/12/2019		60							60		
Claudio Bianchi	Sindaco effettivo	Intero esercizio	31/12/2019		40							40		
Maria Assunta Coluccia	Sindaco effettivo	Intero esercizio	31/12/2019		46****							46		
TOTALE:				78	2.011	81	194	2.852	0	6	200	5.422	0	0
Dirigenti con responsabilità strategica				2*		932		380		73	30	1.415		505
Totale Compensi nella società che redige il bilancio:				78	2.005	1.013	194	3.232	0	79	230	6.831	0	0
Totale Compensi da società controllate e collegate:				0	6	0	0	0	0	0	0	6	0	0

* Considera l'avvicendamento nella posizione di CFO avvenuto a Novembre 2018

**Include anche il conguaglio relativo al compenso variabile 2017.

*** La scadenza al 31/12 si intende riferita alla data dell'assemblea che approva il progetto di bilancio dell'esercizio di riferimento

**** Include 6KC a titolo di compenso percepito da Società Controllata per attività svolta quale Sindaco effettivo

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

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

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

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 il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

SEZIONE III

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

Alla data di approvazione della relazione i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale 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 2018 sono:

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

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.	8.305.299 ⁽¹⁾	250.000 ⁽²⁾	/	8.555.299 ⁽³⁾
Carlo <i>CARLEVARIS</i>	Vice Presidente	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Alessandro <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	3.151.404 ⁽⁴⁾	/	/	3.151.404 ⁽⁴⁾
Azzurra <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	2.291.796 ⁽⁵⁾	/	/	2.291.796 ⁽⁵⁾
Edoardo <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Saverio <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Veronica <i>DE ROMANIS</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Adriana Lamberto <i>Floristan</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Paolo <i>DI BENEDETTOI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Fabio <i>CORSICO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	20.600 ⁽⁵⁾	4.150 ⁽⁵⁾	/	24.750 ⁽⁵⁾
Mario <i>DELFINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Chiara <i>MANCINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Roberta <i>NERI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Mario <i>CILIBERTO</i>	Consigliere ⁽⁶⁾	Cementir Holding S.p.A.	190.000 ⁽⁵⁾	/	/	190.000 ⁽⁵⁾
Silvia <i>MUZI</i>	Presidente Collegio Sindacale	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Claudio <i>BIANCHI</i>	Sindaco effettivo	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Maria Assunta <i>COLUCCIA</i>	Sindaco effettivo	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/

(1) Di cui 2.520.299 possedute direttamente, 35.000 possedute indirettamente per il tramite del coniuge e 5.750.000 possedute indirettamente per il tramite di società controllate

(2) Azioni acquistate tramite società controllate

(3) Di cui 2.520.299 possedute direttamente, 35.000 possedute indirettamente per il tramite del coniuge e 6.000.000 possedute indirettamente per il tramite di società controllate

(4) 40.000 azioni detenute direttamente e 3.111.404 detenute indirettamente

(5) Possesso diretto

(6) Posizione cessata in data 2 gennaio 2018

3.2. Partecipazioni dei 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 ⁽⁷⁾	Cementir Holding S.p.A	5.300	1.200	/	6.500

(7) Considera l'avvicendamento nella posizione di CFO avvenuto a Novembre 2018 – le azioni sono detenute direttamente