



RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2011

Data di approvazione: 8 marzo 2012

SOMMARIO

GLOSSARIO	3
INTRODUZIONE	4
SEZIONE I	5
1. Linee generali di politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei 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	6
1.2.1. Politica di Remunerazione del Consiglio di Amministrazione	6
1.2.2. Politica di remunerazione per gli Organi di controllo	7
1.2.3. Politica di remunerazione per Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche	7
SEZIONE II	9
2. Voci che costituiscono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	9
2.1. Parte I	9
2.1.1. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione	9
2.1.2. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	9
2.1.3. Remunerazione dell'organo di controllo.	10
2.1.4. Remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica.	10
2.2. Parte II	11
2.2.1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	11
2.2.2. Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	12
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.	13
SEZIONE III	14
3. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	14
3.1. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	14
3.2. Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	14

Glossario

Ai fini del presente documento, s'intende per:

- **Codice:**
il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (come successivamente modificato).
- **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 l'8 marzo 2012, stabilisce 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 nell'ordinario svolgimento della loro attività.

La Relazione è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice, concernente la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione e dei 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.

SEZIONE I

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

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.

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

La Politica di remunerazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione ed è sottoposta all'Assemblea annuale degli azionisti.

Assemblea dei soci.

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.;
- esprime un proprio parere consultivo sulla Relazione sulla politica di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- 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.

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, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- determina la remunerazione degli amministratori membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato per la remunerazione e del Comitato di controllo interno);
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto da amministratori in maggioranza indipendenti; un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio di Amministrazione valuta le competenze del soggetto al momento della nomina;
- approva, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica per la remunerazione degli Amministratori, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 6 del Codice;
- approva la Relazione sulla Politica sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli 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, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci.

Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione:

- presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi, nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di performance, che consentano il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori non esecutivi;
- formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- 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;

- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica generale di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei target di performance;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di 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 la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 7 maggio 2009.

Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Massimo Confortini, Amministratore Indipendente, Presidente del Comitato;
- Enrico Vitali, Amministratore Indipendente, membro del Comitato;
- Mario Delfini, Amministratore non esecutivo, membro del Comitato, con esperienza in materia finanziaria.

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi all'uopo delegati:

- forniscono al Comitato per la Remunerazione 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 la Remunerazione 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

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 la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la Politica sulle remunerazioni.

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 e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

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.).

Per quanto riguarda il compenso da corrisponderci agli Amministratori per la 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 dei Soci.

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 per il Controllo Interno, Comitato per la Remunerazioni).

Il compenso da corrispondere agli Amministratori investiti di particolari cariche voce sub. B è quantificato, su proposta del Comitato 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 la remunerazione e del Comitato di controllo interno nonché (ii) 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.

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

- una componente fissa annua lorda;
 - 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

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 è 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 Annuo (VPA).

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, il cui ammontare 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

Il precedente Sistema di Incentivazione di Lungo Termine basato su strumenti di partecipazione azionaria, il cui diritto di esercizio sulla prima tranche di assegnazione giunge a scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2011, i Dirigenti coinvolti, con l'introduzione del nuovo Sistema di Remunerazione Complessiva, hanno sottoscritto rinuncia individuale ai benefici di detto strumento di partecipazione azionaria.

Ne deriva l'opportunità di 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 2012 verranno quindi sviluppati studi in tal senso ed il Comitato 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, prima della prossima Assemblea di approvazione del Bilancio di Esercizio 2012 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 (D&O, sanitaria e sulla vita), benefici previdenziali, auto e telefono.

Direttori Generali

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

SEZIONE II

2. Voci che costituiscono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

2.1. Parte I

2.1.1. Remunerazione del 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
▪ Walter Montevecchi	Amministratore
▪ Mario Ciliberto	Amministratore
▪ Fabio Corsico	Amministratore
▪ Mario Delfini	Amministratore
▪ Riccardo Nicolini	Amministratore
▪ Massimo Confortini	Amministratore Indipendente
▪ Flavio Cattaneo	Amministratore Indipendente
▪ Alfio Marchini	Amministratore Indipendente
▪ Enrico Vitali	Amministratore Indipendente

Componente fissa

L'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2009 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 practices*, 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
▪ Massimo Confortini	Presidente del Comitato per le Remunerazioni e Controllo Interno
▪ Flavio Cattaneo	Membro del Comitato per il Controllo Interno
▪ Enrico Vitali	Membro del Comitato per le Remunerazioni e Controllo Interno
▪ Mario Delfini	Membro del Comitato per le Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2009, su proposta del Comitato per la Remunerazione, 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 la Remunerazione e del Controllo Interno compenso fisso pari a Euro 45 mila, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge.

- altri membri del Comitato per la Remunerazione e del Controllo Interno compenso fisso pari a Euro 10 mila, per ciascuna carica ricoperta, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge.

In merito alla remunerazione del Presidente e *Chief Executive Officer*, il Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2009 ha altresì deliberato un compenso variabile 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. Tale compenso deve intendersi al lordo delle imposte e liquidabile in concomitanza delle relazioni trimestrali del Gruppo salva la possibilità di acconti mensili. 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. Si fa presente che, con il rinnovo del Consiglio di Amministrazione previsto con la prossima Assemblea di approvazione del bilancio 2011, la remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato verrà rideterminata sulla base dei criteri previsti dalla Politica per la Remunerazione della Società.

2.1.3. Remunerazione dell'organo di controllo.

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 |

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 la funzione di Dirigente con responsabilità strategica è ricoperta da:

- Oprandino Arrivabene;
- Riccardo Nicolini.

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica si compone in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua 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 practices* è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers*) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi dei Dirigenti con Responsabilità Strategica oltreché l'auto e il 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.

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

2.2. Parte II

Nella presente parte sono riportati analiticamente i compensi a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma corrisposti nell' Esercizio 2011 dall'Emittente e da società controllate e collegate, ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

2.2.1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali 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	Compensi per lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE														
Francesco <i>CALTAGIRONE</i>	Presidente	Intero esercizio	2011			61		1.878		2		1.941		
Carlo <i>CARLEVARIS</i>	Vice Presidente	Intero esercizio	2011	3								3		
Alessandro <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	4								4		
Azzurra <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	4								4		
Edoardo <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	/								/		
Saverio <i>CALTAGIRONE</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	5		60						65		
Flavio <i>CATTANEO</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	1			10					11		
Mario <i>CILIBERTO</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	4		821						825		
Massimo <i>CONFORTINI</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	5			45					50		
Fabio <i>CORSICO</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	1								1		
Mario <i>DELFINI</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	5			10					15		
Alfio <i>MARCHINI</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	1								1		
Walter <i>MONTEVECCHI</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	/		151				2		153		
Riccardo <i>NICOLINI</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	5		771				16		792		
Enrico <i>VITALI</i>	Consigliere	Intero esercizio	2011	4			20					24		
COLLEGIO SINDACALE														
Claudio <i>BIANCHI</i>	Presidente Coll. Sindacale		2013			77						77		
Gianpiero <i>TASCO</i>	Sindaco effettivo		2013			51						51		
Federico <i>MALORNI</i>	Sindaco effettivo		2013			64						64		
TOTALE				42	192	1.864	85	1.878	/	20	/	4.081	/	/
Dirigenti con responsabilità strategiche	2					*1.146				**21		1.167		

Compensi nella società che redige il bilancio			42	144	2.028	85	1.878	/	25	/	4.202	/	/
Compensi da società controllate e collegate			/	48	211	/	/	/	/	/	259	/	/

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

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.

Si precisa che, alla data del 31 dicembre 2011, il piano di incentivazione azionaria interessa complessivamente 3 beneficiari e la prima tranche delle Opzioni, originariamente pari a numero 1.225.000, ed oggi pari a numero 820.000.

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 sottoscritte, 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. Le modalità di esercizio delle opzioni saranno regolate secondo quanto disposto ai sensi del paragrafo 6 del Regolamento pubblicato sul sito internet della Società.

Si ricorda, infine, che, ai sensi del Regolamento, l'esercizio delle opzioni da parte degli assegnatari sarà, 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 SpA 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.

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 a 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			
<i>Francesco CALTAGIRONE</i>	<i>Presidente</i>	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	/
<i>Mario CILIBERTO</i>	<i>Consigliere</i>	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	/
<i>Walter MONTEVECCHI</i>	<i>Consigliere</i>	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 controllate collegate da e	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 2011 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	Cementir Holding S.p.A.	6.587.945	411.854	/	6.999.799
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.	95.000	63.000	/	158.000
Massimo <i>CONFORTINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Fabio <i>CORSICO</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	6900	/	/	6900
Mario <i>DELFINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Alfio <i>MARCHINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Walter <i>MONTEVECCHI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Riccardo <i>NICOLINI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	46.390	13.610	/	60.000
Enrico <i>VITALI</i>	Consigliere	Cementir Holding S.p.A.	/	/	/	/
Claudio <i>BIANCHI</i>	Presidente Coll. 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	46.390	13.610	/	60.000