

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Remunerazione degli Amministratori

Premessa

È opportuno segnalare che i principali risultati finanziari nel 2019 che potrebbero influenzare la Remunerazione del Gruppo sono stati:

- a) Indebitamento finanziario netto di 239,6 milioni di Euro (255,4 milioni di Euro nel 2018). Si deve considerare che il 2019 è stato influenzato dall'adozione del principio contabile IFRS 16, che ha determinato un aumento del livello dell'indebitamento finanziario netto di 84,3 milioni di Euro, per effetto della rilevazione delle attività del diritto di utilizzo dei beni in leasing (right-of-use) e delle passività finanziarie il 1° gennaio 2019.
- b) EBIT a 151,7 milioni di Euro (153,2 milioni di Euro nel 2018). La varianza è dovuta alla diminuzione del risultato finanziario della Turchia, compensata dalla contribuzione dei tre mesi addizionali di LWCC e dalla performance nelle altre Regioni.

La composizione del Consiglio di Amministrazione è mutata nel corso del 2019 a seguito delle dimissioni di Carlo Carlevaris il 13 novembre 2019.

La Politica di Remunerazione non è stata cambiata nel 2019 rispetto al 2018.

Questa Sezione definisce i principi e le linee guida con cui Cementir Holding N.V. (di seguito "Cementir Holding" o "Società") determina e monitora la propria politica di remunerazione e la implementa con riferimento agli Amministratori esecutivi e non esecutivi (di seguito la "Relazione sulla remunerazione").

Nella presente Relazione sulla remunerazione, Cementir Holding intende rafforzare la trasparenza dei contenuti delle sue politiche di remunerazione e della loro attuazione, consentendo agli investitori di ottenere informazioni sugli schemi di bonus e permettendo anche una valutazione più accurata della Società, consentendo così agli azionisti di essere ben informati, quando esercitano i loro diritti.

La relazione sulla remunerazione è composta dalle seguenti sezioni:

- **Sezione I**, che illustra la politica di Cementir Holding N.V. in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e non esecutivi per l'anno 2020, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica
- **Sezione II**, gli importi pagati nel corso del 2019 agli Amministratori, fornendo una rappresentazione di ciascuna componente di remunerazione.

La relazione sulla remunerazione è redatta ai sensi degli articoli 2: 135, 2: 135a e 2: 135b del Codice Civile olandese (di seguito "DCC") e capitolo 3 del Codice Civile olandese (di seguito il "Codice"). È stato approvato dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato per la remunerazione e le nomine nella riunione del 5 marzo 2020. La sezione I deve essere sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata il 20 aprile 2020. La sezione II deve essere presentata al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata il 20 aprile 2020.

La Relazione sulla remunerazione è resa disponibile sul sito web della Società (www.cementirholding.com) dopo l'assemblea degli azionisti e sarà accessibile per 10 (dieci) anni, nel rispetto delle procedure e nei termini previsti dalla normativa vigente.

SEZIONE I – Politica di Remunerazione 2020

Questa sezione descrive, in modo esauriente, i principi e le linee guida con cui Cementir Holding determina e monitora la politica di remunerazione e la sua attuazione all'interno della Società (di seguito la "**Politica di remunerazione**" o la "**Politica**").

La Politica di remunerazione ha lo scopo principale di sintetizzare le politiche di remunerazione applicate all'interno del Gruppo e garantire un sistema di remunerazione equo e sostenibile, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali a lungo termine, con le normative e con le aspettative degli Stakeholder. La Politica ha anche lo scopo di attrarre e trattenere membri del personale con le qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo in un ambiente internazionale caratterizzato da competitività e complessità ed è anche progettato per riconoscere e premiare le buone prestazioni.

Cementir Holding intende adottare un sistema di remunerazione competitivo che garantisca meglio il rispetto

del delicato equilibrio tra obiettivi strategici e il riconoscimento dei meriti dei dipendenti del Gruppo. Utilizzando componenti retributive variabili a breve e medio / lungo termine, la Politica è progettata per facilitare l'allineamento degli interessi del personale con il perseguimento dell'obiettivo prioritario - la creazione di valore - e il raggiungimento degli obiettivi finanziari. Questo obiettivo viene perseguito anche collegando una parte significativa della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di performance stabiliti, sia attraverso il sistema di incentivi a breve termine (STI) sia con il sistema di incentivi a lungo termine (LTI). Il sistema di LTI è applicato esclusivamente ad una popolazione selezionata del personale dipendente.

La Politica sulla remunerazione è resa disponibile sul sito web della Società (www.cementirholding.com) previa approvazione da parte dell'assemblea degli azionisti e durante il periodo della sua applicabilità ai sensi dell'art. 2:135a paragrafo 7 DCC.

1.1 Definizione ed approvazione della Politica di Remunerazione

1.1.1 Le Parti coinvolte nella preparazione ed approvazione della Politica di Remunerazione

La definizione della Politica sulla remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente in cui il Comitato per la remunerazione e le nomine della Società e il Consiglio di amministrazione svolgono un ruolo centrale.

La Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione su raccomandazione del Comitato per la remunerazione e le nomine e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea annuale degli Azionisti. La Politica si considera approvata con il voto favorevole di almeno $\frac{3}{4}$ dei voti espressi nell'assemblea degli azionisti. Nel caso in cui la Politica non sia approvata dall'assemblea degli azionisti, la Società applica la politica esistente e sottopone all'approvazione della seguente assemblea una politica revisionata.

Gli organismi e le parti coinvolti nel processo di approvazione delle politiche di remunerazione sono elencati di seguito, insieme a un'indicazione precisa dei loro ruoli nel processo:

Assemblea degli azionisti

Con riferimento alla remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- adotta la politica di remunerazione su proposta del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 7.4.1 dello Statuto della Società;
- determina i compensi per gli amministratori esecutivi e non esecutivi nonché per i membri dei comitati consiliari (Comitato per il controllo interno, Comitato per le nomine e la remunerazione), in conformità con la politica di remunerazione, come previsto dall'Articolo 7.4.2 dello Statuto della Società;
- esprime ogni anno un voto sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione, vale a dire sulla Politica di Remunerazione;
- riceve adeguate informazioni sull'attuazione delle politiche di remunerazione ed esprime un voto consultivo, ogni anno, sulla seconda sezione della relazione sulla remunerazione, vale a dire sulla relazione sulla remunerazione corrisposta;
- prende decisioni su eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e destinati ad amministratori, dipendenti e altri lavoratori, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di Amministrazione

Per quanto riguarda la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- presenta una proposta di politica retributiva all'assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 7.4.1 dello Statuto sociale redatta con l'assistenza del Comitato per la remunerazione e le nomine;
- sviluppa la strategia per realizzare la creazione di valore a lungo termine.
- approva la Relazione sulla remunerazione ai sensi degli articoli 2: 135 e 2: 135a del codice civile olandese, da presentare all'assemblea annuale degli azionisti;
- predispose eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'Assemblea degli Azionisti per l'approvazione;
- attua i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, previa autorizzazione dell'assemblea degli azionisti.

Amministratori Non-Esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi tra i loro compiti sono responsabili della supervisione riguardo:

- le prestazioni degli amministratori esecutivi;
- la supervisione per lo sviluppo di una strategia generale, compresa la strategia per la realizzazione di creazione di valore a lungo termine.

Amministratori Esecutivi

Gli amministratori esecutivi, in particolare il CEO, così nominato:

- fissa obiettivi di performance per il Gruppo Cementir;
- sottopone al Comitato per la Remunerazione e le Nomine l'incentivo azionario, le stock option, la partecipazione societaria e piani simili motivando e trattenendo i dirigenti delle società del Gruppo controllate dalla Società o, se il caso lo giustifica, assistendo il Comitato nella loro redazione, con il supporto anche dell'Ufficio Risorse umane del Gruppo;
- applica la Politica sulla remunerazione della Società in conformità con questo documento.

Comitato Nomine e Remunerazione

In conformità con le raccomandazioni contenute nel Codice e nelle Regole del Consiglio, il Comitato per le remunerazioni e le nomine:

- prepara il processo decisionale del Consiglio (comprese le proposte dello stesso per l'assemblea generale) in merito alla determinazione della remunerazione dei singoli amministratori, inclusi eventuali accordi di uscita;
- presenta al Consiglio una proposta in merito alla remunerazione di ciascun amministratore. La proposta è elaborata secondo la politica di remunerazione che è stata stabilita e in ogni caso riguarda:
 - (a) gli obiettivi della strategia per l'attuazione della creazione di valore a lungo termine ai sensi della disposizione delle pratiche previste dal punto 1.1.1 del Codice;
 - (b) le analisi degli scenari effettuate in anticipo;
 - (c) i rapporti di retribuzione all'interno della Società e dell'azienda;
 - (d) l'andamento del prezzo di mercato delle azioni;
 - (e) un rapporto adeguato tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione. La componente variabile della remunerazione è collegata a criteri di performance misurabili determinati in anticipo, che sono prevalentemente di carattere a lungo termine;
 - (f) in caso di assegnazione di azioni, i termini e le condizioni che la disciplinano. Le azioni dovrebbero essere detenute per almeno cinque anni dopo la loro assegnazione; e
 - (g) se vengono assegnate opzioni su azioni, i termini e le condizioni che le regolano così come i termini e le condizioni per l'esercizio delle opzioni su azioni. Le opzioni su azioni non possono essere esercitate nei primi tre anni successivi all'assegnazione.

Direzione Risorse Umane

Il dipartimento Risorse umane della Società è coinvolto nella definizione e approvazione delle proposte per il piano di remunerazione del personale della Società, nel monitoraggio e nella verifica della piena attuazione di tali proposte allo scopo di raccogliere dati di mercato in termini di prassi, politiche e benchmarking e, se necessario, ricorso ai servizi di esperti indipendenti.

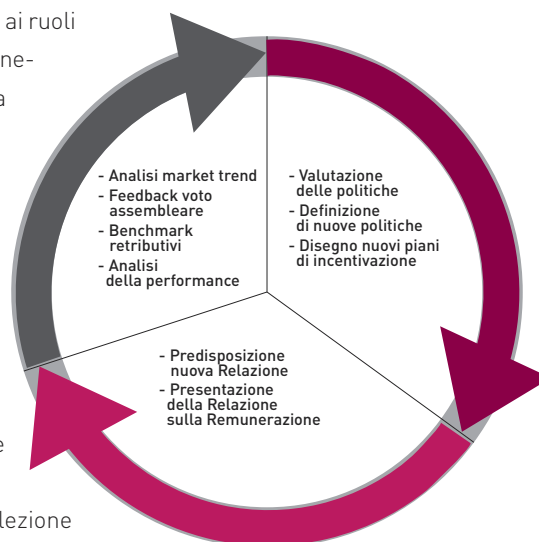
1.1.2 Attività, remunerazione, composizione, mandato e funzionamento del Comitato per le remunerazioni e le nomine

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine è composto da quattro Amministratori non esecutivi, tre dei quali indipendenti e due con esperienza finanziaria e contabile ritenuta adeguata dal Consiglio di Amministrazione, nominato dal Consiglio di Amministratori nella riunione del 5 ottobre 2019:

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

Il Comitato per le remunerazioni e le nomine fornisce consulenza e presenta proposte al Consiglio di Amministrazione e vigila per garantire che la Politica sulla remunerazione sia definita e applicata; in particolare prepara il processo decisionale del Consiglio di Amministrazione in merito:

- la valutazione periodica delle dimensioni e della composizione del Consiglio e dei suoi Comitati e la proposta di profilo dello stesso anche in relazione ai ruoli professionali al suo interno o dei Comitati consiliari è considerata necessaria affinché il Consiglio possa esprimere la propria strategia agli azionisti prima della nomina del nuovo Consiglio, tenendo anche conto dei risultati della valutazione annuale dello stesso e dei Comitati consiliari come richiesto dal Codice;
- l'elaborazione di criteri di selezione e procedure di nomina degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori non esecutivi;
- l'elaborazione di un piano per la successione degli Amministratori esecutivi e non esecutivi;
- la proposta di candidati per la carica di Amministratori esecutivi e non esecutivi;
- la supervisione della politica del Consiglio in merito ai criteri di selezione e alle procedure di nomina degli alti dirigenti;
- l'elaborazione della politica sulla diversità della Società per la composizione del Consiglio.



Inoltre:

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica di remunerazione degli amministratori esecutivi e non esecutivi, valutando periodicamente le prestazioni dei singoli amministratori esecutivi e non esecutivi e riferendole al consiglio;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di amministrazione in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori con funzioni specifiche e alla definizione di obiettivi di performance relativi alla componente di remunerazione variabile;
- valuta e formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito a incentivi azionari, stock option, partecipazioni societarie e piani simili volti a motivare e trattenere i dirigenti e i dipendenti delle società del Gruppo controllate dalla Società;
- riferisce al Consiglio di Amministrazione sulle modalità con cui svolge le proprie funzioni;
- esamina la Relazione sulla Remunerazione annuale che deve essere approvata dal Consiglio e sottoposta al voto dell'Assemblea degli azionisti nell'ambito della riunione della relazione finanziaria annuale;
- fornisce pareri su questioni che gli vengono sottoposte di volta in volta per lo screening da parte del Consiglio di Amministrazione, in merito alla remunerazione o qualsiasi argomento pertinente o correlato.

Gli Amministratori non esecutivi, compresi quelli che formano il Comitato per le remunerazioni e le nomine, possono accedere alle informazioni e contattare i dipartimenti della società secondo necessità, al fine di adempiere alle proprie funzioni.

Il Comitato per le remunerazioni e le nomine si riunisce durante ogni esercizio finanziario secondo un calendario programmato all'inizio di tale anno a seconda del calendario finanziario e in qualsiasi momento lo ritenga opportuno, previa comunicazione del Presidente del Comitato per garantire la corretta esecuzione dei suoi compiti. Nessun direttore esecutivo può partecipare alle riunioni del comitato in cui vengono formulate proposte relative alla sua remunerazione.

Alle riunioni del Comitato per la remunerazione e le nomine partecipano, ove ritenuto opportuno e su invito del Comitato, il management della Società (General Counsel, Chief Financial Officer e Chief Human Resources Officer). Quando il bilancio viene approvato ogni anno, il Comitato per le remunerazioni e le nomine riferisce al Consiglio in relazione ai suoi lavori.

Nel corso del 2019 il Comitato per le nomine e la remunerazione si è riunito l'11 febbraio e il 5 marzo per approvare la politica di remunerazione per il 2019 e per definire la Relazione sulla remunerazione da presentare, previa approvazione del Consiglio di amministrazione, all'Assemblea degli Azionisti secondo quanto previsto dalla Sezione 123-ter del TUF, applicabile a tale data, e per verificare l'adeguatezza, la coesione e l'attuazione della politica di remunerazione adottata nell'esercizio precedente. Inoltre, nella riunione dell'11 novembre, è stato analizzato l'attuale regime di incentivazione a lungo termine (di seguito "regime di incentivazione a lungo termine" o "LTI") al fine di valutare la modifica degli obiettivi di performance per i partecipanti sia per il ciclo 2017-2019 che per il ciclo 2018-2020, in relazione ai nuovi livelli di risultato previsti a seguito della svalutazione della lira turca, a partire da luglio 2018, nonché dell'instabilità sociopolitica della regione del Sinai.

1.1.3 Esperti Indipendenti che hanno contribuito alla redazione della Politica di Remunerazione

Come menzionato nella relazione precedente, nel 2017 la Società si è avvalsa dei servizi del consulente indipendente Willis Towers Watson. Questo consulente ha effettuato un'analisi benchmark internazionale al fine di allineare il sistema di incentivazione a lungo termine alle migliori pratiche del mercato.

Nel 2020, la società trarrà vantaggio dalla consulenza dell'esperto indipendente Korn Ferry - Haygroup per condurre analisi di benchmark internazionali per allineare la politica di remunerazione alle migliori pratiche dei concorrenti e di mercato.

1.2 Contenuto della Politica di Remunerazione

1.2.1 Contenuto della Politica di Remunerazione e principali variazioni rispetto al 2019

La Politica definisce i principi e gli orientamenti adottati dal Consiglio al fine di definire la remunerazione dei suoi membri e in particolare degli amministratori esecutivi e non esecutivi nonché dei membri dei comitati. Fornisce informazioni dettagliate progettate per fornire alle parti interessate maggiori informazioni su politiche retributive, pratiche adottate e risultati ottenuti e mostra che le politiche sono coerenti con la strategia aziendale e le prestazioni dell'azienda.

Cementir Holding persegue una Politica di remunerazione volta a motivare, attrarre e trattenere persone che, grazie alle loro capacità professionali e alla capacità personale di applicare tali abilità nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, sono in grado di creare valore per gli Stakeholder della Società.

I principi applicati nella definizione della Politica mirano a garantire che Cementir Holding sia adeguatamente competitiva nel suo settore e nei mercati internazionali, su tre fronti principali:

- Promozione del merito e delle prestazioni al fine di premiare azioni e comportamenti che riflettono i valori dell'azienda, i principi del codice etico e gli obiettivi strategici;
- Competitività esterna ed equità interna al fine di garantire che i pacchetti retributivi siano in linea con le migliori pratiche e per garantire che siano coerenti con la complessità e le responsabilità del ruolo;
- Allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti e con le strategie a medio e lungo termine della Società.

La Politica ha l'obiettivo primario di creare valore sostenibile nel medio e lungo termine creando un forte legame tra le prestazioni individuali e il Gruppo da un lato e la remunerazione dall'altro.

La Politica sulla remunerazione del 2020 non prevede cambiamenti sostanziali rispetto a quella approvata nel 2018 e che è stata caratterizzata in particolare dalla semplificazione e dalla standardizzazione della struttura complessiva del sistema di incentivi variabili a breve termine, nonché dalla conservazione e dalla conferma di incentivi a medio e lungo termine per il periodo 2017-2021.

1.2.2 Descrizione delle componenti retributive fisse e variabili con particolare riguardo ai loro coefficienti correttivi nell'ambito della remunerazione complessiva e distinzione tra componenti variabili a breve e medio e lungo termine

La remunerazione degli amministratori, con riferimento alle componenti fissa e variabile, è stata definita come segue:

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

La Politica per la remunerazione del Consiglio di Amministrazione definita dall'Assemblea degli Azionisti comprende i seguenti elementi:

- A)** compensi degli Amministratori per la carica e la partecipazione alle riunioni del Consiglio;
- B)** compensi per l'amministratore esecutivo o gli amministratori esecutivi e l'amministratore delegato (anche definito "CEO") per lo svolgimento delle funzioni esecutive, dei poteri e delle responsabilità;
- C)** compensi degli Amministratori non esecutivi, dei membri del Comitato per il controllo interno e del Comitato per le remunerazioni e le nomine e del Presidente di tali Comitati.

Remunerazione degli Amministratori

La remunerazione da corrispondere agli Amministratori (vedi lettera A) avviene sotto forma di un'indennità di partecipazione alle singole riunioni del Consiglio di amministrazione e di un pagamento annuale fisso per la carica di amministratore, pagabile a ciascun amministratore (sia esecutivo che non esecutivo) e istituito, ai sensi di legge, dall'Assemblea degli Azionisti.

L'attuale remunerazione annuale per tutti gli amministratori è:

- un'indennità fissa annuale di 5.000,00 Euro;
- un gettone di partecipazione di 1.000,00 Euro per ciascuna riunione consiliare a cui partecipano.

Lo stesso è confermato come politica per il 2020.

Remunerazione degli Amministratori con compiti specifici

Il compenso da corrispondere agli Amministratori incaricati di specifici compiti (lettere B e C sopra) è quantificato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto del lavoro effettivamente richiesto a ciascuno di essi e poteri conferiti in aggiunta al compenso spettante a tutti gli Amministratori.

I seguenti Consiglieri hanno compiti specifici all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società:

- (i)** il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (ii)** l'Amministratore Delegato;
- (iii)** gli Amministratori che partecipano ai Comitati consiliari (Comitato per il controllo interno e Comitato per la remunerazione e le nomine).

Gli Amministratori (i) chiamati a far parte del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Comitato per il controllo interno e (ii) Presidenti di tali Comitati, riceveranno un compenso fisso aggiuntivo, commisurato al lavoro richiesto da ciascuno di loro nell'esercizio delle loro funzioni summenzionate.

Remunerazione del Presidente ed Amministratore Delegato

La remunerazione lorda annuale del Presidente del Consiglio di amministrazione e dell'Amministratore delegato comprende generalmente i seguenti elementi:

- una componente fissa;
- una componente variabile determinata in base all'andamento del Gruppo e legata a parametri predeterminati e misurabili connessi alla creazione di valore per gli azionisti in un arco temporale di medio/lungo termine.

Nel determinare la remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione tiene conto (i) del contenuto specifico dei poteri acquisiti e / o (ii) delle funzioni e del ruolo effettivamente ricoperti all'interno della Società, garantendo in tal modo che la fornitura di una possibile componente variabile sia coerente con la natura delle funzioni assegnate.

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

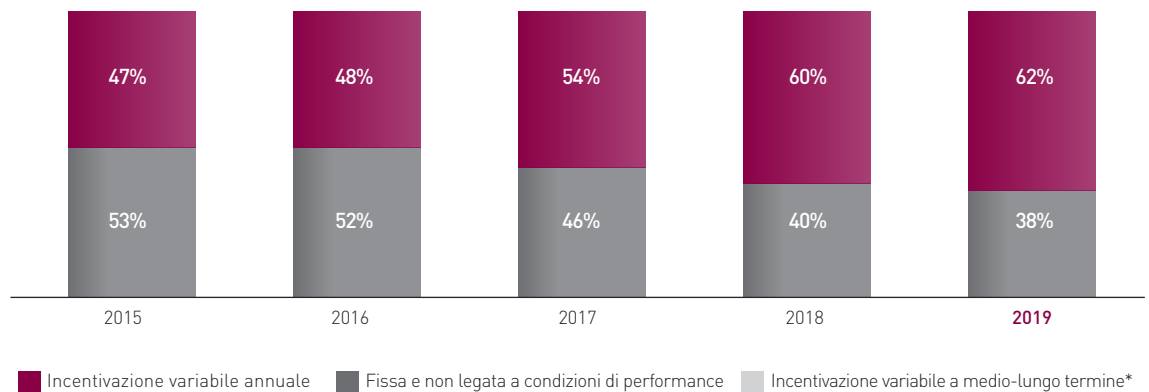
- corretto equilibrio tra la componente fissa e la componente variabile in conformità con gli obiettivi strategici della Società e la sua politica di gestione del rischio, tenendo anche conto del settore in cui opera e delle caratteristiche del business che effettivamente conduce;
- previsione di limiti massimi per le componenti variabili, a condizione che la componente fissa sia sufficiente a remunerare le prestazioni del Presidente e dell'Amministratore Delegato se la componente variabile non viene pagata;
- I parametri, i risultati economici e tutti gli altri obiettivi specifici a cui è legato il pagamento delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un arco di tempo medio/lungo.

In dettaglio, in linea con la delibera approvata negli anni precedenti, la componente variabile è fissata al 2% del flusso di cassa prodotto dal Gruppo nell'anno di riferimento, ed è definita secondo una formula che consente un rapido riferimento con le cifre dei conti consolidati, da cui dedurre la componente di retribuzione fissa. La componente variabile, al lordo delle imposte e che può avere un valore pari o superiore a zero, può essere calcolata e pagata in via preliminare come pagamento in acconto quando il Consiglio di amministrazione approva il bilancio semestrale del Gruppo; quando il bilancio annuale del Gruppo viene approvato dall'Assemblea degli Azionisti, la componente variabile viene definitivamente determinata e il relativo saldo viene erogato. Anche la componente fissa è confermata coerentemente con gli anni precedenti. La componente fissa per il Presidente e Amministratore Delegato è di 1,8 milioni di Euro all'anno al lordo delle imposte, pagabile su base mensile.

Il riferimento al flusso di cassa operativo generato dal Gruppo è stato identificato in quanto si ritiene che questo valore, migliore di altri, rappresenti il legame tra la performance annuale (a breve termine) e il valore della società, e quindi allinea adeguatamente i risultati ottenuti dal CEO con l'obiettivo di creare valore per tutti gli azionisti.

Di seguito è riportato l'andamento storico del mix retributivo, ovvero il peso percentuale delle varie componenti della retribuzione in relazione alla remunerazione totale annuale (esclusi i benefici):

Pay Mix Presidente e Amministratore Delegato



*In considerazione del fatto che il Presidente e Amministratore Delegato esprime la volontà degli Azionisti di controllo della Società ed è un azionista egli stesso, esiste già un allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi con quelli di tutti gli azionisti e degli stakeholder della Società, quindi non è necessario un piano di incentivazione a medio / lungo termine.

Remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi

Il compenso degli amministratori non esecutivi non è legato ai risultati economico-finanziari del Gruppo o basato su piani di incentivazione a breve o medio termine o basato sull'uso di strumenti finanziari.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi proposta per il 2020 conferma la struttura e l'ordine di grandezza definiti negli anni precedenti.

L'attuale remunerazione annuale per gli amministratori non esecutivi è:

- un'indennità fissa annua di EUR 5.000,00 determinata per tutti gli amministratori (vedere la lettera A sopra);
- un gettone di partecipazione di EUR 1.000,00 per ciascuna riunione consiliare (vedi lettera A sopra);
- un compenso annuo di EUR 60.000,00 per la nomina dell'amministratore non esecutivo in qualità di Presidente del Comitato per il controllo interno e del Comitato per le remunerazioni e le nomine per tali incarichi;
- 20.000,00 EUR per ciascuna posizione ricoperta dagli amministratori non esecutivi nei comitati.

Schemi di incentivazione a Breve e Lungo Termine

Oltre alla remunerazione sopra descritta per gli amministratori esecutivi e non esecutivi, Cementir Holding NV adotta, per i dirigenti della Società, un sistema di remunerazione al fine di creare valore, per i propri stakeholder, raggiungendo livelli di performance sempre migliori nell'ambito della creazione di una struttura di valore sostenibile che è il vero obiettivo dell'azienda.

Componente variabile a Breve Termine

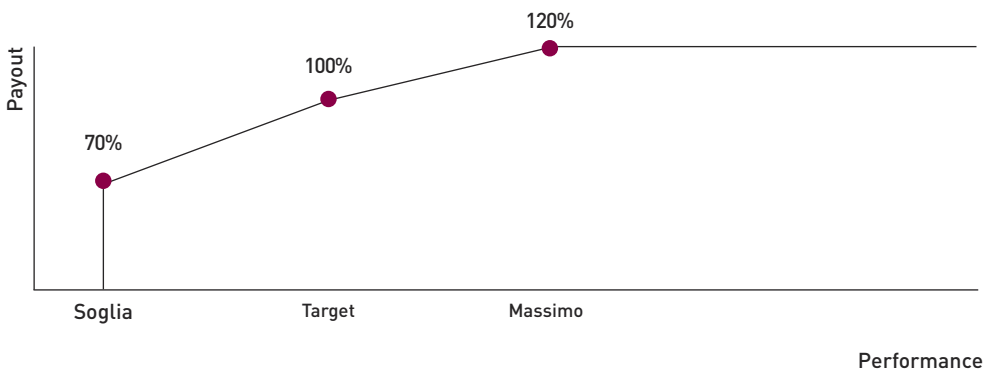
La componente variabile si basa su un Piano di Incentivazione a Breve Termine. Il sistema valuta le prestazioni della Società e del beneficiario su base annuale e orienta le azioni del management verso obiettivi strategici in linea con le priorità di business a breve termine del Gruppo.

Si basa sugli obiettivi finanziari del Gruppo e / o delle filiali, che sono il fattore che consente l'accesso (Gate) al sistema. Altri obiettivi possono essere definiti sulla base di indicatori collegati alle prestazioni dell'azienda e alle prestazioni individuali legate alla qualità. Ogni obiettivo è abbinato a una prestazione minima, target e massima, correlata a una curva di pagamento nell'intervallo 90% -120%.

La struttura e la ponderazione dei vari obiettivi, che è standardizzata a livello di Gruppo, è mostrata nella seguente tabella:

30% Obiettivi economico-finanziari (Gate)	60% Obiettivi individuali legati a Risultati/Progetti Operativi e sostenibilità dei risultati	10% Obiettivi di sviluppo organizzativo e di crescita del Gruppo
--	--	---

Performance Payout



Ai fini dell'incentivazione e del bonus finale, le prestazioni complessive, tenendo conto del gate d'ingresso e dei risultati di ciascun obiettivo, non possono essere inferiori al 70%.

Al fine di incoraggiare i manager a perseguire i propri obiettivi di budget annuali, il piano di incentivazione a breve termine è indirizzato a tutti i manager all'interno del Gruppo con lo stesso schema sopra descritto adottato. I livelli di incentivazione target espressi come percentuali di remunerazione fissa, dipendono dalla responsabilità e dalla complessità del ruolo ricoperto, pur mantenendo un'unica struttura in tutto il Gruppo.

Incentivazione a Medio / Lungo Termine - LTI

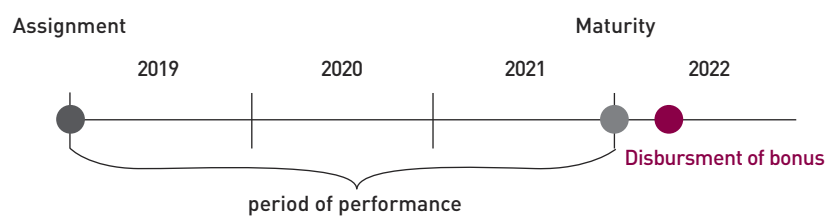
LTI è destinato ai dirigenti con responsabilità strategiche e a un gruppo selezionato di personale dirigente, scelto tra coloro che hanno il maggiore impatto sui risultati a medio / lungo termine del Gruppo.

Poiché il CEO è anche un azionista rilevante, non partecipa a questo piano.

La LTI è costituita da cicli triennali basati sull'andamento a medio / lungo termine del Gruppo in relazione al Piano aziendale esistente e ha i seguenti obiettivi:

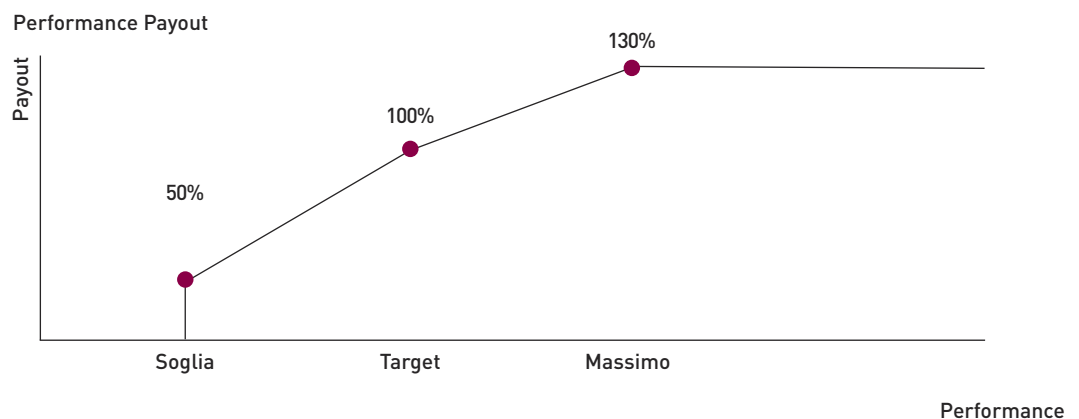
- incentivare il Top Management per raggiungere gli obiettivi stabiliti nel suddetto piano aziendale;
- far convergere gli interessi dell'alta direzione con quelli degli azionisti per creare valore sostenibile a medio / lungo termine;
- introdurre un piano di motivazione e fidelizzazione.

L'LTI prevede inoltre l'assegnazione annuale del diritto a ricevere un premio di performance monetaria misurato su un periodo di tre anni, in linea con la pianificazione strategica a medio termine della società (periodo di maturazione).



Le opportunità di bonus per i beneficiari differiscono e ammontano al 30% o al 40% della remunerazione lorda annuale da assegnare al raggiungimento dell'obiettivo; l'incentivo pagabile al termine del periodo di maturazione è determinato sulla base della prestazione raggiunta e varia dal 50% al 130% del valore del bonus.

Questo incentivo può arrivare fino al 52% (il "limite") della retribuzione annua lorda al raggiungimento di livelli di prestazione superiori ai livelli obiettivo.



Le prestazioni al di sotto dell'obiettivo vedranno una riduzione del bonus fino al 20% della retribuzione annua lorda, quando la soglia di performance viene raggiunta.

Nessun bonus verrà assegnato se i risultati sono al di sotto della soglia.

L'assegnazione del bonus dipende dal rispetto di due condizioni di prestazione. Queste condizioni operano separatamente e ciascuna ha una ponderazione del 50% nel calcolo del bonus:

- Flusso di cassa gratuito cumulativo triennale;
- EBIT cumulativo triennale.

La soglia, il target e l'importo massimo sono stabiliti in linea con il piano aziendale a medio termine della Società.

Clausole di revocatoria e malus

Una clausola di revocatoria si applica agli LTI ed agli STI. Ciò consente al Consiglio di Amministrazione di chiedere ai beneficiari di restituire in tutto o in parte i premi corrisposti qualora rilevino che gli obiettivi di performance sono stati raggiunti sulla base di dati inesatti o falsi.

Nel corso del 2019 non è stata applicata alcuna clausola di revocatoria in quanto non si è verificato alcun caso che lo abbia richiesto.

1.2.3 Criteri utilizzati nella valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari e componenti di remunerazione variabile

I criteri utilizzati nella valutazione degli obiettivi di performance si basano sui risultati finanziari del Gruppo. Per ulteriori informazioni, consultare i contenuti del precedente paragrafo 1.2.2.

1.2.4 Informazioni progettate per evidenziare la coesione tra la Politica sulla remunerazione e il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e la politica di gestione dei rischi

Come sopra descritto, la Politica di remunerazione persegue l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio-lungo termine, per la Società e i suoi azionisti.

Pertanto, la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è strutturata in modo da:

- Garantire che la struttura retributiva complessiva sia bilanciata, con un adeguato equilibrio delle componenti fissa e variabile, con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio-lungo termine, per la Società;
- Coordinare la remunerazione variabile con il raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari, in linea con la creazione di valore nel medio-lungo termine e i risultati effettivi raggiunti dalla Società;
- Garantire che i livelli retributivi complessivi riflettano il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine.

Per i Non-Executive Directors si rimanda a pag. 69.

1.2.5 Periodo di maturazione, schemi di pagamento differito, indicazione dei periodi di differimento e criteri utilizzati per determinarli, nonché meccanismi di aggiustamento ex post e informazioni sulle clausole sull'inclusione degli strumenti finanziari nel portafoglio dopo l'acquisizione, con dettagli sulla partecipazione periodi e criteri utilizzati per determinarli

La Società non ha adottato alcun Piano di remunerazione basato su azioni o altri strumenti finanziari né assegna azioni o altri strumenti finanziari come componenti di remunerazione variabili basate sulla performance. Inoltre, non sono state determinate clausole per la conservazione in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, vale a dire clausole che includono l'obbligo di non portabilità su una parte rilevante delle azioni assegnate.

1.2.6 Politica sulle indennità applicate dopo la risoluzione del contratto o le dimissioni

In generale, per tutti gli Amministratori, non vi saranno (i) indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o non rinnovo, (ii) accordi che prescrivono l'assegnazione o la continuazione di benefici non monetari a favore di persone che hanno rinunciato la loro carica e, (iii) accordi di consulenza con gli Amministratori per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

In relazione a quanto sopra, è coerente che da un lato il Presidente e Amministratore Delegato sia tra i principali azionisti della Società, ma dall'altro lato, si deve considerare che l'emolumento da assegnare agli altri Amministratori prende la forma di un gettone di partecipazione e di una remunerazione annuale fissa di un'entità modesta da assegnare a ciascun amministratore, limitando così il rischio di qualsiasi reclamo relativo in qualsiasi modo alla cessazione della carica di amministratore, e in ogni caso l'importo corrispondente.

Gli amministratori che hanno una collaborazione lavorativa con la Società o le sue Controllate devono in ogni caso ottemperare alle disposizioni vigenti in materia di Accordi collettivi di lavoro per la cessazione della loro collaborazione lavorativa, in conformità con le procedure e i requisiti legali.

Ove necessario, la Società può richiedere la firma di un accordo di non concorrenza da parte di un Amministratore uscente, che include il pagamento di un indennizzo correlato ai termini e l'estensione di tale obbligo. La violazione di questo accordo comporterà il rifiuto di pagare l'indennità o la sua restituzione, nonché l'obbligo di risarcire il danno per un importo convenuto (ovvero il doppio dell'indennità accordata). Se il rapporto di lavoro con la Società viene interrotto per motivi diversi dalla giusta causa, l'intenzione è quella di cercare un accordo per una risoluzione consensuale. Fatti salvi in ogni caso gli obblighi previsti dalla legge e/o dal contratto di lavoro, le disposizioni per la cessazione del rapporto di lavoro con la Società sono modellate sulla base dei parametri di riferimento pertinenti e entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalla pratica.

1.2.7 Informazioni sulla presenza di una copertura assicurativa, previdenziale o previdenziale

In linea con le migliori pratiche, è stata stipulata una polizza assicurativa per la responsabilità di amministratori e dirigenti (D&O) che copre la responsabilità di terzi del Consiglio di amministrazione. In caso di rapporto di lavoro con la Società, le prestazioni pensionistiche o assistenziali sono in linea con le pratiche applicate ai Dirigenti della Società.

1.2.8 Informazioni sull'uso delle politiche retributive di riferimento di altre società

La Politica di remunerazione è stata ideata dalla Società senza utilizzare come riferimento le politiche di altre società. L'attuale Politica di remunerazione è valida per 1 (un) anno ed è pertanto rivista annualmente dal Comitato per le remunerazioni e le nomine e dal Consiglio di amministrazione e sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

SEZIONE II - Pagamenti ricevuti durante il 2019 dai membri del Consiglio di Amministrazione

Questa sezione della Relazione stabilisce i compensi corrisposti nel 2019 a ciascun membro del Consiglio di amministrazione. Tale remunerazione è stata corrisposta in applicazione dei principi stabiliti nella Politica sulla remunerazione.

Il 4 marzo 2020, il Comitato per la remunerazione e le nomine ha verificato la corretta applicazione della Politica di remunerazione approvata nel 2019.

2.1 Parte I – Componenti della Remunerazione

Remunerazione degli Amministratori

Componente fissa

L'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2018 ha assegnato a tutti gli Amministratori, per la durata del loro mandato, un'indennità fissa di EUR 5.000,00, oltre a un gettone di partecipazione di EUR 1.000,00 per ciascuna riunione del Consiglio a cui partecipano.

L'Assemblea degli Azionisti del 28 giugno 2019, che ha confermato il Consiglio di amministrazione dopo la Conversione transfrontaliera, ha confermato anche la suddetta remunerazione per la durata del mandato in scadenza con l'approvazione del progetto di bilancio 2019.

Componente variabile

Il compenso degli amministratori non esecutivi non è legato ai risultati economico-finanziari del Gruppo o basato su piani di incentivazione a breve o medio termine o basato sull'uso di strumenti finanziari.

Benefici monetari e non monetari

In linea con le migliori pratiche, è stata predisposta una polizza assicurativa per la responsabilità di amministratori e dirigenti (D&O) che copre la responsabilità di terzi degli organi di governo.

Rimborso delle spese

Gli amministratori hanno diritto al rimborso delle spese ragionevoli sostenute a causa della loro carica sulla base degli accordi con la Società.

Trattamento / indennità in caso di cessazione dalla carica

Alla data di approvazione della presente Relazione, non è stato stipulato alcun accordo con nessuno degli Amministratori che implichi indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o risoluzione della carica a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, né esistono accordi che prevedono la cessione o la continuazione di benefici non monetari a favore delle persone che hanno lasciato l'incarico; inoltre, non sono stati stipulati accordi di consultazione con gli Amministratori per un periodo successivo alla risoluzione o accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Remunerazione degli Amministratori con compiti specifici

Alla data di approvazione della presente relazione, gli Amministratori incaricati di specifici compiti sono:

Francesco Caltagirone	Presidente e Amministratore Delegato
Paolo Di Benedetto	Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine Presidente del Comitato di Controllo interno
Chiara Mancini	Membro del Comitato Remunerazione e Nomine Membro del Comitato di Controllo interno
Veronica De Romanis	Membro del Comitato per le remunerazioni e le nomine Membro del Comitato di Controllo interno
Mario Delfini	Membro del Comitato per le remunerazioni e le nomine Membro del Comitato di Controllo interno
Adriana Lamberto Floristán	Membro del Comitato di Controllo interno

(i) Compenso del Presidente ed Amministratore Delegato

Con riferimento alla remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato Francesco Caltagirone, l'Assemblea degli Azionisti del 28 giugno 2019 ha confermato la politica di remunerazione e la remunerazione già in vigore e invariata rispetto al precedente mandato, come dettagliato di seguito e nella tabella 2.2.1.

Componente fissa

La componente fissa è di 1,8 milioni di euro all'anno al lordo delle imposte, pagabile su base mensile.

Componente variabile

Le componenti variabili per il 2019 sono state stimate in 3.125 milioni di Euro, al lordo delle imposte. Il risultato è stato calcolato come 2% del flusso di cassa operativo netto.

(ii) Remunerazione per la partecipazione a Comitati consiliari

Il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2018, convocato per decidere la remunerazione degli Amministratori con compiti specifici, ha deliberato che, in ragione dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle rispettive funzioni, ai membri dei neocostituiti Comitati venga corrisposto un ulteriore compenso annuale rispetto a quello deliberato dall'assemblea per l'incarico di Amministratore, e specificatamente:

- al Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e del Comitato per il Controllo interno e del Comitato Operazioni con Parti Correlate (cessato il 5 ottobre 2019) un compenso fisso pari a 60 mila Euro, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge;
- agli altri membri del Comitato per le Nomine e Remunerazione e del Comitato per il Controllo interno: un compenso fisso di 20 mila Euro per ciascuna carica ricoperta, al lordo degli oneri fiscali e delle maggiorazioni di legge.

- agli altri membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, un gettone di partecipazione per ciascuna riunione di Comito a cui partecipano, al loro degli oneri fiscali e delle maggiorazioni di legge.
- L'Assemblea degli Azionisti del 28 giugno 2019 ha confermato la politica di remunerazione e la remunerazione già in vigore e invariata rispetto al precedente mandato, come dettagliato di seguito e nella tabella 2.2.1.

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.

Il Collegio Sindacale ha svolto le attività di sorveglianza stabilita dalla legge italiana in conformità con il Decreto Legislativo 58 del 24 febbraio 1998. Il Collegio Sindacale è cessato il 5 ottobre 2019.

Benefici monetari e non monetari

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

In generale, la pratica applicata dalla Società è in linea con la politica di remunerazione del 2019.



2.2 Parte II - Compensi pagati nell'esercizio finanziario 2019

2.2.1 Compensi corrisposti ai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale

La tabella seguente mostra i compensi corrisposti nell'esercizio 2019, per qualsiasi motivo e in qualsiasi forma, dalla Società, da società controllate e affiliate, ai membri del consiglio di amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale. Si precisa che i compensi corrisposti nelle società collegate sono indicati nell'ambito della relazione sulla remunerazione della capogruppo Caltagirone S.p.A., pubblicata in conformità alle disposizioni di legge applicabili alle società quotate, alle quali si rimanda.

Cementir Holding N.V. - Anno 2019

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e al direttore generale

Nominativo, carica	Remunerazione fissa		
	Gettoni di Presenza	Compensi deliberati dall'Assemblea o dal CdA	Compensi per lavoro dipendente
(in migliaia di Euro)			
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			
Francesco Caltagirone, Chairman of the Board of Directors and CEO	7	1.805	81
Carlo Carlevaris, Senior Non-Executive Director**	0	5	N/A
Alessandro Caltagirone, Non-Executive Director and Vice-Chairman	3	5	N/A
Azzurra Caltagirone, Non-Executive Director and Vice-Chairwoman	6	5	N/A
Edoardo Caltagirone, Non- Executive Director	5	5	N/A
Saverio Caltagirone, Non- Executive Director	7	5	N/A
Mario Delfini, Non-Executive Director, Member of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	5	5	N/A
Roberta Neri, Non-Executive Director	3	5	N/A
Adriana Lamberto Floristan, Non-Executive Director, Member of the Audit Committee	7	5	N/A
Fabio Corsico, Non-Executive Director	6	5	N/A
Paolo Di Benedetto, Non-Executive Director, Chairman of the Audit Committee and Chairman of the Remuneration and Nomination Committee	7	5	N/A
Chiara Mancini, Non-Executive Director, Member of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	7	5	N/A
Veronica De Romanis, Non-Executive Director, Memebr of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	7	5	N/A
COLLEGIO SINDACALE			
Silvia Muzi, Chairman of the Board of Statutory Auditors	N/A	60	N/A
Claudio Bianchi, Standing Auditor	N/A	40	N/A
Maria Assunta Coluccia, Standing Auditor	N/A	46	N/A
TOTALE	70	2.011	81

*Include la rettifica relativa alla compensazione variabile 2018.

**Dimesso il 13 novembre 2019.

Compensi per la partecipazione a comitati	Remunerazione variabile (no equity)			Altri compensi	Totale	Proporzione della remunerazione fissa e variabile
	Bonus e Altri incentivi * STI	LTI	Benefici non monetari			
N/A	3.125	N/A	6	N/A	5.024	62% remunerazione variabile 38% remunerazione fissa
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5	100% remunerazione fissa
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	8	100% remunerazione fissa
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	11	100% remunerazione fissa
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	10	100% remunerazione fissa
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	12	100% remunerazione fissa
40	N/A	N/A	N/A	N/A	50	100% remunerazione fissa
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	8	100% remunerazione fissa
20	N/A	N/A	N/A	N/A	32	100% remunerazione fissa
N/A	N/A	N/A	N/A	225	236	100% remunerazione fissa
60	N/A	N/A	N/A	N/A	72	100% remunerazione fissa
40	N/A	N/A	N/A	N/A	52	100% remunerazione fissa
40	N/A	N/A	N/A	N/A	52	100% remunerazione fissa
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	60	100% remunerazione fissa
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	40	100% remunerazione fissa
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	46	100% remunerazione fissa
200	3.125	0	6	225	5.718	

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e al direttore generale

Nominativo, carica	Remunerazione fissa		
	Gettoni di Presenza	Compensi deliberati dall'Assemblea o dal CdA	Compensi per lavoro dipendente
(in migliaia di Euro)			
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			
Francesco Caltagirone, Chairman of the Board of Directors and CEO	7	1.805	81
Carlo Carlevaris, Vice Chairman	5	5	N/A
Alessandro Caltagirone, Directors	4	5	N/A
Azzurra Caltagirone, Directors	6	5	N/A
Edoardo Caltagirone, Directors	6	5	N/A
Saverio Caltagirone, Directors	7	5	N/A
Mario Delfini, Directors	7	5	N/A
Roberta Neri, Directors	7	5	N/A
Adriana Lambert Floristan, Directors, Member of the Audit Committee*	5	5	N/A
Fabio Corsico, Directors	5	5	N/A
Paolo Di Benedetto, Director, Chairman of the Audit Committee and Chairman of the Remuneration and Nomination Committee	6	5	N/A
Chiara Mancini, Directors, Member of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	6	5	N/A
Veronica De Romanis, Directors, Member of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	7	5	N/A
Mario Cilberto, Directors**	N/A	N/A	N/A
COLLEGIO SINDACALE			
Silvia Muzi, Chairman of the Board of Statutory Auditors	N/A	60	N/A
Claudio Bianchi, Standing Auditor	N/A	40	N/A
Maria Assunta Coluccia, Standing Auditor	N/A	46	N/A
TOTALE	78	2.011	81

*Inizio dal 19 Aprile 2018.

**Dal 01 Gennaio 2018 al 02 Gennaio 2018.

***Include l'adeguamento relativo alla remunerazione variabile del 2017.

Compensi per la partecipazione a comitati	Remunerazione variabile (no equity)			Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Proporzione della remunerazione fissa e variabile
	Bonus e Altri incentivi * STI	LTI					
N/A	2.852	N/A	6	N/A	4.751	60% remunerazione variabile 40% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	10	100% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	9	100% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	11	100% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	11	100% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	12	100% remunerazione fissa	
40	N/A	N/A	N/A	N/A	52	100% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	12	100% remunerazione fissa	
14	N/A	N/A	1	N/A	25	100% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	200	210	100% remunerazione fissa	
60	N/A	N/A	N/A	N/A	71	100% remunerazione fissa	
40	N/A	N/A	N/A	N/A	51	100% remunerazione fissa	
40	N/A	N/A	N/A	N/A	52	100% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	100% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	60	100% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	40	100% remunerazione fissa	
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	46	100% remunerazione fissa	
194	2.852	0	7	200	5.423		

2.2.2 Stock options assegnate ai membri del consiglio di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nessun piano di stock option per i membri del Consiglio di amministrazione né per completezza per il Direttore Generale, altri Dirigenti con responsabilità strategiche o dipendenti della Società.

2.2.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock options, a favore dei membri del Consiglio di amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Non esistono piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock options (azioni limitate, quota di performance, piano azionario, ecc.); per i membri del Consiglio di amministrazione, né per completezza del Direttore generale, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche o dipendenti della Società.

Nel corso dell'esercizio il Gruppo non ha concesso prestiti ad Amministratori, Sindaci, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e non vantava crediti nei loro confronti al 31 dicembre 2019.

La tabella di seguito confronta i compensi complessivi degli amministratori negli ultimi cinque anni, sulla base degli Amministratori di Cementir Holding N.V. in carica nel 2019. Sono riportati i dati sui compensi degli ultimi cinque anni, anche se Cementir Holding N.V. è una società quotata olandese a partire dal 2019.

	2019	2018	2017	2016	2015
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:					
Francesco Caltagirone, Chairman of the Board of Directors and CEO	5.023,6	4.751	4.068	3.705	3.503
Carlo Carlevaris, Senior Non-Executive Director**	5	10	12	11	12
Alessandro Caltagirone, Non-Executive Director and Vice-Chairman	8	9	9	9	8
Azzurra Caltagirone, Non-Executive Director and Vice-Chairwoman	11	11	10	11	10
Edoardo Caltagirone, Non- Executive Director	10	11	10	11	10
Saverio Caltagirone, Non- Executive Director	12	12	11	78	80
Mario Delfini, Non-Executive Director, Member of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	50	52	32	32	32
Roberta Neri, Non-Executive Director	8	12	8	N/A	N/A
Adriana Lamberto Floristan, Non-Executive Director, Member of the Audit Committee	32	24,9	N/A	N/A	N/A
Fabio Corsico, Non-Executive Director	236	210	11	9	11
Paolo Di Benedetto, Non-Executive Director, Chairman of the Audit Committee and Chairman of the Remuneration and Nomination Committee	72	71	70	70	71
Chiara Mancini, Non-Executive Director, Member of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	52	51	52	51	35
Veronica De Romanis, Non-Executive Director, Memebr of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	52	52	51	52	35
COLLEGIO SINDACALE:					
Silvia Muzi, Chairman of the Board of Statutory Auditors	60	60	60	N/A	N/A
Claudio Bianchi, Standing Auditor	40	40	60	N/A	N/A
Maria Assunta Coluccia, Standing Auditor	46	46	46	48	46
Performance aziendale					
EBIT	151,7	153,2	140,6	94,7	97,6
Retribuzione media fissa su base equivalente a tempo pieno dei dipendenti (€)					
Retribuzione fissa media dei dipendenti	60.424	57.755	49.364	45.126	48.990

Pay ratio interno

Il pay ratio retributivo per l'Amministratore Delegato rispetto alla retribuzione media dei dipendenti nel corso del 2019 è 83:1. Lo scorso anno il rapporto era 82:1.

Questo rapporto comprende i compensi diretti complessivi dell'Amministratore Delegato nel corso del 2019 per EUR 5.024 migliaia, come riportato nella tabella su Compensi diretti complessivi, pensione e altri benefici presente in questa appendice, rispetto ai compensi medi di tutti i dipendenti. Il compenso medio di tutti i dipendenti è stato calcolato sulla base dei numeri riportati nella Nota 24.

Spese operative selezionate e informazioni aggiuntive (paghe e stipendi) / numero medio dei dipendenti a libro paga = EUR 184.897 migliaia/3060 people= EUR 60.424.



Royal Opera House, Oslo, Norvegia