



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

### REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

#### Premessa

È opportuno segnalare che i principali risultati finanziari nel 2020 che potrebbero influenzare la Remunerazione del Gruppo sono stati:

- a) Indebitamento finanziario netto di 122,2 milioni di Euro (239,6 milioni di Euro nel 2019)
- b) EBIT a 157,2 milioni di Euro (151,7 milioni di Euro nel 2019).

Nel corso dell'esercizio, il Consiglio di Amministrazione è stato rinnovato con l'attuale composizione dall'assemblea del 20 aprile 2020 per un triennio, riducendo il numero di membri da 13 a 9. Successivamente, con risoluzione del 24 aprile 2020, il Consiglio ha costituito i Comitati endoconsiliari nominandone i componenti e i rispettivi Presidenti.

La Politica di Remunerazione non ha subito variazioni rispetto all'anno precedente.

Questa Sezione (di seguito la "**Relazione sulla remunerazione**") 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 Executive e Non-Executive Directors (di seguito congiuntamente definiti anche "**Amministratori**" nella presente 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 sulla remunerazione anche variabile e permettendo loro una valutazione più accurata della Società, consentendo così agli azionisti di agire informati nell'esercizio dei 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 Executive e Non-Executive Directors per l'anno 2021, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica.
- **Sezione II**, che indica gli importi pagati nel corso del 2020 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 del capitolo 3 del Codice di Autodisciplina olandese (di seguito il "**Codice**"). È stata approvata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Remuneration and Nomination Committee (di seguito anche il "**Comitato**" nella presente Relazione sulla remunerazione) nella riunione del 09 marzo 2021. La sezione I deve essere sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata il 21 aprile 2021. La sezione II deve essere presentata al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata il 21 aprile 2021.

La Relazione sulla remunerazione è resa disponibile sul sito internet della Società ([www.cementirholding.com](http://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 2021

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 internet della Società ([www.cementirholding.com](http://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

#### Parti coinvolte nella Politica di Remunerazione

La definizione della Politica sulla remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente in cui il *Remuneration and Nomination Committee* della Società e il Consiglio di amministrazione svolgono un ruolo centrale.

La Politica è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea generale degli azionisti dal Consiglio di Amministrazione su raccomandazione del *Remuneration and Nomination Committee*. 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 coinvolte 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 Executive e Non-Executive Directors nonché per i membri dei comitati consiliari (*Audit Committee* e *Remuneration and Nomination Committee*), 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 retribuzione 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 il supporto del *Remuneration and Nomination Committee*;
- 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 DCC, da presentare all'assemblea annuale degli azionisti;
- predispone 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.

### Non-Executive Directors

I Non-Executive Directors tra i loro compiti sono responsabili della supervisione riguardo:

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

### Executive Directors

L'Executive Directors, che nella fattispecie assume anche il ruolo di CEO ai sensi dell'art. 7.1.2 dello Statuto sociale:

- fissa obiettivi di performance per il Gruppo Cementir;
- sottopone al *Remuneration and Nomination Committee* 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.

### Remuneration and Nomination Committee.

In conformità con le raccomandazioni contenute nel Codice e nel Regolamento del Consiglio di Amministrazione, il *Remuneration and Nomination Committee*:



- 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 miglior prassi di mercato prevista al punto 1.1.1 del Codice;
  - (b) le analisi degli scenari effettuate in anticipo;
  - (c) i rapporti di retribuzione all'interno della Società e del settore di affari;
  - (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 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, 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, monitorando e verificando la piena attuazione di tali proposte allo scopo di raccogliere dati di mercato in termini di prassi, politiche e benchmarking e, se necessario, facendo ricorso alla consulenza di esperti indipendenti.

### Composizione e attività del Remuneration and Nomination Committee

Alla data di approvazione della presente Relazione, il *Remuneration and Nomination Committee* è composto da tre Non-Executive Directors, tutti indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 aprile 2020:

#### Composizione del Comitato

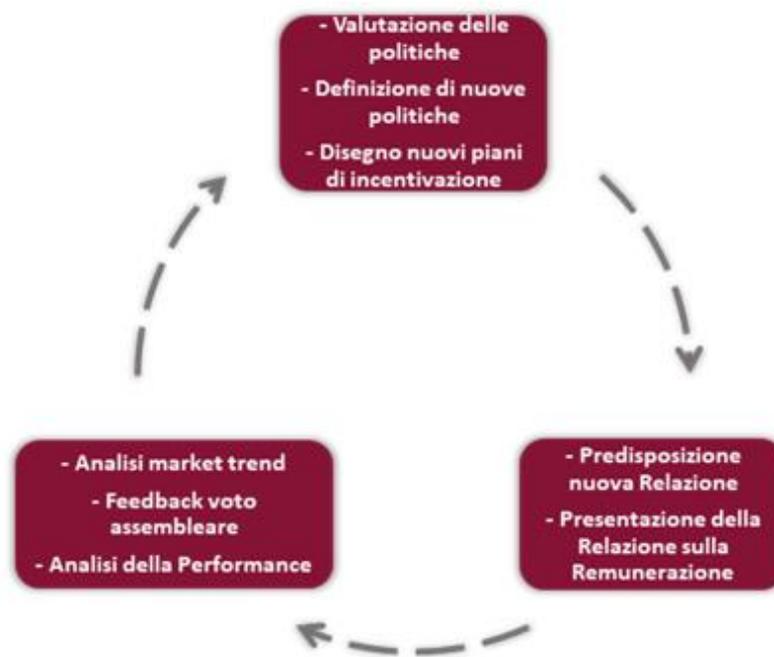
<i>Chiara Mancini</i>	<i>Non-Executive independent Director e Presidente del Comitato</i>
<i>Veronica De Romanis</i>	<i>Non-Executive independent Director e membro del Comitato</i>
<i>Paolo Di Benedetto</i>	<i>Non-Executive independent Director e membro del Comitato</i>

Il *Remuneration and Nomination Committee* 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 alla:

- 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 la cui presenza 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;



- la valutazione periodica dell'andamento dei singoli Executive e Non-Executive Directors e la relazione al Consiglio;
- elaborazione di criteri di selezione e procedure di nomina degli Executive e Non-Executive Directors;
- elaborazione di un piano per la successione degli Executive e Non-Executive Directors;
- proposta di candidati per la carica di Executive e Non-Executive Directors;
- supervisione della politica del Consiglio in merito ai criteri di selezione e alle procedure di nomina degli alti dirigenti;
- 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 Executive e Non-Executive Directors, valutando periodicamente le prestazioni dei singoli Executive e Non-Executive Directors e riferendole al consiglio;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di amministrazione in merito alla remunerazione degli Executive e Non-Executive Directors 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.



I Non-Executive Directors, compresi quelli che formano il *Remuneration and Nomination Committee*, possono accedere alle informazioni e contattare i dipartimenti della società secondo necessità, al fine di adempiere alle proprie funzioni.

Il *Remuneration and Nomination Committee* si riunisce durante ogni esercizio finanziario secondo un calendario programmato all'inizio di tale anno e in qualsiasi momento lo ritenga opportuno, previa comunicazione del Presidente del Comitato per garantire la corretta esecuzione dei suoi compiti. Nessun Executive Director può partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte relative alla sua remunerazione.

Alle riunioni del *Remuneration and Nomination Committee* partecipano, ove ritenuto opportuno e su invito del Comitato, il management della Società (General Counsel, Chief Financial Officer e Chief Human Resources Officer).

Annualmente, quando il bilancio viene approvato, il *Remuneration and Nomination Committee* riferisce al Consiglio in relazione ai suoi lavori.

Nel corso del 2020 il *Remuneration and Nomination Committee* si è riunito in data 4 marzo e in data 11 maggio. Nel corso di tali riunioni il Comitato ha esaminato e discusso la politica di remunerazione e la relazione sulla remunerazione redatti secondo l'articolo 2:135a del Codice Civile Olandese e del principio 3.1 e seguenti del Codice, la relazione inerente l'attività svolta dal Comitato nel corso del 2019 redatta ai sensi del principio 2.3.5 del Codice; il *Remuneration and Nomination Committee* ha inoltre discusso in ordine al Board Profile ed al documento di valutazione predisposti ai sensi del principio 2.2.5 del Codice. Il *Remuneration and Nomination Committee* ha inoltre esaminato la policy di gruppo sui diritti umani ed il Piano Long Term Incentives 2020 – 2024.

### **Esperti Indipendenti che hanno contribuito alla redazione della Politica di Remunerazione**

Come menzionato nella Relazione dell'esercizio precedente, nel 2020, la Società ha tratto vantaggio dalla consulenza dell'esperto indipendente Korn Ferry - Haygroup per condurre analisi di benchmark internazionali e 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 2020**

La Politica determina i principi e gli orientamenti adottati dal Consiglio al fine di definire la remunerazione dei suoi membri e in particolare degli Executive e Non-Executive Directors nonché dei membri dei comitati. Fornisce informazioni dettagliate progettate per garantire 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 2021 non prevede cambiamenti sostanziali rispetto a quella approvata nel 2020 confermando la semplificazione e la standardizzazione della struttura complessiva del sistema di incentivi variabili a breve termine, grazie soprattutto alla digitalizzazione del processo che avverrà tramite piattaforma di definizione e successiva valutazione online.

Inoltre, conserva e conferma il sistema di incentivi a medio e lungo termine applicato negli anni precedenti.

### **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'Executive Director (che ricopre anche la carica di CEO) per lo svolgimento delle funzioni esecutive, dei poteri e delle responsabilità;
- C. compensi dei Non-Executive Directors, dei membri dell'*Audit Committee* e del *Remuneration and Nomination Committee* 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 2021.

#### 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 Remuneration and Nomination Committee, 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 Chairman del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) il CEO;
- (iii) gli Amministratori che partecipano ai Comitati consiliari (*Audit Committee* e *Remuneration and Nomination Committee*).

Gli Amministratori (i) chiamati a far parte del *Remuneration and Nomination Committee* e dell'*Audit Committee* e (ii) nominati 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 Chairman e CEO.

La remunerazione lorda annuale del Chairman del Consiglio di amministrazione e del CEO 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 Chairman e CEO, 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:

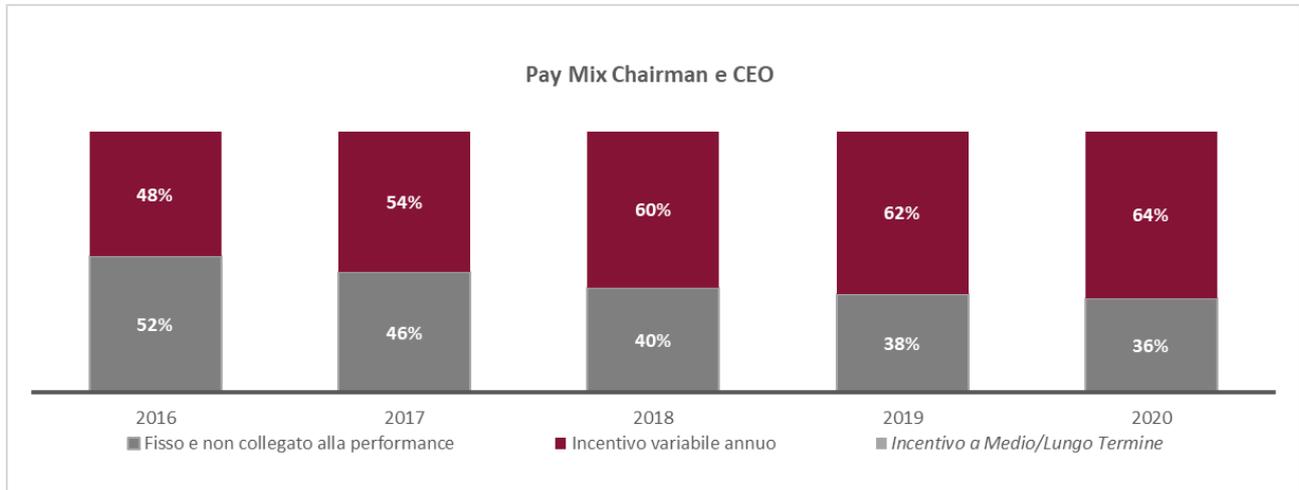
- corretto equilibrio tra la componente fissa e la componente variabile in conformità con gli obiettivi strategici della Società e la sua politica di gestione del rischio, tenendo anche conto del settore in cui opera e delle caratteristiche del business che effettivamente conduce;
- previsione di limiti massimi per le componenti variabili, a condizione che la componente fissa sia sufficiente a remunerare le prestazioni del Chairman e CEO 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):



In considerazione del fatto che il Chairman e CEO esprime la volontà degli Azionisti di controllo della Società ed è un azionista egli stesso, esiste già un allineamento degli interessi dell'Executive Director con quelli di tutti gli azionisti e degli stakeholder della Società, quindi non è necessario un piano di incentivazione a medio/lungo termine.

#### Remunerazione dei Non-Executive Directors

Il compenso dei Non-Executive Directors 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 dei Non-Executive Directors proposta per il 2021 conferma la struttura e l'ordine di grandezza definiti negli anni precedenti.

La remunerazione annuale per i Non-Executive Directors consiste in:

- un'indennità fissa annua di 5.000,00 Euro determinata per tutti gli Amministratori (vedere la lettera A sopra);
- un gettone di partecipazione di 1.000,00 Euro per ciascuna riunione consiliare (vedi lettera A sopra);
- un compenso annuo di 30.000,00 Euro per ciascuna posizione ricoperta dai Non-Executive Directors quale Presidente in ciascuno dei Comitati (*Audit Committee* e *Remuneration and Nomination Committee*);
- un compenso annuo di 20.000,00 Euro per ciascuna posizione ricoperta dai Non-Executive Directors quale membro in ciascuno dei suddetti Comitati.



## Schemi di incentivazione a Breve e Lungo Termine

Oltre alla remunerazione sopra descritta per gli Executive e Non-Executive Directors, 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 - STI

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.

Nel 2020 il sistema di incentivazione a breve termine si è basato sugli obiettivi finanziari del Gruppo e/o delle filiali (Gate di accesso al sistema). Inoltre, sono stati definiti obiettivi con indicatori collegati alle prestazioni individuali. Ogni obiettivo (aziendale e individuale) è stato abbinato a una prestazione minima, target e massima, correlata alla curva di pagamento nell'intervallo 90% -120%.

Nel 2021 sarà utilizzato un sistema di valutazione delle performance online che consentirà di gestire anche il sistema di incentivazione a breve termine.

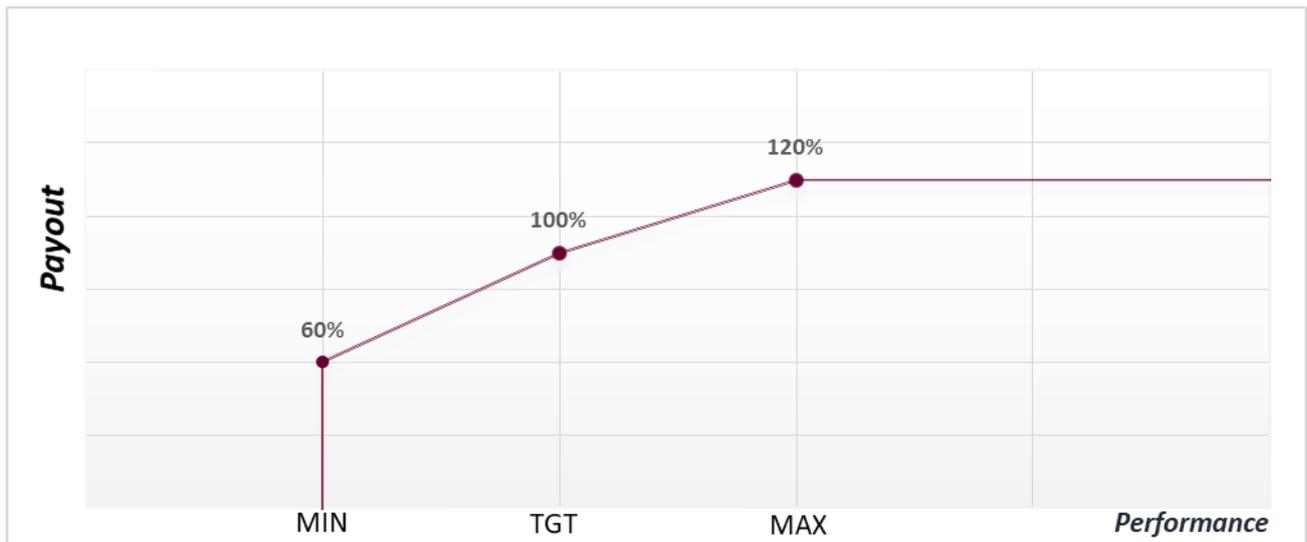
Pertanto, lo stesso continuerà a basarsi sugli obiettivi finanziari del Gruppo e/o delle filiali, che sono il fattore che consente l'accesso (Gate) al sistema. Ogni obiettivo sarà abbinato ad una prestazione minima, target e massima, correlata alla curva di pagamento nell'intervallo 90%-120%. Altri obiettivi individuali dovranno essere definiti sulla base di indicatori collegati alle prestazioni dell'azienda e/o alle prestazioni individuali specifiche del ruolo. La valutazione totale della performance individuale sarà definita secondo una scala di rating che va da 1- *Unsatisfactory* a 5-*Exceptional* e che misurerà il "What" degli obiettivi, ma anche l'"How" garantendo un'aderenza ai valori aziendali.

La combinazione degli obiettivi aziendali ed individuali darà diritto ad un pagamento del premio variabile.

Ai fini dell'incentivazione e del bonus finale, le prestazioni complessive, tenendo conto del gate d'ingresso e dei risultati di performance, non potranno essere inferiori al 60%.

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

Peso 30%	Peso 70%
<b>Obiettivi di Gruppo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Obiettivi economico-finanziari (Gate)<ul style="list-style-type: none"><li>○ EBIT (20%)</li><li>○ NCF (10%)</li></ul></li></ul>	<b>Obiettivi individuali 80%</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Obiettivi legati a Risultati/Progetti Operativi e sostenibilità dei risultati operativi</li><li>• Obiettivi di sviluppo organizzativo e di crescita del Gruppo</li></ul> <b>Cementir Leadership Competencies Model 20%</b>



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

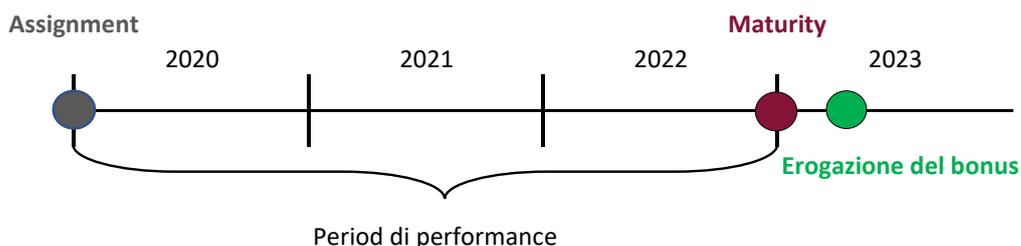
Il piano LTI è destinato ai dirigenti con responsabilità strategiche e a un gruppo selezionato di personale dirigente, scelto tra coloro che hanno il maggiore impatto sui risultati a medio/lungo termine del Gruppo.

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

Il piano LTI è costituito 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.

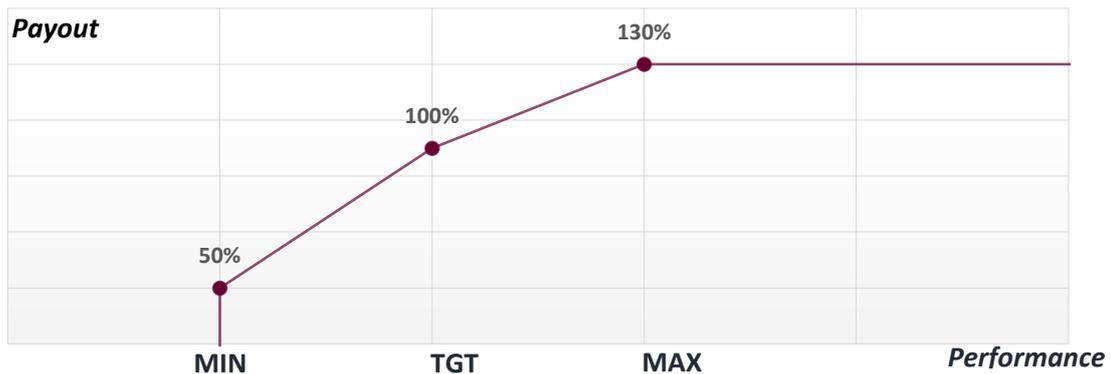
L'LTI prevede inoltre l'assegnazione annuale del diritto a ricevere un premio di performance monetaria misurato su un periodo di tre anni, in linea con la pianificazione strategica a medio termine della società (periodo di maturazione).





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 non veritieri.

Nel corso del 2020 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 Executive Directors 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 al paragrafo 1.2.2.

#### **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 alla 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 Chairman e CEO 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, si opererà per raggiungere un accordo di 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 *Remuneration and Nomination Committee* e dal Consiglio di amministrazione e sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.



## **SEZIONE II – PAGAMENTI RICEVUTI DURANTE IL 2020 DAI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Questa sezione della Relazione stabilisce i compensi corrisposti nel 2020 a ciascun membro del Consiglio di amministrazione. Tale remunerazione è stata corrisposta in applicazione dei principi stabiliti nella Politica sulla remunerazione.

In data 8 marzo 2021, il *Remuneration and Nomination Committee* ha verificato la corretta applicazione della Politica di remunerazione approvata nel 2020.

### **PARTE I – COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE**

#### **Remunerazione degli Amministratori**

##### **Componente fissa**

L'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2020 ha approvato la Politica di remunerazione proposta, assegnando a tutti gli Amministratori, per la durata del loro mandato, un'indennità fissa di 5.000,00 Euro, oltre a un gettone di partecipazione di 1.000,00 Euro per ciascuna riunione del Consiglio a cui partecipano.

##### **Componente variabile**

Il compenso dei Non-Executive Directors 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 consulenza 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 | Chairman e CEO  |
| ▪ Paolo Di Benedetto    | Membro del Remuneration and Nomination Committee<br>Membro dell'Audit Committee     |
| ▪ Chiara Mancini        | Presidente del Remuneration and Nomination Committee<br>Membro dell'Audit Committee |
| ▪ Veronica De Romanis   | Membro del Remuneration and Nomination Committee<br>Presidente dell'Audit Committee |

### (i) Compenso del Chairman e CEO

Con riferimento alla remunerazione del Chairman e CEO Francesco Caltagirone, l'Assemblea degli Azionisti del 20 Aprile 2020 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 2020 sono state stimate in 3,428 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

L'assemblea degli azionisti del 20 aprile 2020 ha approvato la Politica di remunerazione proposta e ha pertanto stabilito per la partecipazione ai Comitati consiliari che un ulteriore compenso annuale rispetto a quello deliberato dall'assemblea per l'incarico di Amministratore e specificatamente, come dettagliato di seguito nella tabella:

- Per le posizioni di Presidente dei Comitati (Remuneration and Nomination Committee e Audit Committee) un compenso fisso complessivo annuo pari a 60 mila Euro, al lordo degli oneri fiscali e delle eventuali maggiorazioni di legge;
- Agli altri membri del Remuneration and Nomination Committee e dell'Audit Committee: un compenso fisso di 20 mila Euro per ciascuna carica ricoperta, al lordo degli oneri fiscali e delle maggiorazioni di legge

\*\*\*

In generale, la pratica applicata dalla Società è in linea con la politica di remunerazione del 2020.



## PART II – COMPENSI PAGATI NELL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2020

### Compensi corrisposti ai membri del consiglio di amministrazione.

La tabella seguente mostra i compensi corrisposti nell'esercizio 2020, per qualsiasi motivo e in qualsiasi forma, dalla Società, da società controllate e affiliate, ai membri del consiglio di amministrazione. 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.

#### COMPENSI EROGATI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(in migliaia di Euro)

Nominativo dell'Amministratore, posizione	Remunerazione fissa			Compenso per la partecipazione ai comitati	Compensazione variabile (non azionaria)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Percentuale della remunerazione fissa e variabile
	Gettone di Presenza	Compensi approvati dall'assemblea degli azionisti o dai CdA	Compenso da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi					
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>										
Francesco Caltagirone, Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO	4	1.805	81		3.428		7		5.325	64% remunerazione variabile 36% remunerazione fissa
Alessandro Caltagirone, Direttore non esecutivo e vicepresidente	4	5							9	100% remunerazione fissa
Azzurra Caltagirone, Direttore non esecutivo e vicepresidente	5	5							10	100% remunerazione fissa
Edoardo Caltagirone, Direttore non esecutivo	5	5							10	100% remunerazione fissa
Saverio Caltagirone, Direttore non esecutivo	5	5							10	100% remunerazione fissa
Fabio Corsico, Direttore non esecutivo	4	5						225	234	100% remunerazione fissa
Paolo Di Benedetto, Amministratore indipendente non esecutivo senior, membro dell'Audit Committee e membro del Remuneration and Nomination Committee	4	5		40					49	100% remunerazione fissa
Chiara Mancini, Amministratore indipendente non esecutivo e presidente del comitato Remuneration and Nomination Committee e membro dell'Audit Committee	5	5		50					60	100% remunerazione fissa
Veronica De Romanis, Amministratore indipendente non esecutivo, presidente dell'Audit Committee e membro del Remuneration and Nomination Committee	5	5		50					60	100% remunerazione fissa
<b>DIRETTORI CHE HANNO LASCIATO L'INCARICO NEL CORSO DEL 2020</b>										
Mario Delfini, Amministratore non esecutivo e membro del dell'Audit Committee e membro del Remuneration and Nomination Committee	2	2		13					17	100% remunerazione fissa
Roberta Neri, Amministratore indipendente non esecutivo	2	2							4	100% remunerazione fissa
Adriana Lamberto Floristan, Amministratore indipendente non esecutivo e membro dell'Audit Committee	2	2		7					10	100% remunerazione fissa
<b>MANAGEMENT CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>										
Dirigenti con responsabilità strategiche:*			2.871		1.068		551		4.490	24% remunerazione variabile 76% remunerazione fissa
<b>TOTALE:</b>	<b>47</b>	<b>1.850</b>	<b>2.952</b>	<b>160</b>	<b>4.496</b>		<b>558</b>	<b>225</b>	<b>10.288</b>	

\*Inclusi Group COO, Group CFO, Heads of Region e Business Unit Managing Directors



## Cementir Holding N.V. - Year 2019

### COMPENSATION PAID TO THE MEMBERS OF THE ADMINISTRATION AND CONTROL BODIES, TO THE GENERAL MANAGER AND TO THE MANAGERS WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES

(in thousands of Euros)

Name of Director, position	Token of presence	Fixed Remuneration		Compensation for participation in committees	Variable Compensation (non equity)		Non- monetary benefits	Other fees	Total	Proportion of fixed and variable remuneration
		Compensation approved by the Shareholders' Meeting or by the BoDs	Compensation for employee work		Bonuses and other incentives*					
					STI	LTI				
<b>BOARD OF DIRECTORS</b>										
Francesco Caltagirone, Chairman of the Board of Directors and CEO	7	1.805	81	N/A	3.125	N/A	6	N/A	5.024	62% variable remuneration 38% fixed remuneration
Carlo Carlevaris, Senior Non-Executive Director**	0	5	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5	100% fixed remuneration
Alessandro Caltagirone, Non-Executive Director and Vice-Chairman	3	5	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	8	100% fixed remuneration
Azzurra Caltagirone, Non-Executive Director and Vice-Chairwoman	6	5	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	11	100% fixed remuneration
Edoardo Caltagirone, Non- Executive Director	5	5	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	10	100% fixed remuneration
Saverio Caltagirone, Non- Executive Director	7	5	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	12	100% fixed remuneration
Mario Delfini, Non-Executive Director, Member of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	5	5	N/A	40	N/A	N/A	N/A	N/A	50	100% fixed remuneration
Roberta Neri, Non-Executive Director	3	5	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	8	100% fixed remuneration
Adriana Lamberto Floristan, Non-Executive Director, Member of the Audit Committee	7	5	N/A	20	N/A	N/A	N/A	N/A	32	100% fixed remuneration
Fabio Corsico, Non-Executive Director	6	5	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	225	236	100% fixed remuneration
Paolo Di Benedetto, Non-Executive Director, Chairman of the Audit Committee and Chairman of the Remuneration and Nomination Committee	7	5	N/A	60	N/A	N/A	N/A	N/A	72	100% fixed remuneration
Chiara Mancini, Non-Executive Director, Member of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	7	5	N/A	40	N/A	N/A	N/A	N/A	52	100% fixed remuneration
Veronica De Romanis, Non-Executive Director, Member of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	7	5	N/A	40	N/A	N/A	N/A	N/A	52	100% fixed remuneration
<b>BOARD OF STATUTORY AUDITORS</b>										
Silvia Muzi, Chairman of the Board of Statutory Auditors	N/A	60	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	60	100% fixed remuneration
Claudio Bianchi, Standing Auditor	N/A	40	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	40	100% fixed remuneration
Maria Assunta Coluccia, Standing Auditor	N/A	46	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	46	100% fixed remuneration
<b>TOTAL:</b>	<b>70</b>	<b>2.011</b>	<b>81</b>	<b>0</b>	<b>200</b>	<b>3.125</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>225,00</b>	<b>5.718</b>

\*Includes the adjustment relating to the 2018 variable compensation.

\*\*Resigned on 13th November of 2019



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

Non esistono piani 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.

### 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 o Dirigenti con Responsabilità Strategiche e non vantava crediti nei loro confronti al 31 dicembre 2020.

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 al 31 dicembre 2020. 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.

	2020	2019	2018	2017	2016
<b>BOARD OF DIRECTORS</b>					
Francesco Caltagirone, Chairman of the Board of Directors and CEO	5.325	5.024	4.751	4.068	3.705
Alessandro Caltagirone, Non-Executive Director and Vice-Chairman	9	8	9	9	9
Azzurra Caltagirone, Non-Executive Director and Vice-Chairwoman	10	11	11	10	11
Edoardo Caltagirone, Non- Executive Director	10	10	11	10	11
Saverio Caltagirone, Non- Executive Director	10	12	12	11	78
Fabio Corsico, Non-Executive Director	234	236	210	11	9
Paolo Di Benedetto, Senior Non-Executive Independent Director, Member of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	49	72	71	70	70
Chiara Mancini, Non-Executive Independent Director and Chairman of the Remuneration and Nomination Committee and Member of the Audit Committee	60	52	51	52	51
Veronica De Romanis, Non-Executive Independent Director, Chairman of the Audit Committee and Member of the Remuneration and Nomination Committee	60	52	52	51	52

### Company Performance

EBIT	157	152	153	141	95
------	-----	-----	-----	-----	----

### Average fixed remuneration on a full-time equivalent basis of employees (€)

Average fixed remuneration of employees	62.915	60.424	57.755	49.364	45.126
---	--------	--------	--------	--------	--------

### Pay ratio interno

Il pay ratio retributivo per l'Amministratore Delegato rispetto alla retribuzione media dei dipendenti nel corso del 2020 è 85:1. Lo scorso anno il rapporto era 83:1.

Questo rapporto comprende i compensi diretti complessivi del CEO nel corso del 2020 per 5.325 migliaia di Euro, 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.

Il compenso medio di ogni dipendente è di 63 migliaia di Euro, il che rappresenta il costo totale di 188.430 migliaia di Euro per i 2.995 dipendenti complessivi.