

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'art. 123 ter del D.Lgs. n. 58/1998 e
dell'art. 84 quater e dell'allegato 3A del Regolamento CONSOB n. 11971/99

27 MARZO 2015

Buzzi Unicem SpA

Sede: Casale Monferrato (AL) - via Luigi Buzzi n. 6
Capitale sociale: euro 123.636.658,80 interamente versato
Codice fiscale e Registro delle Imprese di Alessandria: 00930290044

SEZIONE I

1. Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione (Allegato 3A, lettere a), b) e c) Regolamento Consob n. 11971/99)

La politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Buzzi Unicem S.p.A. (da ora detta "Buzzi Unicem" o "la Società") costituisce la formalizzazione della prassi remunerativa seguita dalla Società ed è stata da ultimo modificata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi alla data della presente relazione, anche in seguito alle novità introdotte dal Codice di Autodisciplina nella versione adottata da Borsa Italiana nel luglio 2014, ed in particolare con l'introduzione di meccanismi di *claw-back* relativamente alle parte variabile della remunerazione.

La politica di remunerazione è attuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta degli Amministratori indipendenti per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori Delegati e degli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi, mentre è attuata dagli Amministratori Delegati per quanto riguarda gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione degli Amministratori investiti di speciali incarichi viene stabilita previo parere del Collegio Sindacale.

La Società attualmente non ha istituito un Comitato per la remunerazione.

Nella predisposizione della politica della remunerazione la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti esterni.

2. Finalità della politica di remunerazione (Allegato 3A, lettera d) Regolamento Consob n. 11971/99)

La politica retributiva di Buzzi Unicem ha l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare persone qualificate e dotate di capacità e qualità professionali adeguate alle esigenze della gestione della Società e del Gruppo ad essa facente capo. Tale obiettivo viene perseguito in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo e nell'ottica di ricercare l'allineamento degli interessi del *management* a quelli della Società e degli azionisti con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo.

La politica approvata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi alla data della presente riunione presenta cambiamenti, rispetto a quella applicata nel 2014 e negli esercizi precedenti, dovuti essenzialmente all'introduzione di meccanismi di *claw-back* relativamente alle parte variabile della remunerazione, in adeguamento a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina.

3. Descrizione della politica di remunerazione (Allegato 3A, lettere e), f), g), h) e n) Regolamento Consob n. 11971/99)

Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione è stabilita dall'assemblea ordinaria dei soci ed è ripartita all'interno del Consiglio di Amministrazione in misura paritetica tra tutti gli

amministratori, con attribuzione di una quota doppia al Presidente in virtù della funzione generale di rappresentanza allo stesso attribuita e con esclusione degli Amministratori Delegati i quali sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente. Non esistono piani d'incentivazione a base azionaria riservati ai membri del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è indipendente dai risultati economici conseguiti da Buzzi Unicem, ma è commisurata all'impegno richiesto.

Agli amministratori non esecutivi chiamati a far parte del Comitato Controllo e Rischi, il quale opera in via continuativa, è attribuito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, un compenso fisso annuo in funzione dell'impegno richiesto.

Agli amministratori non esecutivi chiamati a far parte del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, il quale è chiamato ad esprimersi su singole specifiche operazioni, può essere attribuito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, un compenso in funzione delle singole operazioni che gli vengono sottoposte e commisurato all'impegno richiesto.

La remunerazione del Presidente e dei Vice Presidenti di Buzzi Unicem SpA ai quali siano attribuiti speciali incarichi nonché quella di altri Amministratori con speciali incarichi, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione in misura fissa, su proposta di Amministratori indipendenti e previo parere del Collegio Sindacale.

I compensi del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'assemblea ordinaria dei soci in misura fissa per tutta la durata dell'incarico, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'incarico.

Remunerazione degli Amministratori Delegati

I due Amministratori Delegati di Buzzi Unicem, come detto, sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente e percepiscono altresì emolumenti in relazione a cariche ricoperte in società controllate.

La remunerazione degli Amministratori Delegati per la componente di lavoro dipendente è formata da una prevalente parte fissa e da una parte variabile, collegata ai risultati di azienda ed individuali, entrambe esaminate e valutate dal Consiglio di Amministrazione. Sono, altresì, esaminati e valutati dal Consiglio di Amministrazione gli emolumenti degli Amministratori Delegati per cariche ricoperte in società controllate.

La componente fissa della retribuzione, tenuto conto anche degli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate, ha l'obiettivo di remunerare adeguatamente le competenze tecniche e manageriali richieste per la carica ricoperta e le conseguenti responsabilità degli stessi.

All'interno della componente fissa della remunerazione è ricompreso un pacchetto di *benefits* non monetari che non deve rappresentare più del 20% della retribuzione fissa e che comprende in linea generale l'assegnazione di un'autovettura per uso anche privato e i *ticket restaurant*.

La componente fissa deve essere sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Delegati anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ai quali è legata tale componente.

La struttura della componente variabile della retribuzione è basata su un meccanismo di

Management by Objectives (MBO), come segue:

- la componente variabile è oggettiva, non discrezionale, ed è in funzione di obiettivi annualmente prefissati, di risultato (in parte riferiti a base di calcolo biennali) e relativi ad altri indicatori di efficienza aziendali, ciascuno con pesi differenziati e con prevalenza di quelli economici oggettivamente misurabili;
- è prevista una soglia minima al disotto della quale non matura diritto a retribuzione variabile e, allo stesso modo, esiste un limite massimo.

Gli obiettivi sono assegnati annualmente agli Amministratori Delegati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e sono rappresentati dal raggiungimento di determinati livelli di risultati economici riferiti al Gruppo e/o ad alcune delle sue componenti e ad altri indicatori di efficienza aziendali.

La parte variabile della retribuzione è pari al massimo al 50% della parte fissa della retribuzione e varia in funzione del livello raggiunto degli obiettivi assegnati.

Il pagamento della parte variabile è effettuato dopo l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio in relazione al quale è maturata la parte variabile stessa. Non è previsto un ulteriore differimento in considerazione del fatto che il management della società è stabile espressione degli azionisti di controllo e rappresenta un loro diretto coinvolgimento nella gestione sociale, garantendo l'allineamento degli interessi tra il management ed azionisti ad una compiuta valutazione dei rischi di medio-lungo periodo.

In seguito alle modifiche alla politica di remunerazione deliberate dal Consiglio di Amministrazione alla data della presente relazione, nei limiti di quanto previsto dalle normative applicabili e dai contratti collettivi, la parte variabile della remunerazione è soggetta a restituzione, in tutto o in parte, a favore della società che la ha corrisposta, nel caso in cui sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati; tuttavia, la restituzione è prevista solo nel caso in cui il dato errato sulla base del quale è determinata la parte variabile della retribuzione si discosti dal dato corretto in misura superiore al 5%.

La restituzione della parte variabile della remunerazione è comunque prevista in ogni caso in cui la stessa sia stata determinata sulla base di comportamenti fraudolenti accertati, fatti salvi gli altri rimedi a disposizione della società in forza di legge o di contratto.

Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

In seguito alle variazioni organizzative all'interno del gruppo, conseguenti, tra l'altro al delisting della controllata tedesca Dyckerhoff, il Consiglio di Amministrazione ha proceduto ad inizio 2014 alla revisione dell'individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, individuandoli, oltre che negli Amministratori Delegati di Buzzi Unicem, nelle seguenti funzioni:

- o l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale (se nominato) della controllata tedesca Dyckerhoff o dirigenti che svolgono funzioni equivalenti
- o l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale (se nominato) delle controllate statunitensi RC Lonestar e Alamo Cement o dirigenti che svolgono funzioni equivalenti
- o le funzioni corporate di Buzzi Unicem che operano maggiormente con funzioni di

coordinamento e controllo a livello di gruppo, individuate nel Dirigente preposto al bilancio, nella funzione Finanza e Tesoreria e nella funzione Quality Assurance & Sustainability.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione è formata da una prevalente parte fissa e da una parte variabile, collegata ai risultati di azienda ed individuali, entrambe determinate dagli Amministratori Delegati della capogruppo in coerenza con i principi di seguito riportati.

La componente fissa della retribuzione ha l'obiettivo di remunerare adeguatamente le competenze tecniche e manageriali richieste per la funzione ricoperta e le conseguenti responsabilità degli stessi.

All'interno della componente fissa della remunerazione è ricompreso un pacchetto di *benefits* non deve rappresentare più del 20% della retribuzione fissa.

La struttura della componente variabile della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società, è basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO) come segue:

- la componente variabile è oggettiva, solo in minima parte discrezionale, ed è in funzione di obiettivi annualmente prefissati, di risultato (in parte riferiti a base di calcolo biennali) ed individuali, ciascuno con pesi differenziati e con prevalenza di quelli economici oggettivamente misurabili;
- per ciascuno degli obiettivi, aziendale o individuale, è prevista una soglia minima al disotto della quale non matura diritto a retribuzione variabile e, allo stesso modo, esiste un limite massimo.

Gli obiettivi aziendali assegnati sono attribuiti annualmente dagli Amministratori Delegati della capogruppo e sono rappresentati dal raggiungimento di determinati livelli di risultato economico del Gruppo oppure dell'area geografica di competenza.

Gli obiettivi individuali sono anch'essi attribuiti annualmente dagli Amministratori Delegati della capogruppo in relazione alle specifiche aree di responsabilità di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche. In particolare, gli obiettivi individuali del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con la funzionalità della sua area di responsabilità.

La parte variabile della retribuzione rappresenta una percentuale della retribuzione fissa; essa varia in funzione del livello raggiunto degli obiettivi aziendali e individuali assegnati, differenziata per categorie di Dirigenti con responsabilità strategiche e non superiore alla percentuale stabilita per gli Amministratori Delegati della capogruppo dal Consiglio di Amministrazione.

Il pagamento della parte variabile è effettuato dopo l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio in relazione al quale è maturata la parte variabile stessa. Non è previsto un ulteriore differimento in considerazione del fatto che il management della società è stabile espressione degli azionisti di controllo e rappresenta un loro diretto coinvolgimento nella gestione sociale, garantendo l'allineamento degli interessi tra il management ed azionisti ad una compiuta valutazione dei rischi di medio-lungo periodo.

In seguito alle modifiche alla politica di remunerazione deliberate dal Consiglio di Amministrazione alla data della presente relazione, nei limiti di quanto previsto dalle normative applicabili e dai contratti collettivi, la parte variabile della remunerazione è soggetta a restituzione, in tutto o in parte, a favore della società che la ha corrisposta, nel caso in cui sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati; tuttavia, la restituzione è prevista solo nel caso in cui il dato errato sulla base del quale è determinata la parte variabile della retribuzione si discosti dal dato corretto in misura superiore al 5%.

La restituzione della parte variabile della remunerazione è comunque prevista in ogni caso in cui la stessa sia stata determinata sulla base di comportamenti fraudolenti accertati, fatti salvi gli altri rimedi a disposizione della società in forza di legge o di contratto.

4. Informazioni su coerenza della politica di remunerazione con gli obiettivi a lungo termine e con la politica di gestione del rischi (Allegato 3A, lettera i) Regolamento Consob n. 11971/99)

Si ritiene che la significatività e la preponderanza della componente fissa della remunerazione rispetto a quella variabile garantisca la coerenza della politica di remunerazione con l'obiettivo di perseguimento degli interessi di lungo termine della Società nonché con una corretta gestione dei rischi aziendali.

5. Piani di assegnazioni di strumenti finanziari (Allegato 3A, lettera j) e k) Regolamento Consob n. 11971/99)

Non sono previsti piani di assegnazione di strumenti finanziari.

6. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (Allegato 3A, lettera l) Regolamento Consob n. 11971/99)

Per quanto riguarda gli Amministratori non legati alla Società da rapporto di lavoro dipendente, non sono previste indennità in caso di cessazione della carica.

Per quanto riguarda gli Amministratori Delegati e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si applicano le previsioni normative locali, quali il trattamento di fine rapporto e quanto disposto dal contratto collettivo nazionale dei dirigenti d'industria per i dipendenti italiani e, per i dipendenti di società estere, dai relativi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che in ogni caso non prevedono indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro superiori ad una annualità di retribuzione.

7. Coperture assicurative o previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie (Allegato 3A, lettera m) Regolamento Consob n. 11971/99)

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione che non siano anche dipendenti della Società, quest'ultima non ha previsto coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche.

Con riferimento agli Amministratori Delegati ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche ed agli amministratori ex dipendenti della Società, esistono le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche obbligatorie previste dalle rispettive normative locali e dai relativi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Per gli

Amministratori Delegati della capogruppo, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche dell'area Italia e gli amministratori ex dipendenti della Società, esiste una copertura integrativa sanitaria prestata tramite fondo di assistenza al quale sono iscritti i dirigenti della stessa.

8. Politiche retributive di riferimento (Allegato 3A, lettera o) Regolamento Consob n. 11971/99)

Per la definizione della politica retributiva non sono state utilizzate come riferimento politiche retributive di altre società.

Comunque, sulla base dei dati pubblicati da società quotate di analoghe dimensioni e complessità, non risulta che le remunerazioni riconosciute da Buzzi Unicem superino i livelli di mercato.

SEZIONE II

I.1 PRIMA PARTE

1.1 I compensi riportati nella Seconda Parte della presente Sezione sono riferiti all'esercizio 2014 ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche individuati a decorrere dall'1 gennaio 2014 nel Dirigente preposto al bilancio, nel Responsabile Finanza e Tesoreria di gruppo, nel Responsabile Quality Assurance e Sustainability, nel Managing Director Dyckerhoff, nel CEO RC Lonestar e Alamo e nell'Executive Chairman RC Lonestar. In coerenza con la politica di remunerazione riferita al 2014, sono costituiti dalle seguenti voci:

a) Componenti del Consiglio di Amministrazione:

- un importo fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, ripartito in misura paritetica tra tutti gli Amministratori, con attribuzione di una quota doppia al Presidente e con esclusione degli Amministratori Delegati i quali sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente;
- un importo fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2389 del codice civile per gli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi;
- un importo fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2389 del codice civile per gli Amministratori chiamati a far parte di Comitati interni al Consiglio;

b) Componenti del Collegio Sindacale:

- un importo fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina;

c) Amministratori Delegati:

- una retribuzione fissa da lavoro dipendente;
- una retribuzione variabile basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO), come descritta nella Sezione I della presente relazione, sulla base degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2014 in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato operativo delle aree Italia, Dyckerhoff e USA ed in funzione di obiettivi legati alla sicurezza sul lavoro.

La parte variabile della remunerazione è determinata per un massimo del 92% in funzione del raggiungimento degli obiettivi di risultato operativo e per un massimo dell'8% in funzione di obiettivi legati alla sicurezza sul lavoro.

- un pacchetto di *fringe benefits*, nei limiti indicati nella Sezione I della presente relazione;

d) altri Dirigenti con responsabilità strategiche:

- una retribuzione fissa da lavoro dipendente;
- una retribuzione variabile basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO), come descritta nella Sezione I della presente relazione, sulla base degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2014, a livello di obiettivi aziendali, in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato economico del Gruppo o dell'area geografica di appartenenza e, a livello di obiettivi individuali, in funzione di obiettivi legati alla sicurezza nonché alle specifiche aree di responsabilità di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche.

La parte variabile della remunerazione è determinata in un intervallo massimo compreso tra il 70% ed il 90% in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali ed un intervallo minimo tra il 10% ed il 30% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuali.

- un pacchetto di *fringe benefits*, nei limiti indicati nella Sezione I della presente relazione.

1.2 Come detto nella Sezione Prima della presente relazione, non sono previste indennità in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente oltre a quelle previste dalla normativa e da quanto disposto dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico e non sono stati stipulati contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Non esistono, infine, accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

I.2 SECONDA PARTE

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Consiglio di Amministrazione

| Nome e cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica (1) | Compensi fissi | | | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|-------------------------------|---|---|---------------------------|------------------|------------------------|----------------------|---|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------|----------------|-------------------|--------------------------------|---|
| | | | | per la carica | per speciali incarichi | da lavoro dipendente | | Bonus ed altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Enrico Buzzi | Presidente/ Vice Presidente | 9/5/2014-31/12/2014 1/1/2014-9/5/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 75.000,00 | 150.000,00 | | | | | 3.759,28 | | 228.759,28 | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | 7.890,41 | 50.000,00 | | | | | | | 57.890,41 | | |
| (III) | Totale | | | 82.890,41 | 200.000,00 | | | | | 3.759,28 | | 286.649,69 | | |
| Veronica Buzzi | Vice Presidente | 1/1/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 45.000,00 | | | | | | | | 45.000,00 | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | 40.000,00 | | | | | | | | 40.000,00 | | |
| (III) | Totale | | | 85.000,00 | | | | | | | | 85.000,00 | | |
| Michele Buzzi | Amministratore Delegato | 1/1/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | 238.302,98 | | 52.250,00 ² | | 9.488,04 ³ | | 300.041,02 | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | 91.990,00 | | | | | | | | 91.990,00 | | |
| (III) | Totale | | | 91.990,00 | | 238.302,98 | | 52.250,00 | | 9.488,04 | | 392.031,02 | | |
| Pietro Buzzi | Amministratore Delegato | 1/1/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | 248.477,90 | | 54.340,00 ² | | 9.134,08 ³ | | 311.951,98 | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | 60.000,00 | | | 1.972,60 | | | | | 61.972,60 | | |
| (III) | Totale | | | 60.000,00 | | 248.477,90 | 1.972,60 | 54.340,00 | | 9.134,08 | | 373.924,58 | | |
| Oliviero Maria Brega | consigliere | 9/5/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 30.000,00 | | | | | | | | 30.000,00 | | |
| Paolo Burlando | consigliere | 1/1/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 45.000,00 | 150.000,00 | | 15.000,00 | | | | | 210.000,00 | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | 34.566,86 | | | | | | | | 34.566,86 | | |
| (III) | Totale | | | 79.566,86 | 150.000,00 | | 15.000,00 | | | | | 244.566,86 | | |
| York Dyckerhoff | consigliere | 1/1/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 45.000,00 | | | | | | | | 45.000,00 | | |
| Elsa Fornero | consigliere | 9/5/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 30.000,00 | | | | | | | | 30.000,00 | | |
| Aldo Fumagalli Romario | consigliere | 1/1/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 45.000,00 | | | 16.000,00 | | | | | 61.000,00 | | |
| Linda Orsola Gilli | consigliere | 9/5/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 30.000,00 | | | | | | | | 30.000,00 | | |
| Gianfelice Rocca | consigliere | 1/1/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 45.000,00 | | | 1.000,00 | | | | | 46.000,00 | | |
| Maurizio Sella | consigliere | 1/1/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 45.000,00 | | | 16.000,00 | | | | | 61.000,00 | | |
| Marco Weigmann | consigliere | 1/1/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 45.000,00 | | | | | | 194.316,86 | | 239.316,86 | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | 60.632,00 | | 60.632,00 | | |
| (III) | Totale | | | 45.000,00 | | | | | | 254.948,86⁴ | | 299.948,86 | | |

(1) Approvazione del bilancio

(2) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione che verrà erogato nel 2015 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2014

(3) Comprende quota annua versata dalla Società al fondo pensione integrativo per euro 6.000,00

(4) Compensi spettanti allo Studio Legale Tosetto, Weigmann e Associati, già Studio Avvocato Tosetto (Associazione Professionale che vede tra i 16 partners anche l'Avv. Marco Weigmann) per prestazioni a favore di Buzzi Unicem SpA e controllate

Amministratori in carica fino al 9 maggio 2014

| Nome e cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica (1) | Compensi fissi | | | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|-------------------------|---|---|---------------------------|-------------------|------------------------|----------------------|---|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|-------------------|--------------------------------|---|
| | | | | per la carica | per speciali incarichi | da lavoro dipendente | | Bonus ed altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Alessandro Buzzi | Presidente | 1/1/2014-9/5/2014 | 2013 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 30.000,00 | 66.666,67 | | | | | 1.422,89 | | 98.089,56 | | |
| Wolfgang Bauer | consigliere | 1/1/2014-9/5/2014 | 2013 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 15.000,00 | | | | | | | | 15.000,00 | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | 204.000,00 | | | 51.350,00 | | 6.322,23 | 1.611,71 | | 263.283,94 | | 1.103.857,82 ² |
| (III) | Totale | | | 219.000,00 | | | 51.350,00 | | 6.322,23 | 1.611,71 | | 278.283,94 | | |
| Ester Faia | consigliere | 1/1/2014-9/5/2014 | 2013 | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 15.000,00 | | | | | | | | 15.000,00 | | |
| (1) | Approvazione del bilancio | | | | | | | | | | | | | |
| (2) | Trattasi della retribuzione residua prevista contrattualmente corrisposta in seguito alla cessazione anticipata in data 31 marzo 2014 dalla carica di Presidente del Management Board di Dyckerhoff | | | | | | | | | | | | | |

Collegio Sindacale

| Nome e cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica (1) | Compensi fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|------------------------------------|---|---|---------------------------|-------------------|---|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|-------------------|--------------------------------|---|
| | | | | | | Bonus ed altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Fabrizio Riccardo Di Giusto | presidente collegio sindacale | 9/5/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 45.000,00 | | | | | | 45.000,00 | | |
| Mario Pia | sindaco effettivo/ presidente collegio sindacale | 9/5/2014-31/12/2014 1/1/2014-9/5/2014 | 2016 | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 52.500,00 | | | | | | 52.500,00 | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | 67.145,06 | | | | | | 67.145,06 | | |
| (III) | Totale | | | 119.645,06 | | | | | | 119.645,06 | | |
| Paola Lucia Giordano | sindaco effettivo | 9/5/2014-31/12/2014 | 2016 | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 30.000,00 | | | | | | 30.000,00 | | |

Sindaci in carica fino al 9 maggio 2014

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|-------------------|------|-----------|--|--|--|--|--|------------------|--|--|
| Gianfranco Barzaghini | sindaco effettivo | 1/1/2014-9/5/2014 | 2013 | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 15.000,00 | | | | | | 15.000,00 | | |
| Giorgio Giorgi | sindaco effettivo | 1/1/2014-9/5/2014 | 2013 | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 15.000,00 | | | | | | 15.000,00 | | |
| (1) | Approvazione del bilancio | | | | | | | | | | | |

Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

| Nome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi Retribuzione da lavoro dipendente | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|---|---|---|-----------------------|---|---|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|----------------|---------------------|--------------------------------|---|
| | | | | | | Bonus ed altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Massimo Toso | CEO RCL & Alamo Cement | 1/5/2014-31/12/2014 | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 49.592,37 | | | | 2.262,54 ² | | 51.854,91 | | |
| (II) | Compensi da controllate | | | 282.273,00 | | 141.137,00 ¹ | | 56.529,00 ³ | | 479.939,00 | | |
| (III) | Totale | | | 331.865,37 | | 141.137,00 | | 58.791,54 | | 531.793,91 | | |
| Dirk Beese | Managing Director Dyckerhoff GmbH | 1/1/2014-31/12/2014 | | | | | | | | | | |
| (II) | Compensi da controllate | | | 500.000,00 | | 200.000,00 ¹ | | 126.911,92 ⁴ | 50.000,00 | 876.911,92 | | |
| David Nepereny | CEO RCL/ Executive Chairman RCL | 1/1/2014-30/4/2014 1/5/2014-31/12/2014 | 30/4/2015 | | | | | | | | | |
| (II) | Compensi da controllate | | | 489.274,00 | | 352.277,00 | | 220.186,15 ⁵ | | 1.061.737,15 | | 376.364,32 ⁶ |
| Altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁷ | | | | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio | | | 331.207,59 | | 58.042,00 ¹ | | 17.731,86 ² | | 406.981,45 | | |
| (II) | Compensi da controllate | | | 264.327,00 | | 49.600,00 ¹ | | 58.523,92 ⁸ | | 372.450,92 | | 225.819,00 |
| (III) | Totale | | | 595.534,59 | | 107.642,00 | | 76.255,78 | | 779.432,37 | | 225.819,00 |

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione che verrà erogato nel 2015 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2014

(2) Comprende quota annua versata dalla Società al fondo pensione integrativo

(3) Comprende versamento ai fini del futuro trattamento pensionistico in Italia per euro 41.577,00

(4) Comprende quota di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico per euro 114.712,00

(5) Comprende quota di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico per euro 172.316,15

(6) Da corrisponderci in 4 rate annuali dal 2016 al 2019

(7) Comprende n. 4 Dirigenti con responsabilità strategiche, di cui uno cessato in corso d'anno

(8) Comprende quota di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico per euro 30.886,00

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

| A | B | (1) | (2) | | | (3) | | | (4) |
|---|-----------------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------------------------|--------------------------|-------------------|------------------|-------------|
| | | | Bonus dell'anno | | | Bonus di anni precedenti | | | Altri Bonus |
| | | | (A) | (B) | (C) | (A) | (B) | (C) | |
| | | | Erogabile/Erogato | Differito | Periodo di differimento | Non più erogabili | Erogabile/Erogati | Ancora differiti | |
| Nome e cognome | Carica | Piano | | | | | | | |
| Michele Buzzi | Amministratore Delegato | | | | | | | | |
| Compensi nella società che redige il bilancio | | | 52.250,00 ¹ | | | | | | |
| Pietro Buzzi | Amministratore Delegato | | | | | | | | |
| Compensi nella società che redige il bilancio | | | 54.340,00 ¹ | | | | | | |
| Wolfgang Bauer | Consigliere | | | | | | | | |
| Compensi da controllate e collegate | | | 51.350,00 | | | | | | |
| Massimo Toso | CEO BU USA & Alamo Cement | | | | | | | | |
| Compensi da controllate | | | 141.137,00 ¹ | | | | | | |
| Dirk Beese | Managing Director Dyckerhoff GmbH | | | | | | | | |
| Compensi da controllate | | | 200.000,00 ¹ | | | | | | |
| David Nepereny | Chairman BU USA/Rc Lonestar | | | | | | | | |
| Compensi da controllate | | | 352.277,00 | | | | | | |
| Dirigenti con responsabilità strategiche | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | 58.042,00 ¹ | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | 49.600,00 | | | | | | |
| (III) Totale | | | 107.642,00 | | | | | | |

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione che verrà erogato nel 2015 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2014

SCHEMA 7-TER

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

| Nome e cognome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2013 | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 31/12/2014 |
|---|---|---------------------|--|--------------------------|-----------------------|--|
| Amministratori | | | | | | |
| Enrico Buzzi | Vice Presidente/Presidente | Buzzi Unicem S.p.A. | 1.000 ¹ ord. | | | 1.000 ¹ ord. |
| | | Buzzi Unicem S.p.A. | 275.000 risp. | | | 275.000 risp. |
| Veronica Buzzi | Vice Presidente | Buzzi Unicem S.p.A. | 58.850 ord. | | | 58.850 ord. |
| | | Buzzi Unicem S.p.A. | 72.600 risp. | | | 72.600 risp. |
| Michele Buzzi | Amministratore Delegato | Buzzi Unicem S.p.A. | 26.130 risp. | | | 26.130 risp. |
| Pietro Buzzi | Amministratore Delegato | Buzzi Unicem S.p.A. | 2.560 ord. | | | 2.560 ord. |
| | | Buzzi Unicem S.p.A. | 38.610 risp. | | | 38.610 risp. |
| Oliviero Maria Brega | Consigliere | Buzzi Unicem S.p.A. | 100 ^{2,3} ord. | | | 100 ³ ord. |
| Paolo Burlando | Consigliere | Buzzi Unicem S.p.A. | 12.000 risp. | | | 12.000 risp. |
| York Dyckerhoff | Consigliere | Buzzi Unicem S.p.A. | 371.678 ord. | 71.079 ⁴ ord. | 40.000 ord. | 402.757 ord. |
| Aldo Fumagalli Romario | Consigliere | Buzzi Unicem S.p.A. | 1.000 ord. | | | 1.000 ord. |
| Maurizio Sella | Consigliere | Buzzi Unicem S.p.A. | 6.030 risp. | | | 6.030 risp. |
| Marco Weigmann | Consigliere | Buzzi Unicem S.p.A. | 50.000 ord. | | | 50.000 ord. |
| Sindaci | | | | | | |
| Mario Pia | Presidente Collegio Sindacale/Sindaco Effettivo | Buzzi Unicem S.p.A. | 89.100 ⁵ ord. | | | 89.100 ⁵ ord. |
| Amministratori e Sindaci in carica fino al 9 maggio 2014 | | | | | | |
| Alessandro Buzzi | Presidente | Buzzi Unicem S.p.A. | 67.860 ⁶ ord. | | | 67.860 ⁶ ord. |
| | | Buzzi Unicem S.p.A. | 103.100 risp. | | | 103.100 risp. |
| Gianfranco Barzaghini | Sindaco Effettivo | Buzzi Unicem S.p.A. | 150.000 ⁷ risp. | | | 150.000 ⁷ risp. |

¹ possesso del coniuge

² possesso al 9/5/2014 data di accettazione della carica;

³ di cui n. 50 possesso del coniuge;

⁴ ricevute a titolo ereditario;

⁵ di cui n. 39.000 possesso del coniuge;

⁶ di cui n. 1.360 possesso del coniuge;

⁷ di cui n. 76.115 possesso del coniuge.

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

| Numero dirigenti con responsabilità strategica | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2013 | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 31/12/2014 |
|---|--|---|---------------------------------|------------------------------|---|
| 7₁ | Buzzi Unicem S.p.A. Buzzi Unicem S.p.A. | 1.700 ord. 33.625 risp. | 1.679 risp | 600 risp. | 1.700 ord. 34.704 risp. |

1 di cui n. 1 cessato in corso d'anno

Proposta di deliberazione

Signori Azionisti,

in relazione a quanto sopra esposto, ai sensi dell'articolo 123 ter del T.U.F., siete chiamati ad esprimerVi con voto non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla remunerazione.

Siete, quindi, invitati ad assumere la seguente deliberazione:

“L'assemblea degli azionisti di Buzzi Unicem SpA, riunita in sede ordinaria, considerata la Relazione sulla remunerazione predisposta dagli amministratori,

delibera

di approvare, ai sensi dell'art. 123 ter, comma 6, del D.Lgs. n. 58/1998, la Sezione I della Relazione sulla remunerazione predisposta dagli amministratori e contenente la politica della società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.”.

Casale Monferrato, 27 marzo 2015

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Enrico Buzzi