

## **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 2014

**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 variazioni organizzative all’interno del gruppo, conseguenti tra l’altro al delisting della controllata tedesca Dyckerhoff.

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 lievi cambiamenti, come indicato nei successivi paragrafi, rispetto a quella applicata nel 2013 e negli esercizi precedenti.

### **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 per il Controllo Interno, 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 sono 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 10% 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 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 aziendali 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.

Fino al 2013 erano previsti anche obiettivi individuali, anch'essi assegnati annualmente agli Amministratori Delegati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e basati sul raggiungimento degli obiettivi individuali dei dirigenti che riportano direttamente agli Amministratori Delegati stessi.

La parte variabile della retribuzione, fino al 2013, è stata pari al massimo al 40% (dal 2014 tale percentuale è elevata al 50% in seguito delle modifiche alla politica di remunerazione deliberate dal Consiglio di Amministrazione alla data della presente relazione) della parte fissa della retribuzione e varia in funzione del livello raggiunto degli obiettivi aziendali e individuali assegnati.

#### **Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

Fino all'esercizio 2013, la società ha individuato i Dirigenti con responsabilità strategiche nei responsabili delle Direzioni Corporate che riportano direttamente agli Amministratori Delegati e nel Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

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 monetari che non può superare in valore assoluto quello stabilito dal Consiglio di Amministrazione per gli Amministratori Delegati della capogruppo.

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 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.

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.

**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 sono anche dipendenti della Società, quest'ultima non ha previsto coperture assicurative, ovvero previdenziali o assicurative.

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 2013 ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche individuati nel 2013. In coerenza con la politica di remunerazione e riferita al 2013, 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, corrisposta in ciascun esercizio, sulla base degli obiettivi assegnati per l'esercizio precedente, a livello di obiettivi aziendali, in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato operativo di Gruppo ed il raggiungimento di un target minimo di risultato operativo delle attività Italia e, a livello di obiettivi individuali, in funzione della frequenza degli infortuni e della media del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti che riportano direttamente agli Amministratori Delegati stessi.

La parte variabile della remunerazione è determinata per un massimo dell'80% in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali e per un massimo del 20% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuali.

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

d) altri Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società:

- 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 corrisposta in ciascun esercizio, sulla base degli obiettivi assegnati per l'esercizio precedente, a livello di obiettivi aziendali, in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato operativo di Gruppo ed il raggiungimento di un target minimo di risultato operativo delle attività Italia e, a livello di obiettivi individuali, in funzione della frequenza degli infortuni e delle 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% e l'80% in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali ed un intervallo minimo tra il 20% ed il 30% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuali.

- un pacchetto di *fringe benefits*, come 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.

**1.3** La successiva Tabella 3B riporta gli incentivi monetari spettanti agli Amministratori Delegati ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nelle funzioni individuate nel 2013 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2013 e che verranno corrisposti nel corso dell'esercizio 2014.

## 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					
<b>Alessandro Buzzi</b>	Presidente	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			90.000,00	200.000,00					3.979,78		<b>293.979,78</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			31.726,03								<b>31.726,03</b>		
(III)	Totale			<b>121.726,03</b>	<b>200.000,00</b>					<b>3.979,78</b>		<b>325.705,81</b>		
<b>Enrico Buzzi</b>	Vice Presidente	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00	150.000,00					3.757,43		<b>198.757,43</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			40.000,00	50.000,00							<b>90.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>85.000,00</b>	<b>200.000,00</b>					<b>3.757,43</b>		<b>288.757,43</b>		
<b>Veronica Buzzi</b>	Vice Presidente	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			18.958,90								<b>18.958,90</b>		
(III)	Totale			<b>63.958,90</b>								<b>63.958,90</b>		
<b>Michele Buzzi</b>	Amministratore Delegato	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio					198.679,74		37.643,00 <sup>2</sup>		9.614,88 <sup>3</sup>		<b>245.937,62</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			119.213,00								<b>119.213,00</b>		
(III)	Totale			<b>119.213,00</b>		<b>198.679,74</b>		<b>37.643,00</b>		<b>9.614,88</b>		<b>365.150,62</b>		
<b>Pietro Buzzi</b>	Amministratore Delegato	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio					194.992,75		37.014,00 <sup>2</sup>		9.305,04 <sup>3</sup>		<b>241.311,79</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			49.479,46			10.000,00					<b>59.479,46</b>		
(III)	Totale			<b>49.479,46</b>		<b>194.992,75</b>	<b>10.000,00</b>	<b>37.014,00</b>		<b>9.305,04</b>		<b>300.791,25</b>		
<b>Wolfgang Bauer</b>	consigliere	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate <sup>4</sup>			816.000,00				205.400,00	25.288,92	7.137,80		<b>1.053.826,72</b>		
(III)	Totale			<b>861.000,00</b>				<b>205.400,00</b>	<b>25.288,92</b>	<b>7.137,80</b>		<b>1.098.826,72</b>		
<b>Paolo Burlando</b>	consigliere	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00	150.000,00		15.000,00					<b>210.000,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			71.935,00								<b>71.935,00</b>		
(III)	Totale			<b>116.935,00</b>	<b>150.000,00</b>		<b>15.000,00</b>					<b>281.935,00</b>		
<b>York Dyckerhoff</b>	consigliere	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Ester Faia</b>	consigliere	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Aldo Fumagalli Romario</b>	consigliere	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00			17.500,00					<b>62.500,00</b>		
<b>Gianfelice Rocca</b>	consigliere	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00				2.500,00				<b>47.500,00</b>		
<b>Maurizio Sella</b>	consigliere	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00				15.000,00				<b>60.000,00</b>		
<b>Marco Weigmann</b>	consigliere	1/1/2013-31/12/2013	2013											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00						231.375,91 <sup>5</sup>		<b>276.375,91</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate									8.608,54 <sup>5</sup>		<b>8.608,54</b>		
(III)	Totale			<b>45.000,00</b>						<b>239.984,45<sup>5</sup></b>		<b>284.984,45</b>		

(1) Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013

(2) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione che verrà erogato nel 2014 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2013

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

(4) Si precisa che in seguito alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con la controllata Dyckerhoff, quest'ultima ha effettuato un accantonamento di euro 3.995.217,00 in relazione ai futuri obblighi di pagamento del trattamento pensionistico

(5) 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

## 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					
<b>Mario Pia</b>	presidente collegio sindacale	1/1/2013-31/12/2013	2013									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			67.500,00						<b>67.500,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			79.765,45						<b>79.765,45</b>		
(III)	Totale			<b>147.265,45</b>						<b>147.265,45</b>		
<b>Gianfranco Barzaghini</b>	sindaco effettivo	1/1/2013-31/12/2013	2013									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00						<b>45.000,00</b>		
<b>Giorgio Giorgi</b>	sindaco effettivo	1/1/2013-31/12/2013	2013									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00						<b>45.000,00</b>		

(1) Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013

## Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Numero	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					
<b>8</b>												
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			1.097.378,99		119.195,00 <sup>1</sup>		56.017,26 <sup>2</sup>		<b>1.272.591,25</b>		96.341,82
(II)	Compensi da controllate e collegate			185.830,97		46.350,00		16.569,20 <sup>3</sup>		<b>248.750,17</b>		
(III)	Totale			<b>1.283.209,96</b>		<b>165.545,00</b>		<b>72.586,46</b>		<b>1.521.341,42</b>		<b>96.341,82</b>

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione che verrà erogato nel 2014 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2013

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

(3) Comprende quota annua di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico

**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							
<b>Michele Buzzi</b>	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			37.643,00	<sup>1</sup>					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			<b>37.643,00</b>						
<b>Pietro Buzzi</b>	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			37.014,00	<sup>1</sup>					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			<b>37.014,00</b>						
<b>Wolfgang Bauer</b>	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate			205.400,00	<sup>2</sup>					
(III) Totale			<b>205.400,00</b>						
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			119.195,00	<sup>1</sup>					
(II) Compensi da controllate e collegate									46.350,00
(III) Totale			<b>119.195,00</b>						<b>46.350,00</b>

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione che verrà erogato nel 2014 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2013

(2) Trattasi di bonus riferito all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 che verrà erogato nel 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 31/12/2012	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 31/12/2013
<b>Amministratori</b>						
Alessandro Buzzi	Presidente	Buzzi Unicem S.p.A.	67.860 1 ord.			67.860 1 ord.
		Buzzi Unicem S.p.A.	103.100 risp.			103.100 risp.
Enrico Buzzi	Vice Presidente	Buzzi Unicem S.p.A.	1.000 2 ord.			1.000 2 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.
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.			371.678 ord.
		Buzzi Unicem S.p.A.	8.539 risp.		8.539 risp.	
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.
<b>Sindaci</b>						
Mario Pia	Presidente Collegio Sindacale	Buzzi Unicem S.p.A.	89.100 3 ord.			89.100 3 ord.
		Buzzi Unicem S.p.A.	150.000 4 risp.			150.000 4 risp.

1 di cui n. 1.360 possesso del coniuge;

2 possesso del coniuge;

3 di cui n. 39.000 possesso del coniuge;

4 di cui n. 76.115 possesso del coniuge.

**Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

<b>Numero dirigenti con responsabilità strategica</b>	<b>Società partecipata</b>	<b>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2012</b>	<b>Numero azioni acquistate</b>	<b>Numero azioni vendute</b>	<b>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 31/12/2013</b>
<b>8</b>	Buzzi Unicem S.p.A. Buzzi Unicem S.p.A.	5.295 ord. 95.794 <sup>1</sup> risp.		1.245 ord. 8.600 risp.	4.050 ord. 87.194 <sup>1</sup> risp.

1) di cui n. 9.494 possesso da parte di coniuge

## **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 2014