

## **RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

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

29 MARZO 2023

## **Premessa**

Il presente documento contiene la “*Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti*” (la “**Relazione**”) di Buzzi Unicem SpA (“**Buzzi Unicem**” o “**Società**”) predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 123 ter del D.Lgs. n. 58/1998 (“**TUF**”) e dell’art. 84-quater e dell’allegato 3A del Regolamento Consob n. 11971/1999 (“**Regolamento Emittenti**”).

Ai sensi dell’art. 123 ter del TUF e dell’art. 84-quater e dell’allegato 3A del Regolamento Emittenti, la Relazione è articolata in due sezioni:

- la prima sezione illustra la politica della società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti degli organi di controllo, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica (“**Politica di Remunerazione**”). Secondo quanto previsto dall’art. 123 ter, comma 3 ter del TUF, l’Assemblea è chiamata a esprimersi con un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione;
- la seconda sezione contiene la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e, in forma aggregata, degli altri dirigenti con responsabilità strategica e illustra analiticamente i compensi corrisposti ai soggetti sopra indicati a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate nell’esercizio di riferimento (ovvero in questo caso nel 2022). Secondo quanto previsto dell’art. 123 ter, comma 6, del TUF, l’Assemblea è chiamata a esprimere un voto consultivo non vincolante sulla seconda sezione della Relazione.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2023.

## **SEZIONE PRIMA**

### **Politica in materia di remunerazione degli organi sociali e dei dirigenti con responsabilità strategiche**

La Sezione Prima illustra la Politica di Remunerazione di Buzzi Unicem (predisposta ai sensi del TUF e in conformità al Regolamento Emittenti nonché alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance) con riguardo ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Buzzi Unicem nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche (“**DRS**”) individuati, oltre che negli Amministratori Delegati di Buzzi Unicem, nei titolari delle seguenti funzioni:

- CEO Dyckerhoff
- CEO USA
- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari
- Responsabili delle funzioni corporate di Buzzi Unicem che si dedicano principalmente ad attività di coordinamento e controllo per il gruppo, individuate nella funzione Finanza e Tesoreria, nella funzione Sostenibilità e nella Direzione Tecnica di Gruppo.

#### **1. Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione (Allegato 3A, lettere a), b) e d) Regolamento Emittenti)**

Gli organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione sono i seguenti:

##### Assemblea degli Azionisti

- determina il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione e dei componenti del Collegio Sindacale;
- esprime un voto vincolante sulla Politica di Remunerazione contenuta nella Sezione Prima della

presente Relazione;

- esprime un voto non vincolante sui compensi corrisposti annualmente indicati nella Sezione Seconda della presente Relazione;

#### Consiglio di Amministrazione

- in caso di determinazione da parte dell'Assemblea di un compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione ripartisce tale compenso tra i propri componenti;
- definisce la Politica di Remunerazione e la sua eventuale revisione e la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti da sottoporre all'Assemblea;
- stabilisce, previo parere del Comitato Parti Correlate ove applicabile, la remunerazione degli Amministratori Delegati (attribuita sotto forma di compenso da lavoro dipendente) e la remunerazione degli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi ai sensi dell'art. 2389 del codice civile;

#### Amministratori indipendenti

- rappresentano la maggioranza degli amministratori e contribuiscono alla valutazione e discussione all'interno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica di Remunerazione e all'attuazione della stessa in particolare per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori Delegati e degli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi;

#### Amministratori Delegati

- hanno la responsabilità dell'attuazione della Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, stabiliscono, previo parere del Comitato Parti Correlate ove applicabile, la remunerazione dei DRS;

#### Collegio Sindacale

- ha un compito di vigilanza generale sulla Politica di Remunerazione e sulla sua attuazione;
- rilascia il parere in occasione dell'attribuzione di compensi ai sensi dell'art. 2389 del codice civile agli Amministratori cui vengono attribuiti speciali incarichi.

La Società attualmente non ha istituito un Comitato per la remunerazione anche in ragione del coinvolgimento degli Amministratori indipendenti (che, come detto, rappresentano la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione) nel processo di determinazione delle remunerazioni degli Amministratori esecutivi.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti esterni.

## **2. Considerazioni su compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione (Allegato 3A, lettera c) Regolamento Emittenti)**

Buzzi Unicem si caratterizza per essere un gruppo multiregionale che opera in territori con differenti e articolate esigenze. Le risorse umane sono considerate come un costante fattore di crescita aziendale e la valorizzazione del capitale umano è da sempre un pilastro su cui si basa lo sviluppo competitivo dell'azienda stessa.

Buzzi Unicem si adopera affinché in ogni paese in cui opera il gruppo vengano rispettate non solo le singole normative a tutela delle condizioni di lavoro ma, altresì, vengano valorizzate le competenze e la crescita professionale di tutti i dipendenti.

In tema di remunerazione dei dipendenti, è previsto, da tempo, un sistema di *total compensation*, ovvero un pacchetto retributivo che, oltre una retribuzione base, può includere una retribuzione variabile (tipicamente legata alla performance) a livello individuale o di categorie di lavoratori,

benefits e premi in denaro.

In funzione delle differenti e articolate esigenze dei paesi dove opera il gruppo, sono adottate iniziative che contribuiscono al miglioramento delle condizioni di vita dei dipendenti, iniziative che possono includere un ambiente fisico di lavoro che offra garanzie di sicurezza, l'attenzione ai temi della diversità di genere, la formazione e l'addestramento pratico sul posto di lavoro per sviluppare le abilità e le competenze, i corsi di formazione, l'opportunità di passare a ruoli di *leadership* più maturi e vantaggi come i servizi di ristorazione o i buoni pasto, l'assicurazione sanitaria, gli incentivi educativi (es. borse di studio per i figli), i periodi di ferie retribuiti integrativi alla spettanza annuale se dedicati al volontariato, gli orari flessibili, l'orario part time, la pensione integrativa e le modalità di lavoro agile.

Il gruppo si pone l'obiettivo di essere socialmente responsabile e di applicare strette norme di comportamento improntate all'etica nei rapporti con i propri dipendenti e, in particolare, di mettere al centro la persona: il perseguimento della congruità e dell'equità salariale rappresenta un fattore chiave che influenza il benessere dei dipendenti in un'ottica di equilibrio tra valore generato dal dipendente per l'Azienda e valorizzazione percepita come ritorno.

La Politica di Remunerazione della società relativa ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai DRS è stata redatta in coerenza con i principi sopra evidenziati anche prevedendo l'attribuzione di una parte variabile della remunerazione dei *top manager* al raggiungimento di elevati standard in tema di sicurezza sul lavoro.

### **3. Finalità, durata ed eventuali revisioni della Politica di Remunerazione (Allegato 3A, lettera e) Regolamento Emittenti)**

La Politica di Remunerazione 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 a essa facente capo. Tale obiettivo viene perseguito in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei risultati e dei costi nel tempo, 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 e per i portatori di interessi in un orizzonte di medio-lungo periodo. Inoltre, la Politica ha l'obiettivo di favorire il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità della Società coerenti con la strategia industriale.

Tali obiettivi sono perseguiti anche sulla base di piani di incentivazione a breve e a lungo termine, piani che devono comunque prevedere anche obiettivi legati ad indicatori di sostenibilità.

La Società adotta quindi piani annuali basati su meccanismi di *Management by Objectives* (MBO) che hanno come obiettivo, da un lato, quello di incentivare la crescita costante dei risultati economico/finanziari della Società e del gruppo e, dall'altro lato, quello di perseguire la sostenibilità dell'attività della Società e del gruppo.

La Società ha, inoltre, adottato fino al 2022 un piano di incentivazione a lungo termine di natura monetaria, legato al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari e non finanziari (descritto nel successivo paragrafo 4.4) rivolto agli Amministratori Delegati ed ai CEO Dyckerhoff e USA, con l'obiettivo di fidelizzare ed incentivare il *top management* al raggiungimento di obiettivi di crescita nel medio-lungo periodo, evitando un'eccessiva focalizzazione sul breve termine. Il piano aveva la finalità di incentivare i destinatari, ad allineare il loro impegno e comportamento agli interessi degli azionisti, premiando gli sforzi per raggiungere gli obiettivi strategici, economici e di sostenibilità, e conseguire il miglioramento duraturo dei risultati aziendali.

La società conferma l'importanza della presenza di una componente variabile a lungo termine; tuttavia in considerazione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione si rimette al nuovo organo

la definizione e la proposta di una nuova forma di incentivazione a lungo termine, impregiudicata la competenza dell'Assemblea.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale. Rispetto alla precedente politica, oltre al rinvio della determinazione delle caratteristiche della incentivazione a lungo termine, sono state operate alcune modifiche al paragrafo 10, in particolare al fine di consentire, al ricorrere dei presupposti, una maggiore flessibilità nella modifica della componente variabile a breve termine.

#### **4. Descrizione della Politica di Remunerazione (Allegato 3A, lettere f), g), h), i), n) e o) Regolamento Emittenti)**

##### **4.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione è stabilita dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti ed è ripartita all'interno del Consiglio di Amministrazione in misura paritetica tra tutti gli Amministratori, con esclusione degli Amministratori che sono anche dipendenti della Società, i quali sono retribuiti esclusivamente a titolo di lavoro dipendente. Al Presidente è attribuita una quota doppia rispetto ai consiglieri in virtù della funzione generale di rappresentanza allo stesso attribuita e delle funzioni svolte quale Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente percepisce altresì emolumenti in relazione a cariche eventualmente ricoperte in società controllate.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è indipendente dai risultati economici conseguiti da Buzzi Unicem, ed è stabilita in una sola componente fissa commisurata all'impegno richiesto e alle competenze e professionalità degli stessi, senza previsione di una componente variabile.

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 Parti Correlate, il quale è chiamato a 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 degli Amministratori ai quali siano attribuiti speciali incarichi è deliberata dal Consiglio di Amministrazione in misura fissa, previo parere del Collegio Sindacale.

##### **4.2 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale**

I compensi del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti, ai sensi dell'articolo 2402 del codice civile, in misura fissa per tutta la durata dell'incarico, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'incarico, adeguati in funzione dell'impegno richiesto e alle competenze e professionalità degli stessi e in linea con i compensi di altre società di dimensioni e settore comparabili.

##### **4.3 Remunerazione degli Amministratori Delegati, degli Amministratori che siano dipendenti di Buzzi Unicem e dei DRS**

Gli Amministratori Delegati e gli Amministratori che siano dipendenti<sup>1</sup> di Buzzi Unicem (collettivamente "Amministratori Dipendenti") e i DRS sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente e percepiscono altresì emolumenti in relazione a cariche eventualmente ricoperte in società

---

<sup>1</sup> Oltre agli Amministratori Delegati, anche il consigliere Luigi (Gigi) Buzzi è legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente quale dirigente della stessa

controllate.

La retribuzione da lavoro dipendente è formata da una componente fissa e da una componente variabile di breve periodo, oltre a una componente variabile di lungo periodo prevista per gli Amministratori Delegati di Buzzi Unicem e i CEO Dyckerhoff e USA (fermo quanto precisato al punto 4.4).

#### **4.3.1 Componente fissa**

La componente fissa è costituita dalla retribuzione da lavoro dipendente e dagli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate e ha l'obiettivo di remunerare adeguatamente le competenze tecniche e manageriali richieste per la carica e le funzioni ricoperte e le conseguenti responsabilità. E' previsto, altresì, un pacchetto di *benefits* non monetari che non rappresenta più del 20% della retribuzione fissa da lavoro dipendente e che comprende, in linea generale, l'assegnazione di un'autovettura per uso anche privato e i buoni pasto.

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

#### **4.3.2 Componente variabile di breve termine**

La struttura della componente variabile di breve termine è determinata con riferimento alla retribuzione da lavoro dipendente, è applicata alla generalità dei dirigenti ed è basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO) che prevede l'assegnazione di obiettivi annualmente prefissati, sia di natura economico/finanziaria sia di natura non finanziaria rappresentativi di altri aspetti dell'attività aziendale, anche legati a parametri ESG, ciascuno con pesi differenziati e con prevalenza di quelli economici oggettivamente misurabili.

E' prevista una soglia minima al disotto della quale non matura diritto a retribuzione variabile e, allo stesso modo, esiste un limite massimo.

Gli obiettivi di natura economico/finanziaria sono costituiti dal raggiungimento di determinati livelli di EBIT ricorrente delle aree Italia, Dyckerhoff, USA e consolidato in funzione delle rispettive aree di responsabilità e, per i soli Amministratori Delegati, anche dell'utile netto consolidato attribuibile agli azionisti. Ai fini della verifica del raggiungimento dei suddetti obiettivi di *performance* si fa riferimento ai dati risultanti dalle situazioni contabili predisposte dalle società controllate ai fini della redazione del bilancio consolidato, rettificando le stesse per tener conto degli oneri e dei proventi non ricorrenti così come descritti nel bilancio consolidato della Società (si veda paragrafo relativo agli "Indicatori Alternativi di Performance") nonché delle svalutazioni delle attività non correnti.

Il livello del bonus relativo agli obiettivi economico/finanziari varia in funzione del raggiungimento di un minimo dell'80% e un massimo del 120% rispetto al corrispondente parametro dell'anno precedente e alla previsione di budget dell'anno di competenza. Al di sotto del minimo non maturano quote di MBO, mentre con risultati superiori al massimo, l'importo del bonus non può comunque superare il massimo prefissato.

Gli obiettivi di natura non finanziaria sono rappresentati da indici infortunistici, e in particolare dall'indice LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)<sup>2</sup> di gruppo rispetto a determinati livelli obiettivo stabiliti annualmente, o da altri obiettivi di impatto ambientale o di efficienza energetica.

Infine, per i destinatari degli MBO diversi dagli Amministratori Delegati, possono essere previsti obiettivi individuali, concernenti specifici progetti o l'efficienza della specifica area di responsabilità. L'MBO annuale varia da un minimo pari a zero (in caso di mancato raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati) fino ad un massimo - pari al 50% per gli Amministratori Delegati e i CEO Dyckerhoff e USA e pari al 30% per il consigliere Gigi Buzzi - della componente fissa della

---

<sup>2</sup> Tale indice mette in relazione il numero di infortuni con assenza dal lavoro rispetto alle ore lavorate

retribuzione da lavoro dipendente in funzione del livello raggiunto degli obiettivi assegnati. Il pagamento dell'MBO è effettuato dopo l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio in relazione al quale è maturata la parte variabile stessa.

Si riporta di seguito schema degli MBO annuali previsti per gli Amministratori Dipendenti e per i due DRS la cui remunerazione è indicata nominativamente nelle tabelle riportate nella Sezione Seconda:

Obiettivi	Amministratori Delegati		Consigliere Gigi Buzzi	
	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente
<b>Economico/finanziari</b>	<b>92%</b>	<b>46%</b>	<b>70%</b>	<b>21%</b>
EBIT Italia				
Vs anno -1	14%	7%	11,7%	3,5%
Vs budget	14%	7%	11,7%	3,5%
EBIT Dyckerhoff				
Vs anno -1	14%	7%	11,65%	3,5%
Vs budget	14%	7%	11,65%	3,5%
EBIT USA				
Vs anno -1	14%	7%	11,65%	3,5%
Vs budget	14%	7%	11,65%	3,5%
Utile netto consolidato attribuibile agli azionisti				
Vs anno -1	4%	2%		
Vs budget	4%	2%		
<b>Sostenibilità (LTIFR di gruppo)</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>15%</b>	<b>4,5%</b>
<b>Individuale (*)</b>			<b>15%</b>	<b>4,5%</b>
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>30%</b>

(\*) riferito a specifici progetti o all'efficienza degli assetti organizzativi delle funzioni di competenza

Obiettivi	CEO Dyckerhoff		CEO USA	
	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente
<b>Economico/finanziari</b>	<b>75%</b>	<b>37,5%</b>	<b>90%</b>	<b>45%</b>
EBIT Dyckerhoff				
Vs anno -1	25%	12,5%		
Vs budget	25%	12,5%		
EBIT USA				
Vs anno -1	10%	5%	45%	22,5%
Vs budget	10%	5%	45%	22,5%
EBIT gruppo Buzzi Unicem				
Vs anno -1	5%	2,5%		
<b>Sostenibilità</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>
<b>Individuale (*)</b>	<b>15%</b>	<b>7,5%</b>		
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>

(\*) riferito a specifici progetti o all'efficienza degli assetti organizzativi dell'area geografica di competenza

Nella tabella seguente è indicata la proporzione tra la componente fissa e variabile di breve periodo (MBO annuale) della retribuzione da lavoro dipendente nel caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati. Per il calcolo si è tenuto conto del rapporto tra la componente fissa da lavoro dipendente al netto dei benefici non monetari e la componente variabile di breve periodo della retribuzione.

	% componente fissa della retribuzione da lavoro dipendente	% MBO annuale	Totale retribuzione da lavoro dipendente
Amministratori Delegati	67%	33%	100%
Consigliere Gigi Buzzi	77%	23%	100%
CEO Dyckerhoff/USA	67%	33%	100%

Per gli altri DRS, diversi da quelli sopra indicati, gli MBO annuali sono rappresentati da obiettivi economico/finanziari costituiti dal raggiungimento di determinati livelli di EBIT ricorrente delle aree Italia, Dyckerhoff, USA e consolidato in funzione delle rispettive aree di responsabilità, da obiettivi non finanziari rappresentati dall'indice LTIFR di gruppo rispetto a determinati livelli obiettivo stabiliti annualmente e da obiettivi individuali costituiti da specifici progetti o dall'efficienza degli assetti organizzativi delle funzioni di rispettiva competenza.

Gli obiettivi economico/finanziari rappresentano il 70% dell'MBO, gli obiettivi non finanziari il 15% dell'MBO e gli obiettivi individuali il restante 15% dell'MBO.

I criteri per la verifica del raggiungimento e il pagamento degli obiettivi sono gli stessi utilizzati per gli Amministratori Dipendenti e per i CEO Dyckerhoff e USA.

L'ammontare complessivo del bonus degli altri DRS non può superare il 40% della retribuzione annua lorda fissa dell'anno di competenza.

#### **4.4 Componente variabile di lungo periodo della remunerazione degli Amministratori Delegati di Buzzi Unicem e dei CEO Dyckerhoff e USA**

Nel 2023, dopo l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio 2022, verrà erogata la componente variabile di lungo termine rappresentata dal piano di incentivazione monetario per gli esercizi 2020-2022 ("LTi 2020-2022") approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2020, previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate, strutturato come segue:

- è oggettiva e calcolata in funzione di obiettivi da raggiungere al termine del triennio di applicazione del piano, sia di carattere economico/finanziario sia connessi alla responsabilità sociale d'impresa, ciascuno dei quali rappresenta il 50% del piano;
- è prevista una soglia minima al disotto della quale non matura diritto a retribuzione variabile e, allo stesso modo, esiste un limite massimo;
- è determinata con riferimento alla retribuzione da lavoro dipendente.

Gli obiettivi del piano sono rappresentati:

- per quanto riguarda l'obiettivo di carattere economico/finanziario, dal raggiungimento nel triennio di applicazione del piano di un valore medio del ROS risultante dal bilancio consolidato secondo la determinazione del Consiglio di Amministrazione, attribuito solo agli Amministratori Delegati;
- per quanto riguarda l'obiettivo connesso alla responsabilità sociale d'impresa, dalla riduzione delle emissioni di CO2 del gruppo, tenendo conto degli obiettivi dichiarati nel Bilancio di Sostenibilità, attribuito sia agli Amministratori Delegati sia ai CEO Dyckerhoff e USA.

La parte variabile di lungo termine della retribuzione varia:

- per gli Amministratori Delegati da un minimo pari a zero (in caso di mancato raggiungimento di entrambi gli obiettivi assegnati) fino a un massimo pari al 60% della parte fissa della retribuzione lorda da lavoro dipendente dell'anno 2020 in caso di raggiungimento di entrambi gli obiettivi assegnati;
- per i CEO Dyckerhoff e USA da un minimo pari a zero (in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato) fino a un massimo pari al 30% della parte fissa della retribuzione lorda da lavoro dipendente dell'anno 2020 in caso di raggiungimento dell'obiettivo assegnato.



Nella tabella seguente è indicata la proporzione tra la componente fissa e variabile di breve periodo (MBO annuale) e di lungo periodo (LTI 2020-2022) della retribuzione da lavoro dipendente nel caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati nell'anno di eventuale erogazione della parte variabile legata al piano LTI (2023). Per il calcolo si è tenuto conto del rapporto tra la componente fissa da lavoro dipendente al netto dei benefici non monetari e la componente variabile di breve e di lungo periodo della retribuzione.

	% componente fissa della retribuzione da lavoro dipendente	% MBO annuale	% LTI 2020/2022	Totale retribuzione da lavoro dipendente
Amministratori Delegati	48%	24%	28%	100%
CEO Dyckerhoff/USA	55%	28%	17%	100%

Come detto, in considerazione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione si rimette al nuovo organo la definizione e la proposta di una nuova forma di incentivazione a lungo termine, impregiudicata la competenza dell'Assemblea.

#### **4.5 Clausola di claw back relativa alle componenti variabili della remunerazione**

Nei limiti di quanto previsto dalle normative applicabili e dai contratti collettivi, la parte variabile della remunerazione, sia di breve termine sia di lungo termine è soggetta a restituzione, in tutto o in parte, 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.

### **5. Informazioni su contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della società (Allegato 3A, lettera j) Regolamento Emittenti)**

Si ritiene che la significatività della componente fissa della remunerazione rispetto a quella variabile nonché l'adozione di un piano di incentivazione a lungo termine per il *top management* garantiscano il contributo della Politica di Remunerazione al perseguimento degli interessi di lungo termine della Società nonché alla corretta gestione dei rischi aziendali.

Si ritiene altresì che gli obiettivi economico/finanziari della remunerazione variabile a breve e a lungo termine siano coerenti con le finalità della politica.

Infatti, gli obiettivi economico/finanziari a breve e a lungo termine contribuiscono ad allineare l'interesse del *top management* all'obiettivo di una crescita costante dei risultati economico/finanziari della Società e del gruppo, mentre gli obiettivi non finanziari contribuiscono al perseguimento di uno sviluppo sostenibile dell'attività industriale del gruppo negli ambiti maggiormente sensibili.

Nella definizione del sistema di remunerazione della Società e del gruppo sono stati considerati tutti gli elementi utili al contenimento del rischio di perdita di know-how sia strategico che tecnico e allo sviluppo economico/finanziario di medio-lungo periodo.

Il sistema di remunerazione della Società ha l'obiettivo di rafforzare i valori, le capacità e i comportamenti coerentemente con la strategia di sviluppo, attraverso l'allineamento degli interessi

del management e degli azionisti e attraverso un forte legame tra retribuzione e performance aziendali e individuali. La Politica di Remunerazione ha dunque come obiettivo quello di generare valore sostenibile e definisce un sistema che prevede che la remunerazione globale sia costituita da una importante componente variabile, da erogarsi esclusivamente in presenza di risultati effettivamente conseguiti.

## **6. Piani di assegnazioni di strumenti finanziari (Allegato 3A, lettera k) e l) Regolamento Emittenti)**

Non sono previsti piani di assegnazione di strumenti finanziari né per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società né per i DRS.

## **7. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (Allegato 3A, lettera m) Regolamento Emittenti)**

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 che siano anche dipendenti della Società e i DRS dipendenti della Società, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si applica il contratto collettivo nazionale dei dirigenti d'industria che prevede:

- in caso di dimissioni, un periodo di preavviso, commisurato all'anzianità di servizio, compreso tra i 2 e i 4 mesi;
- in caso di licenziamento, l'obbligo per la Società di un termine di preavviso, commisurato all'anzianità di servizio, compreso tra i 6 e i 12 mesi che può essere sostituito dal pagamento delle corrispondenti mensilità;
- in caso di licenziamento riconosciuto ingiustificato, in aggiunta al preavviso, è dovuto al dipendente un'indennità, commisurata all'anzianità di servizio, pari a un minimo di 4 mensilità e a un massimo di 24 mensilità;
- il trattamento di fine rapporto.

Per i dipendenti della Società, relativamente alla parte variabile della remunerazione è prevista la corresponsione del bonus annuale maturato se ancora dipendenti al momento del pagamento previsto; in caso contrario perdono il diritto a percepire il bonus annuale.

Per i DRS dipendenti di società controllate estere il rapporto di lavoro è basato su contratti individuali a tempo indeterminato che prevedono:

- quanto al CEO Dyckerhoff, in caso di cessazione del rapporto di lavoro un periodo di preavviso di 12 mesi (salvo in caso di sussistenza di una giusta causa). Non sono previste indennità specifiche ed è prevista la corresponsione del rateo di maturazione dell'MBO annuale;
- quanto al CEO USA:
  - in caso di dimissioni un periodo di preavviso di 30 giorni e non sono previste indennità;
  - in caso di dimissioni per giusta causa un periodo di preavviso di 30 giorni e il pagamento di un'indennità pari a un anno di retribuzione fissa e il riconoscimento dell'MBO annuale;
  - in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non è previsto preavviso ma il pagamento di un'indennità pari a un anno di retribuzione fissa e il riconoscimento dell'MBO annuale;
  - in caso di licenziamento per giusta causa non sono previsti né preavviso né indennità.

Per gli altri DRS dipendenti di società controllate estere, relativamente alla parte variabile della remunerazione è prevista la corresponsione del rateo del bonus annuale maturato fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Non sono previste ulteriori indennità di buonuscita oltre quelle sopra indicate né impegni di non concorrenza né l'assegnazione di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

#### **8. Coperture assicurative o previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie (Allegato 3A, lettera n) Regolamento Emittenti)**

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione che non siano anche dipendenti della Società, non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche.

Con riferimento agli Amministratori che siano anche dipendenti della Società e ai DRS, esistono le coperture assicurative, previdenziali, pensionistiche e di assistenza sanitaria previste dalle rispettive normative locali e dai relativi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per gli Amministratori che siano anche dipendenti della Società e i DRS dell'area Italia, esiste una copertura integrativa sanitaria, infortuni e vita prestata tramite fondo di assistenza.

I DRS dell'area Dyckerhoff non hanno copertura sanitaria integrativa ma è pattiziamente riconosciuta una forma previdenziale integrativa le cui prestazioni saranno erogate al termine dell'attività lavorativa.

Il CEO USA beneficia di una copertura sanitaria integrativa prestata tramite il piano assicurativo sanitario in vigore presso la società. Inoltre allo stesso è stato pattiziamente garantito un trattamento previdenziale che prevede la continuità dei versamenti previdenziali INPS, calcolati sull'ultima retribuzione da lui percepita in Italia.

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società e i DRS sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (*Directors and Officers' Liability*) stipulata con primaria compagnia assicurativa a condizioni di mercato per tale tipo di copertura.

#### **9. Politiche retributive di riferimento (Allegato 3A, lettera p) Regolamento Emittenti)**

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

#### **10. Eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione (Allegato 3A, lettera q) Regolamento Emittenti)**

Di regola, la Società non deroga ai principi che sono alla base della propria Politica di Remunerazione. Tuttavia, laddove ricorrano circostanze eccezionali (quali a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo variazioni sensibili del perimetro dell'attività di impresa, cessioni di partecipazioni, significative modifiche dell'assetto organizzativo e/o amministrativo, acquisizione di nuove attività significative), l'esigenza di adattare gli elementi della Politica di Remunerazione all'eventuale mutamento di alcuni obiettivi industriali nel corso del periodo di durata della Politica stessa potrà comportare una deroga alla stessa.

La deroga alla Politica di Remunerazione potrà, in particolare, consistere in un differente contenuto e in un differente peso tra loro degli obiettivi degli MBO annuali.

Sarà possibile procedere alla deroga con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, previa applicazione della Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e *pro tempore* vigente.

## **SEZIONE SECONDA**

### **Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche**

La Sezione Seconda, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi riferiti all'esercizio 2022 dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché, nei casi previsti dalla vigente normativa anche regolamentare, dei DRS.

In particolare, nella Parte prima della Sezione Seconda è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei predetti soggetti.

Nella Parte seconda della Sezione Seconda sono riportati analiticamente i compensi riferiti all'esercizio 2022, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dei predetti soggetti, nonché le partecipazioni detenute nella Società da tali soggetti.

#### **PRIMA PARTE**

##### **1.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione**

###### **Componenti del Consiglio di Amministrazione**

- a) All'intero Consiglio di Amministrazione è stato attribuito un importo fisso annuo determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 8 maggio 2020 in sede di nomina pari a complessivi euro 450.000. Tale importo è stato ripartito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in misura paritetica tra tutti gli Amministratori, con attribuzione di una quota doppia al Presidente e con esclusione degli Amministratori che sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente, Il compenso degli Amministratori non retribuiti a titolo di lavoro dipendente per l'esercizio 2022 è stato, quindi, pari a un importo annuo di:
- euro 90.000 per il Presidente;
  - euro 45.000 per ciascun consigliere;
- b) al consigliere Paolo Burlando è stato attribuito un importo fisso, ai sensi dell'art. 2389 c.c., determinato dal Consiglio di Amministrazione del 8 maggio 2020 in euro 180.000 annui per gli speciali incarichi allo stesso attribuiti;
- c) a ciascun componente del Comitato Controllo e Rischi è stato attribuito un importo fisso, ai sensi dell'art. 2389 c.c., determinato dal Consiglio di Amministrazione del 8 maggio 2020, in euro 15.000 annui ciascuno;
- d) a ciascun componente del Comitato Parti Correlate è stato attribuito un importo fisso, ai sensi dell'art. 2389 c.c., determinato dal Consiglio di Amministrazione in euro 2.500 ciascuno per la partecipazione a ciascuna delle due riunioni tenutesi nel 2022.

###### **Componenti del Collegio Sindacale**

Ai componenti del Collegio Sindacale è stato attribuito un importo fisso determinato, dall'Assemblea degli Azionisti del 8 maggio 2020 in sede di nomina, in euro 67.500 per il Presidente e euro 45.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

###### **Amministratori Dipendenti di Buzzi Unicem e DRS**

La retribuzione da lavoro dipendente relativa all'esercizio 2022 è stata la seguente:

- a) Amministratore Delegato Pietro Buzzi
- euro 270.000 quale componente fissa
  - euro 108.324 quale MBO annuale
  - euro 162.000 quale LTI 2020-2022
- b) Amministratore Delegato Michele Buzzi
- euro 271.679 quale componente fissa
  - euro 108.998 quale MBO annuale
  - euro 163.007 quale LTI 2020-2022

c) Consigliere Luigi (Gigi) Buzzi

- euro 111.697 quale componente fissa
- euro 28.304 quale MBO annuale

d) CEO Dyckerhoff

- euro 575.004 quale componente fissa
- euro 215.366 quale MBO annuale
- euro 172.500 quale LTI 2020-2022

e) CEO USA

- USD 600.000 (pari a euro 569.800) quale componente fissa
- USD 226.010 (pari a euro 214.634) quale MBO annuale
- USD 180.000 (pari a euro 170.940) quale LTI 2020-2022.

I *fringe benefits*, in conformità alla Politica, sono rappresentati dall'autovettura a uso anche privato e dai buoni pasto.

L'importo relativo al MBO annuale e al LTI 2020-2022 verrà erogato nel 2023 dopo l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022.

Si riportano di seguito le informazioni sugli obiettivi raggiunti relativamente agli MBO assegnati nel 2022.

Obiettivi	Amministratori Delegati			
	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% raggiungimento obiettivi	% su retribuzione da lavoro dipendente 2022
<b>Economico/finanziari</b>	<b>92%</b>	<b>46%</b>		<b>36,12%</b>
EBIT Italia				
Vs anno -1	14%	7%	> 120%	7,00%
Vs budget	14%	7%	> 120%	7,00%
EBIT Dyckerhoff				
Vs anno -1	14%	7%	103,5%	4,62%
Vs budget	14%	7%	97,2%	3,78%
EBIT USA *				
Vs anno -1	14%	7%	106%	5,04%
Vs budget	14%	7%	> 120%	7,00%
Utile netto consolidato attribuibile agli azionisti				
Vs anno -1	4%	2%	84%	0,60%
Vs budget	4%	2%	97%	1,08%
<b>Sostenibilità (LTIFR di gruppo)</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>		<b>40,12%</b>

\* Calcolato in euro

Obiettivi	Consigliere Luigi (Gigi) Buzzi			
	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% raggiungimento obiettivi	% su retribuzione da lavoro dipendente 2022
<b>Economico/finanziari</b>	<b>70%</b>	<b>21%</b>		<b>17,84%</b>
EBIT Italia				
Vs anno -1	11,7%	3,5%	> 120%	3,50%
Vs budget	11,7%	3,5%	> 120%	3,50%
EBIT Dyckerhoff				
Vs anno -1	11,65%	3,5%	103,5%	2,50%
Vs budget	11,65%	3,5%	97,2%	2,16%
EBIT USA *				
Vs anno -1	11,65%	3,5%	106%	2,68%
Vs budget	11,65%	3,5%	> 120%	3,50%
<b>Sostenibilità (LTIFR di gruppo)</b>	<b>15%</b>	<b>4,5%</b>	<b>100%</b>	<b>4,5%</b>
<b>Individuale</b>	<b>15%</b>	<b>4,5%</b>	<b>96%</b>	<b>3%</b>
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>30%</b>		<b>25,34%</b>

\* Calcolato in euro

<b>CEO Dyckerhoff</b>				
Obiettivi	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% raggiungimento obiettivi	% su retribuzione da lavoro dipendente 2022
<b>Economico/finanziari</b>	<b>75%</b>	<b>37,5%</b>		<b>28,83%</b>
EBIT Dyckerhoff				
Vs anno -1	25%	12,5%	103,5%	9,36%
Vs budget	25%	12,5%	97,2%	8,23%
EBIT USA *				
Vs anno -1	10%	5%	106%	3,95%
Vs budget	10%	5%	> 120%	5,00%
EBIT gruppo Buzzi Unicem				
Vs anno -1	5%	2,5%	114,7%	2,29%
<b>Sostenibilità (Indici infortunistici)</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>30%</b>	<b>1,50%</b>
<b>Individuale</b>	<b>15%</b>	<b>7,5%</b>	<b>95%</b>	<b>7,12%</b>
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>		<b>37,45%</b>

\* Calcolato in euro

<b>CEO Buzzi Unicem USA</b>				
Obiettivi	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% raggiungimento obiettivi	% su retribuzione da lavoro dipendente 2022
<b>Economico/finanziari</b>	<b>90%</b>	<b>45%</b>		<b>34,54%</b>
EBIT USA *				
Vs anno -1	45%	22,5%	94,5%	13,88%
Vs budget	45%	22,5%	114,3%	20,66%
<b>Sostenibilità</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>62,7%</b>	<b>3,13%</b>
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>		<b>37,67%</b>

\* Calcolato in USD

Si riportano di seguito le informazioni sugli obiettivi raggiunti relativamente al LTI 2020-2022.

<b>Amministratori Delegati</b>				
Obiettivi 2020-2022	% obiettivi su totale LTI	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% raggiungimento obiettivi	% su retribuzione da lavoro dipendente 2022
<b>Economico/finanziari</b>				
% ROS consolidato medio 2020-2022	<b>50%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>	<b>30%</b>
<b>Sostenibilità</b>				
Riduzione emissioni CO <sub>2</sub>	<b>50%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>	<b>30%</b>
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>60%</b>

<b>CEO Dyckerhoff e Buzzi Unicem USA</b>				
Obiettivi 2020-2022	% obiettivi su totale LTI	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% raggiungimento obiettivi	% su retribuzione da lavoro dipendente 2022
<b>Sostenibilità</b>				
Riduzione emissioni CO <sub>2</sub>	<b>100%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>	<b>30%</b>

I target degli obiettivi non vengono indicati in quanto sono determinati tenendo conto anche delle previsioni interne che non sono rese pubbliche al mercato. Gli obiettivi individuali non sono indicati in quanto riguardano progetti di sviluppo e organizzativi che hanno natura interna e riservata.

Nella tabella seguente è indicata la proporzione tra la componente fissa e variabile di breve periodo (MBO annuale) e componente variabile di lungo periodo per gli Amministratori Delegati di Buzzi Unicem e i CEO Dyckerhoff e USA della retribuzione da lavoro dipendente relativa all'esercizio

2022. Per il calcolo si è tenuto conto del rapporto tra la componente fissa da lavoro dipendente al netto dei benefici non monetari e la componente variabile della retribuzione.

	% componente fissa della retribuzione da lavoro dipendente	% MBO annuale	LTI 2020-2022	Totale retribuzione da lavoro dipendente 2022
Amministratori Delegati	50%	20%	30%	100%
Gigi Buzzi	80%	20%		100%
CEO Dyckerhoff	60%	22%	18%	100%
CEO Buzzi Unicem USA	60%	22%	18%	100%

Per gli altri DRS gli importi sono forniti in maniera aggregata nelle tabelle di cui alla successiva Seconda Parte della presente Sezione, alle quali si fa rinvio.

Si evidenzia che l'importo del bonus varia tra il 20% ed il 30% della retribuzione fissa e verrà erogato nel 2023.

I compensi attribuiti nel 2022 e sopra descritti sono conformi alla Politica di Remunerazione della Società.

In particolare, gli obiettivi a breve termine, riferiti ad obiettivi di risultato delle varie aree geografiche del gruppo e ad obiettivi di sostenibilità legati alla sicurezza sul lavoro, avendo raggiunto livelli elevati, hanno contribuito al mantenimento di una crescita costante nel tempo dei risultati della Società e al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti in generale.

## **1.2 Attribuzione di indennità e/o benefici per la risoluzione della carica o del rapporto di lavoro**

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono state attribuite indennità in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente.

## **1.3 Deroche alla Politica di Remunerazione**

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione.

## **1.4 Applicazione di meccanismi di correzione ex post**

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione.

## **1.5 Informazioni di confronto**

Si riportano di seguito informazioni di confronto in ordine alla variazione annuale:

- a) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dei DRS indicati nominativamente nella successiva Tabella 1, con la precisazione che per gli Amministratori Delegati e i CEO Dyckerhoff e USA nella remunerazione totale 2022 è compresa anche la componente variabile di lungo periodo relativa al LTI 2020-2022 corrisposta nel 2023:

	Variazione % 2019 rispetto a 2018	Variazione % 2020 rispetto a 2019	Variazione % 2021 rispetto a 2020	Variazione % 2022 rispetto a 2021
<b>Consiglio di Amministrazione</b>				
Veronica Buzzi	0%	35,29% *	13,04 *	0%
Michele Buzzi	8,17%	1,42%	- 6,21%	44,67%
Pietro Buzzi	8,56%	1,46%	- 7,38%	46,94%
Paolo Burlando	0%	0%	5,74%	4,68%
Luigi (Gigi) Buzzi	n.a.	n.a.	- 2,36%	8,67%
Elsa Fornero	5,56%	5,26%	- 5,00%	5,26%
Aldo Fumagalli Romario	4,17%	4,00%	- 3,85%	4,00%
Linda Orsola Gilli	0%	0%	0%	0%
Antonella Musy	0%	22,22%	9,09%	0%
Mario Paterlini **	n.a.	50,00%	0%	0%
Gianfelice Rocca	0%	5,56%	0%	5,26%
Giovanna Vitelli ***	n.a.	n.a.	50,00%	0%
<b>Collegio Sindacale</b>				
Fabrizio Riccardo Di Giusto	0%	0%	0%	0%
Paola Lucia Giordano	4,76%	15,30%	- 1,45%	- 2,00%
Giorgio Zoppi	0,27%	- 10,59%	- 8,55%	- 2,46%
<b>DRS indicati nominativamente nella Tabella 1</b>				
Massimo Toso (CEO USA)****	21,26%	0,60%	- 2,56%	12,16%
Dirk Beese (CEO Dyckerhoff)	2,91%	5,76%	- 5,40%	18,52%

\* incrementi dovuti all'acquisizione della carica di Presidente a decorrere dall'8 maggio 2020

\*\* consigliere nominato per la prima volta dall'assemblea del 9 maggio 2019 (non è possibile raffronto con il 2018); l'incremento del 2020 rispetto al 2019 è dovuto alla diversa durata della carica nel 2020 rispetto al 2019

\*\*\* consigliere nominato per la prima volta dall'assemblea dell'8 maggio 2020 (non è possibile raffronto con il 2019 e il 2018); l'incremento del 2021 rispetto al 2020 è dovuto alla diversa durata della carica nel 2021 rispetto al 2020

\*\*\*\* La remunerazione del CEO USA è corrisposta in USD e le variazioni sono calcolate sulla remunerazione in USD. Nelle tabelle allegate alla presente Relazione la remunerazione è espressa in euro sulla base del cambio medio euro/USD dell'esercizio di riferimento e quindi i valori espressi nelle tabelle allegate possono essere influenzate dall'effetto cambio

Le variazioni dei compensi degli amministratori non esecutivi sono determinate oltre che dalla variata composizione del Consiglio di Amministrazione anche dalle variazioni di composizione dei comitati endoconsiliari, dal diverso numero delle riunioni del Comitato Parti Correlate tenutesi nei vari anni o da nomine in società controllate e collegate.

Le variazioni dei compensi dei componenti del Collegio Sindacale sono dovute a nomine o cessazioni di altre cariche sindacali rivestite in società controllate e collegate.

b) dei risultati della società:

Risultati della società	Variazione % 2019 rispetto a 2018	Variazione % 2020 rispetto a 2019	Variazione % 2021 rispetto a 2020	Variazione % 2022 rispetto a 2021
Ricavi netti consolidati	12,11%	0,03%	6,92%	15,96%
Margine operativo lordo (EBITDA) consolidato	26,14%	7,24%	1,77%	11,20%
Risultato operativo (EBIT) consolidato	33,09%	11,89%	4,14%	- 9,31%
Utile netto consolidato dell'esercizio	0,82%	45,23%	- 3,24%	- 15,34%

Si segnala che sono stati presi a riferimento i risultati consolidati del gruppo in considerazione del fatto che la Società è una holding industriale che opera in vari paesi e che quindi i dati consolidati sono maggiormente significativi dell'evoluzione dei risultati della stessa.



c) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti del gruppo diversi dagli Amministratori Dipendenti di Buzzi Unicem e dai CEO Dyckerhoff e USA:

	Variazione % 2019 rispetto a 2018	Variazione % 2020 rispetto a 2019	Variazione % 2021 rispetto a 2020	Variazione % 2022 rispetto a 2021
Retribuzione annua lorda media dipendenti a tempo pieno del gruppo	4,3%	4,2%	3,9%	4,3%

Si segnala che è stata presa a riferimento la media di tutti i dipendenti del gruppo in considerazione del fatto che la Società opera in vari paesi e che i DRS sono retribuiti, in alcuni casi, da società controllate di paesi diversi dall'Italia.

Il metodo di calcolo utilizzato è rappresentato dalla media aritmetica delle retribuzioni lorde dei dipendenti a tempo pieno di ciascun paese in cui opera il gruppo.

### **1.6 Esiti votazioni assemblea**

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 12 maggio 2022 ha approvato la Sezione Seconda della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2021 con i seguenti esiti:

- favorevoli 96,8% dei presenti
- contrari 3,1% dei presenti
- astenuti 0,1% dei presenti.

## 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>Veronica Buzzi</b>	Presidente/	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			90.000								<b>90.000</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			40.000								<b>40.000</b>		
(III)	Totale			<b>130.000</b>								<b>130.000</b>		
<b>Michele Buzzi</b>	Amministratore Delegato	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			271.679				272.005 <sup>2</sup>		13.722 <sup>3</sup>		<b>557.406</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			84.000								<b>84.000</b>		
(III)	Totale			<b>84.000</b>				<b>272.005</b>		<b>13.722</b>		<b>641.406</b>		
<b>Pietro Buzzi</b>	Amministratore Delegato	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			270.000				270.324 <sup>2</sup>		10.902 <sup>3</sup>		<b>551.226</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			60.000								<b>60.000</b>		
(III)	Totale			<b>60.000</b>				<b>270.324</b>		<b>10.902</b>		<b>611.226</b>		
<b>Paolo Burlando</b>	consigliere	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000			180.000		15.000 <sup>4</sup>			<b>240.000</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			53.301								<b>53.301</b>		
(III)	Totale			<b>98.301</b>			<b>180.000</b>		<b>15.000</b>			<b>293.301</b>		
<b>Luigi (Gigi) Buzzi</b>	consigliere	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			111.697				28.304 <sup>5</sup>		9.150 <sup>6</sup>		<b>149.151</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			44.626								<b>44.626</b>		
(III)	Totale			<b>44.626</b>				<b>28.304</b>		<b>9.150</b>		<b>193.777</b>		
<b>Elsa Fornero</b>	consigliere	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000				5.000 <sup>7</sup>				<b>50.000</b>		
<b>Aldo Fumagalli Romario</b>	consigliere	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000				20.000 <sup>8</sup>				<b>65.000</b>		
<b>Linda Orsola Gilli</b>	consigliere	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000								<b>45.000</b>		
<b>Antonella Musy</b>	consigliere	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000				15.000 <sup>4</sup>				<b>60.000</b>		
<b>Mario Paterlini</b>	consigliere	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000								<b>45.000</b>		
<b>Gianfelice Rocca</b>	consigliere	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000				5.000 <sup>7</sup>				<b>50.000</b>		
<b>Giovanna Vitelli</b>	consigliere	1/1/2022-31/12/2022	2022											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000								<b>45.000</b>		

(1) Approvazione del bilancio

(2) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2023 sulla base del raggiungimento degli MBO assegnati per il 2022 e degli obiettivi del LTI 2020-2022

(3) Comprende quota annua versata dalla Società al fondo pensione integrativo per euro 7.200

(4) Compenso percepito quale componente del Comitato Controllo e Rischi

(5) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2023 sulla base del raggiungimento degli MBO assegnati per il 2022

(6) Comprende quota annua versata dalla Società al fondo pensione integrativo per euro 5.375

(7) Compenso percepito quale componente del Comitato Parti Correlate

(8) Compenso percepito quale componente del Comitato Controllo e Rischi (euro 15.000) e del Comitato Parti Correlate (euro 5.000)

## 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>Fabrizio Riccardo Di Giusto</b>	presidente collegio sindacale	1/1/2022-31/12/2022	2022									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			67.500						<b>67.500</b>		
<b>Paola Lucia Giordano</b>	sindaco effettivo	1/1/2022-31/12/2022	2022									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000						<b>45.000</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			16.250						<b>16.250</b>		
(III)	Totale			<b>61.250</b>						<b>61.250</b>		
<b>Giorgio Zoppi</b>	sindaco effettivo	1/1/2022-31/12/2022	2022									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000						<b>45.000</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			29.375						<b>29.375</b>		
(III)	Totale			<b>74.375</b>						<b>74.375</b>		

(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					
<b>Massimo Toso</b>	CEO USA	1/1/2022-31/12/2022										
(II)	Compensi da controllate <sup>1</sup>			569.800		385.574 <sup>2</sup>		89.557 <sup>3</sup>		<b>1.044.931</b>		
<b>Dirk Beese</b>	CEO Dyckerhoff	1/1/2022-31/12/2022										
(II)	Compensi da controllate			575.004		387.866 <sup>2</sup>		208.376 <sup>4</sup>		<b>1.171.246</b>		
<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>5</sup></b>												
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			545.096		142.453 <sup>6</sup>		27.805 <sup>7</sup>		<b>715.354</b>		
(II)	Compensi da controllate			184.242		53.627 <sup>6</sup>		30.097 <sup>8</sup>		<b>267.966</b>		
(III)	Totale			<b>729.338</b>		<b>196.080</b>		<b>57.902</b>		<b>983.320</b>		

(1) I compensi al CEO USA sono corrisposti in USD. Nella tabella sono indicati i corrispondenti importi in euro sulla base del cambio medio euro/USD dell'esercizio 2022

(2) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2023 sulla base del raggiungimento degli MBO assegnati per il 2022 e degli obiettivi del LTI 2020-2022

(3) Comprende versamento ai fini del futuro trattamento pensionistico in Italia per euro 70.572

(4) Comprende quota di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico per euro 194.359

(5) Comprende n. 4 Dirigenti con responsabilità strategiche

(6) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2023 sulla base del raggiungimento degli MBO assegnati per il 2022

(7) Comprende quota annua versata dalla Società al fondo pensione integrativo per euro 20.211

(8) Comprende quota di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico per euro 22.817

**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								
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	108.998 <sup>1</sup>						
		LTI 2020-2022	54.335 <sup>2</sup>				108.672 <sup>3</sup>		
<b>Pietro Buzzi</b>	Amministratore Delegato								
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	108.324 <sup>1</sup>						
		LTI 2020-2022	54.000 <sup>2</sup>				108.000 <sup>3</sup>		
<b>Massimo Toso</b>	CEO USA								
Compensi da controllate		MBO 2022	214.634 <sup>1</sup>						
		LTI 2020-2022	56.980 <sup>2</sup>				113.960 <sup>3</sup>		
<b>Dirk Beese</b>	CEO Dyckerhoff								
Compensi da controllate		MBO 2022	215.366 <sup>1</sup>						
		LTI 2020-2022	57.500 <sup>2</sup>				115.000 <sup>3</sup>		
<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche</b>		MBO 2022							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			142.453 <sup>1</sup>						
(II) Compensi da controllate			53.627 <sup>1</sup>						
(III) Totale			<b>196.080</b>						

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2023 sulla base del raggiungimento degli MBO assegnati per il 2022

(2) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2023 sulla base del raggiungimento degli obiettivi del LTI 2020-2022 e riferito al 2022

(3) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2023 sulla base del raggiungimento degli obiettivi del LTI 2020-2022 e riferito al 2020 e 2021

## 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 (31/12/2021)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2022)
<b>Amministratori</b>						
Veronica Buzzi	Presidente	Buzzi Unicem SpA	117.739 ord	1.200 ord		118.939 ord
Michele Buzzi	Amministratore Delegato	Buzzi Unicem SpA	21.197 ord			21.197 ord
Pietro Buzzi	Amministratore Delegato	Buzzi Unicem SpA	28.768 ord			28.768 ord
Paolo Burlando	Consigliere	Buzzi Unicem SpA	8.710 ord	1.290 ord		10.000 ord
Luigi (Gigi) Buzzi	Consigliere	Buzzi Unicem SpA	42.000 ord			42.000 ord
Giovanna Vitelli	Consigliere	Buzzi Unicem SpA	8.300 ord			8.300 ord

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

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2021)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2022)
<b>6</b>	Buzzi Unicem SpA	23.298 ord	250		23.548