

# INTEK GROUP

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2013

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

Consiglio di Amministrazione  
del 28 aprile 2014

Sede Legale e Amministrativa:  
20121 Milano - Foro Buonaparte, 44  
Capitale sociale Euro 314.225.009,80 i.v.  
Cod. Fiscale e Reg. Imprese  
di Milano n° 00931330583  
[www.itkgroup.it](http://www.itkgroup.it)

<b>1</b>	<b>Sezione 1</b>	<b>97</b>
1.1	Introduzione	97
1.2	Il modello di Governance di INTEK Group SpA	97
1.2.1	Le cariche sociali	97
1.2.2	Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione delle politiche di Remunerazione e le procedure utilizzate	98
1.2.3	Il Comitato per la Remunerazione, ruolo, composizione ed attività	98
1.3	Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	99
1.3.1	Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione	99
1.3.2	Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche	100
1.3.2.1	Membri del Consiglio di Amministrazione	100
1.3.2.2	Amministratori Esecutivi	100
1.4	Le componenti del pacchetto retributivo del top management	101
1.4.1	Retribuzione fissa	101
1.4.2	Retribuzione variabile annuale	101
1.4.3	Retribuzione variabile a lungo termine	102
1.4.3.1	Finalità del Piano	102
1.4.3.2	Destinatari del Piano e quantitativi di opzioni da assegnare	103
1.4.3.3	Esercizio delle opzioni attribuite	103
1.4.3.4	La politica in materia di benefici non monetari	103
1.4.3.5	La politica del trattamento di fine mandato ed indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto	103
<b>2</b>	<b>Sezione 2</b>	<b>105</b>
2.1	Prima parte: Informazioni in merito alle voci che compongono la remunerazione	105
2.1.1	Il Consiglio di Amministrazione	105
2.1.1.1	Compensi statutari ed assembleari	105
2.1.1.2	Compensi degli Amministratori con particolari cariche	105
2.1.1.3	Compensi degli Amministratori non esecutivi nell'ambito dei Comitati	105
2.1.2	Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti	105
2.1.3	Piani di stock option	106
2.1.3.1	Il "Piano di stock option INTEK Group SpA 2010-2015"	106
2.1.3.2	Esecuzione del "Piano di stock option INTEK Group SpA 2010-2015"	108
2.1.4	Il Collegio Sindacale	109
2.2	Seconda parte: Tabelle	110
2.2.1	Compensi degli amministratori	110
2.2.2	Stock Option	113
2.2.3	Piano di incentivazione monetaria	115
2.2.4	Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche	117
2.2.5	Compensi del Collegio Sindacale	119

*Signori Azionisti,*

Al fine di accrescere il coinvolgimento degli Azionisti nella sua determinazione e di rafforzarne la trasparenza e la coerenza, l'argomento della remunerazione dei componenti degli organi societari è stato oggetto di significativi interventi di carattere legislativo. Il D. Lgs. n. 259 del 30 dicembre 2010 ha modificato il D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, (di seguito il "TUF"), introducendo nell'ordinamento l'art. 123 *ter* che prevede la redazione della c.d. "Relazione sulla Remunerazione" (di seguito anche la "Relazione").

La "Relazione sulla Remunerazione" è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione che viene depositato presso la sede legale della Società almeno 21 giorni prima della Assemblea degli Azionisti chiamata annualmente ad approvare il bilancio. L'Assemblea, in tale occasione, delibera al riguardo su uno specifico punto dell'ordine del giorno, esprimendo un voto favorevole o contrario, seppure non vincolante, sulla Sezione I della medesima come in appresso individuata. L'esito del voto è quindi messo a disposizione in apposita sezione del sito della Società, che ricordiamo è [www.itkgroup.it](http://www.itkgroup.it).

CONSOB ha provveduto, con propria delibera n. 18049 in data 23 dicembre 2011, a completare le nuove disposizioni a livello regolamentare aggiungendo un nuovo art. 84 *quater* al Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 ( di seguito il "Regolamento Emittenti") e dettagliando in un apposito schema il *format* richiesto per la redazione del documento in parola.

Il *format* prevede che la "Relazione sulla Remunerazione" sia suddivisa in due sezioni:

▪ **Sezione 1**

dedicata alla illustrazione della politica adottata dalla Società in materia di remunerazione nei confronti dei componenti degli organi di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l'attuazione di tale politica;

▪ **Sezione 2**

dedicata alla illustrazione in via analitica delle remunerazioni attribuite agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, anche utilizzando specifiche tabelle.

Nella Relazione sono raggruppate tutte le informazioni sulle remunerazioni degli Amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche ed anche del Collegio Sindacale e vi è descritto il "piano di compenso" di cui all'art. 114 *bis* del TUF basato su strumenti finanziari e deliberato a favore di componenti esecutivi del Consiglio di Amministrazione e di dirigenti del Gruppo.

Ricordando che la Società aderisce al Codice di Autodisciplina (di seguito il "Codice di Autodisciplina" o il "Codice") approvato dal c.d. Comitato per la *Corporate Governance*, la presente Relazione è stata redatta anche nel rispetto dell'art. 6 del predetto Codice.

Seguendo le indicazioni contenute nel *format* predisposto da Borsa Italiana SpA (IV edizione – gennaio 2013) per la "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari", si è ritenuto di inserire nella presente Relazione le informazioni richieste dal Codice di Autodisciplina al fine di evitare un'inutile duplicazione di informativa. Di tale scelta è stata data naturalmente evidenza anche nella appena ricordata Relazione.

Sempre nel rispetto di tali indicazioni, la "Relazione sulla *Governance*" e la "Relazione sulla Remunerazione" sono messe a disposizione presso la sede legale della Società e nella sezione *governance* del sito *web* [www.itkgroup.it](http://www.itkgroup.it). In ragione dei loro rispettivi contenuti e delle numerose reciproche sovrapposizioni, si raccomanda la loro lettura ed il loro esame in modo congiunto.

La presente "Relazione sulla Remunerazione" è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 28 aprile 2014.

# 1 Sezione 1

## 1.1 Introduzione

A seguito dell'operazione di fusione che ha avuto efficacia in data 30 novembre 2012, INTEK Group ha ridefinito la propria struttura societaria, i principali meccanismi di *governance* e l'approccio al mercato.

L'obiettivo principale di INTEK Group è, ad oggi, quello di perseguire la valorizzazione dei beni e delle partecipazioni in portafoglio, anche attraverso cessioni di *asset* funzionali alle nuove strategie di sviluppo, che si orienteranno ad una rivisitazione ad ampio raggio di tutte le attività gestite ridiscutendone il rapporto tra rendimento e risorse impiegate, ricercando soluzioni per quelle che non arrivino a raggiungerne un livello accettabile.

INTEK Group è quindi, a tutti gli effetti, una *holding* di partecipazioni caratterizzata da una struttura societaria funzionale ai diversi investimenti gestiti.

A quello tradizionale del "rame", comprendente la produzione e la commercializzazione dei semilavorati in rame e sue leghe (che fa capo alla controllata tedesca KME A.G.), che rimane il *core business* industriale del Gruppo, si è aggiunto il settore dei "Servizi avanzati" che comprende le attività dell'energia da fonti rinnovabili e del risparmio energetico, che fa capo a ErgyCapital SpA, e quello dei servizi integrati nel campo della gestione dei rischi associati al possesso, alla proprietà e all'utilizzo degli autoveicoli, che fa capo a Cobra A.T. SpA

Con la fusione, precedentemente ricordata, si è aggiunto il settore delle attività "finanziarie e immobiliari", che comprende l'attività di "*private equity*" e la gestione di crediti e di beni immobiliari.

La nuova configurazione societaria e le nuove strategie di *business* influenzano la politica della remunerazione del Gruppo INTEK.

## 1.2 Il modello di Governance di INTEK Group SpA

### 1.2.1 Le cariche sociali

In conseguenza delle modifiche adottate nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di INTEK Group in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2013, detti organi societari risultano composti alla data della presente Relazione come segue:

#### *Consiglio di Amministrazione*

Membri	Carica ricoperta nel Consiglio	Cariche ricoperte nei Comitati	
		Comitato per la Remunerazione	Comitato Controllo e Rischi
Vincenzo Manes	<b>Presidente Esecutivo</b>		
Diva Moriani	<b>Vice Presidente Esecutivo</b>		
Mario d'Urso	<b>Amministratore Indipendente</b>	√	√ ( <b>Presidente</b> )
Marcello Gallo	<b>Amministratore</b>		
Giuseppe Lignana	<b>Amministratore Indipendente</b>	√	√
James Macdonald	<b>Amministratore</b>		
Ruggero Magnoni <sup>1</sup>	<b>Amministratore</b>		
Alberto Pirelli	<b>Amministratore Indipendente</b>	√ ( <b>Presidente</b> )	

<sup>1</sup> Ruggero Magnoni è stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2013 in sostituzione di Gian Carlo Losi,

Luca Ricciardi	<b>Amministratore Indipendente</b>		√
Franco Spalla	<b>Amministratore Indipendente</b>		

*Collegio Sindacale*

<b>Membri</b>	<b>Carica ricoperta nel Collegio</b>
Marco Lombardi	Presidente
Francesca Marchetti	Sindaco Effettivo
Alberto Villani	Sindaco Effettivo
Lorenzo Boni	Sindaco Supplente
Andrea Zonca	Sindaco Supplente

*Dirigenti con responsabilità strategiche*

Sono considerati Dirigenti con responsabilità strategiche di INTEK Group, i membri del *Vorstand* della controllata tedesca KME A.G. (alla data della presente Relazione tali membri sono: Diva Moriani, Riccardo Garrè e Italo Romano; Diva Moriani è anche Amministratore esecutivo di INTEK Group) nonché il Presidente – Amministratore Delegato di KME Partecipazioni SpA (alla data della presente Relazione la carica è ricoperta da Gian Carlo Losi) e l’Amministratore Delegato di I2 Capital Partners SGR SpA (alla data della presente Relazione la carica è ricoperta da Marcello Gallo che è anche Amministratore di Intek Group SpA).

**1.2.2 Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione delle politiche di Remunerazione e le procedure utilizzate**

La politica della remunerazione degli Amministratori esecutivi e i criteri di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è sottoposta dal Comitato per la Remunerazione interamente composto da Amministratori indipendenti, all’approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale (anche sotto il profilo della coerenza delle proposte con la politica sulle remunerazioni), Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la politica della remunerazione, la propone al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti.

La politica della remunerazione di INTEK Group definisce le linee guida alle quali il Consiglio di Amministrazione si attiene per la determinazione della remunerazione dei componenti del Consiglio stesso, con particolare riguardo agli Amministratori a cui sono attribuite specifiche deleghe, e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

Nell’implementazione delle politiche di remunerazione, INTEK Group monitora e analizza periodicamente le prassi e i livelli retributivi di mercato, che sono forniti da esperti esterni indipendenti in forma aggregata e senza riferimento puntuale ad altre società.

La verifica della corretta attuazione della politica di remunerazione adottata è affidata al Comitato per la Remunerazione.

La politica della remunerazione è predisposta in linea con le raccomandazioni dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato da Borsa Italiana SpA. Ove l’attuale politica di remunerazione si discosti dalle indicazioni del Codice, vengono fornite le motivazioni di tale scelta secondo il criterio “*comply or explain*”.

**1.2.3 Il Comitato per la Remunerazione, ruolo, composizione ed attività**

Il Comitato per la Remunerazione è composto dagli Amministratori Alberto Pirelli (Presidente), Mario d’Urso e Giuseppe Lignana, tutti non esecutivi ed indipendenti.

Il Comitato presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, degli Amministratori Delegati e degli Amministratori che ricoprono

particolari cariche ed inoltre valuta i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo, formulando al Consiglio di Amministrazione le raccomandazioni generali in materia. Il Comitato periodicamente monitora l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica sulla remunerazione adottata.

In materia di remunerazione, il Comitato esercita le competenze e le funzioni previste dal "Regolamento Parti Correlate" per il Comitato Controllo e Rischi nel rispetto delle disposizioni previste per lo stesso. Le sue decisioni sono comunicate al Comitato Controllo e Rischi al fine di assicurare il miglior coordinamento tra i due organismi.

Alle sue riunioni, oggetto di verbalizzazione a cura del segretario del Consiglio di Amministrazione, partecipano i componenti effettivi del Collegio Sindacale, assicurando così il necessario coordinamento con l'attività prevista per tale organo di controllo, dall'art. 21 dello Statuto Sociale e dall'art. 2389, comma 3, del Codice Civile.

Nessun Amministratore prende parte alle sue riunioni qualora venga esaminata una proposta che lo riguardi personalmente, nel rispetto di quanto indicato nel Codice di Autodisciplina.

Premesso che il Consiglio di Amministrazione ritiene che tutti i componenti del Comitato posseggano una adeguata conoscenza ed esperienza, il Comitato, avendone facoltà, ha affidato a fine 2012 ad un consulente indipendente, HayGroup Srl di Milano, un incarico di assistenza al fine di realizzare un *audit* sulle politiche di remunerazione degli Amministratori esecutivi della Società, fornendo le eventuali opportune raccomandazioni per il miglioramento dell'efficacia di tali politiche.

Nel corso dell'esercizio 2013 il Comitato si è riunito n. 3 volte come descritto nella tabella seguente:

Membri del Comitato	Numero presenze alle riunioni del Comitato nell'anno 2013	Percentuale
Alberto Pirelli (Presidente)	3	100%
Mario d'Urso	3	100%
Giuseppe Lignana	3	100%

### 1.3 Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

#### 1.3.1 Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione

La politica della remunerazione rappresenta un importante strumento per la creazione di un valore aziendale sostenibile. Essa contribuisce ad attrarre e a mantenere professionalità di alto livello e ad allineare gli obiettivi e i comportamenti individuali alle strategie ed ai programmi di medio/lungo termine del Gruppo.

Una struttura retributiva complessiva formulata in modo equilibrato si compone di:

- un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e di quelle variabili. La componente variabile non deve assumere un peso predominante e deve prevedere limiti massimi. Particolare attenzione va posta alla componente fissa della retribuzione, quale salvaguardia delle professionalità, in stretto collegamento al ruolo ricoperto, all'ampiezza della responsabilità e al mantenimento dei risultati positivi nel tempo, e sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di non erogazione della componente variabile;
- un'appropriata formulazione della retribuzione variabile, che guardi agli obiettivi di medio/lungo termine evitando l'unico riferimento ad azioni temporali di breve termine. Il collegamento tra retribuzione e *performance* deve basarsi su parametri predeterminati, misurabili e collegati non solo a valutazioni quantitative ma anche a giudizi di natura qualitativa tenendo in considerazione la politica di gestione dei rischi adottati dalla Società;
- un'attenzione alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

Tali finalità sono rimaste costanti nel tempo, non hanno subito mutamenti nel corso del passato esercizio e sono state confermate anche per l'anno 2014 dal Consiglio di Amministrazione in carica.

In ragione delle azioni avviate per le nuove strategie della Società e del Gruppo, relativamente ai diversi business gestiti, volte ad una migliore valorizzazione delle varie attività del Gruppo, la parte variabile della remunerazione sarà modulata anche in coerenza con tali azioni.

In linea generale la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Si segnala che la Società non ha utilizzato alcun riferimento a specifiche politiche retributive adottate da altre società.

### **1.3.2 Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche**

#### **1.3.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione**

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

Per tutti gli Amministratori, esecutivi e non esecutivi, l'art. 8 dello Statuto della Società prevede una partecipazione agli utili netti annuali nella misura del 2% di quanto ne residua dopo la destinazione a riserva legale.

Il successivo articolo 21 consente all'Assemblea degli Azionisti di attribuire loro un'eventuale indennità fissa.

In caso di pagamento del compenso di cui all'art. 8 dello Statuto, le somme ricevute a titolo di indennità fissa sono considerate anticipo del predetto compenso.

#### **1.3.2.2 Amministratori Esecutivi**

In considerazione della nuova configurazione di *holding* assunta dalla Società in seguito alle operazioni societarie del 2012, il pacchetto retributivo assegnato al Presidente di INTEK Group, dal 1° gennaio 2013, non comprende componenti variabili monetarie, previste invece per gli altri Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Lo scopo principale del ruolo di Presidente della Società risulta infatti quello di perseguire la creazione di valore nel medio - lungo periodo per gli Azionisti di INTEK Group; ciò si esprime attraverso, nei limiti ed in coerenza con le linee strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione, un'attività di indirizzo strategico e di controllo delle Società del Gruppo, riservando alle società controllate la missione di definire gli obiettivi di breve, medio e lungo periodo. In coerenza a tale impostazione il Presidente beneficia dall'ottobre 2010 di opzioni su azioni ordinarie della Società, esercitabili entro il 31 dicembre 2015, nell'ambito del "Piano di *stock option* INTEK Group SpA 2010-2015".

Il pacchetto retributivo degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche si compone di:

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile annuale collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili (come descritta nel successivo paragrafo 3.2);
- benefici addizionali (come descritti nel successivo paragrafo 3.4).

Per la Vice-Presidente è prevista anche una retribuzione variabile di lungo termine (*Stock Option Plan*).

Con riferimento al Presidente di KME Partecipazioni si è preferito, data anche la struttura di sub-holding della società, non assegnare compenso variabile ma unicamente un compenso fisso.

Di norma, la Società non stipula per i Dirigenti con responsabilità strategiche accordi che regolino *ex-ante* l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL.

## **1.4 Le componenti del pacchetto retributivo del *top management***

### **1.4.1 Retribuzione fissa**

La componente fissa del pacchetto retributivo offerto ai *Top Manager* riflette ed è commisurata alle competenze tecniche, professionali e manageriali del soggetto. E' quindi strettamente collegata al ruolo occupato all'interno dell'organizzazione e remunera le responsabilità ad essa connesse.

Essa è costantemente valutata, monitorata e verificata rispetto al mercato di riferimento tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione.

### **1.4.2 Retribuzione variabile annuale**

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a premiare il *management* sulla base dei risultati effettivamente raggiunti, stabilendo un collegamento stabile tra compensi e *performance* realizzata.

La componente variabile annuale della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi stabiliti annualmente, che fanno riferimento ai piani annuali e pluriennali della Società e del Gruppo.

Per la Vice Presidente e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche facenti parte del *Vorstand* di KME A.G. anche la retribuzione variabile per il 2013 è stata collegata al raggiungimento degli obiettivi dei piani di ristrutturazione e/o di sviluppo del settore "rame". Tali obiettivi sono legati:

- per il 50% a parametri di tipo finanziario (posizione finanziaria netta):
- per il 50% a parametri di redditività operativa annuale elaborati in coerenza con quelli dei piani industriali pluriennali.

La conferma anche per il 2013 degli stessi criteri di riferimento utilizzati l'anno precedente deriva dalla circostanza che l'esercizio passato è da considerarsi come un anno di transizione a valle dell'operazione di fusione eseguita al termine del 2012.

In ogni caso per il calcolo della componente variabile, per l'esercizio 2013, è stata introdotta una ulteriore condizione individuata nel raggiungimento di un risultato ante imposte con segno positivo.

Durante l'esercizio 2013 INTEK Group ha infatti concentrato il proprio lavoro sull'esame e l'approvazione delle nuove strategie perseguite relativamente ai diversi *business* gestiti, in coerenza con la nuova configurazione di *holding* di partecipazioni diversificate assunta dalla Società.

Per l'esercizio 2014, in coerenza con l'assetto di holding di partecipazioni diversificate, la gestione della Società è orientata da un'ottica imprenditoriale dinamica focalizzata sulla generazione di cassa e sull'accrescimento del valore nel tempo degli investimenti, anche attraverso cessioni funzionali alle nuove strategie di sviluppo. In linea con tale ridefinizione strategica, si evidenzia come l'apprezzamento complessivo della *performance* di Intek Group vada effettuato considerando, accanto alla valutazione dei risultati economici di periodo, anche, e soprattutto, l'incremento di valore registrato nel tempo dai singoli *asset* (come definiti in precedenza) e dalla loro capacità potenziale di trasformarsi in ricchezza per gli azionisti.

La componente variabile del compenso al Vice presidente ed ai dirigenti strategici verrà quindi riconosciuta, oltre che con riferimento a risultati economici e patrimoniali, anche sulla base di parametri qualitativi come ad esempio le operazioni effettuate, la conclusione di accordi anche di *partnership*, la valorizzazione di specifici *asset* e la realizzazione di operazioni straordinarie anche riferibili a società controllate.

In particolare, per quanto riguarda il comparto *rame* è stato deciso di dare corso, accanto agli interventi di razionalizzazione operativa comunque necessari, ad una nuova strategia di valorizzazione delle varie attività del settore, orientata alla ricerca di opportunità di combinazioni per il loro sviluppo ovvero di possibili interessi per una loro cessione.

Pur in un contesto generale non favorevole, nei mesi più recenti sono stati conseguiti i primi parziali risultati di tale nuova strategia mentre sono ancora in corso i tentativi di valorizzazione per quanto riguarda la più consistente restante parte *core* del settore.

In attesa che si delinei in modo più definito l'esito del complesso lavoro in corso, è stato deciso di proporre anche per il 2013, come negli esercizi precedenti, la conferma di una componente variabile della remunerazione dei membri del *Vorstand* facendo riferimento alle *performance* reddituali e finanziarie del settore in coerenza agli obiettivi del piano pluriennale.

I premi previsti al raggiungimento degli obiettivi vengono erogati in forma monetaria; la retribuzione variabile *target* non può superare un limite massimo basato sulla retribuzione fissa in relazione al ruolo ricoperto.

Sono previste delle soglie minime collegate alle *performance* aziendali, al non raggiungimento delle quali non viene erogato alcun incentivo.

Al momento non è previsto il differimento nel tempo della corresponsione di una porzione della componente variabile della remunerazione. Tuttavia la natura ed i livelli dei parametri di riferimento delle *performance*, cui le remunerazioni variabili annuali sono connesse, rappresentano sempre lo sviluppo annuale di obiettivi strategici coerenti con i Piani pluriennali adottati dalla Società e come tali, quindi, tendono ad evitare che si incentivino comportamenti tesi a privilegiare ottiche di breve termine. E sempre con la stessa finalità vengono elise dal calcolo della *performance* quelle componenti esogene soggette ad ampia volatilità che nulla hanno a che vedere con l'andamento della gestione (ad esempio l'elisione degli effetti della valutazione al *fair value* delle rimanenze di magazzino delle materie prime e dei relativi strumenti di copertura).

Peraltro gli interessi di lungo periodo della Società e del Gruppo e le politiche di gestione del rischio sono parte integrante del sistema di controllo interno e la politica della remunerazione è armonizzata e conformata al rispetto delle stesse.

Il Consiglio d'Amministrazione valuterà in base ad una più approfondita analisi dei profili di rischio del Gruppo e delle sue controllate se eventualmente introdurre una politica di differimento dei bonus annuali.

#### **1.4.3 Retribuzione variabile a lungo termine**

L'Assemblea degli Azionisti della Società, in coerenza con le prassi diffuse anche in ambito internazionale, in data 2 Dicembre 2009, ha approvato le linee generali e lo schema di regolamento di un piano di *stock option* per gli Amministratori Esecutivi e Dirigenti di INTEK Group e di società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate.

Tale Piano si basa sull'assegnazione gratuita di opzioni che attribuiscono al Beneficiario il diritto di sottoscrivere e/o acquistare, a seconda dei casi, azioni della Società al termine di determinati periodi di maturazione.

##### **1.4.3.1 Finalità del Piano**

La Società ritiene che il Piano costituisca uno strumento capace di focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico favorendo la loro fidelizzazione ed incentivando la permanenza degli stessi in seno alla Società.

Gli obiettivi che la Società si propone di raggiungere con il Piano sono inoltre in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina delle società quotate con riguardo alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti strategici, in quanto i piani di remunerazione basati su azioni sono riconosciuti, anche dal citato Codice, quale strumento idoneo a

consentire l'allineamento degli interessi degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti strategici con quelli degli Azionisti.

#### **1.4.3.2 Destinatari del Piano e quantitativi di opzioni da assegnare**

Il Piano è destinato ai soggetti che, alla Data di Assegnazione, hanno in essere con la Società un rapporto di amministrazione con incarichi esecutivi. Sono altresì destinatari del Piano alcuni soggetti che, alla data di assegnazione, avevano in essere con la Società o con le sue Controllate un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualifica di dirigente.

Il quantitativo di opzioni da assegnare a ciascun beneficiario è stabilito dal Consiglio, con parere/proposta del Comitato per la Remunerazione, tenuto conto della posizione organizzativa, delle responsabilità e delle competenze professionali di ciascuno di essi nell'ambito della struttura organizzativa del Gruppo.

#### **1.4.3.3 Esercizio delle opzioni attribuite**

Le Opzioni maturate potranno essere esercitate, anche in più *tranche*, solo ed esclusivamente a partire da ciascuna data iniziale di esercizio ed entro il termine finale del 31 dicembre 2015, come segue:

- a) per un numero di opzioni corrispondente ad 1/3 delle opzioni assegnate, dal primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del primo anno dalla data di assegnazione;
- b) per un numero di opzioni corrispondente ad 1/3 delle opzioni assegnate, dal primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del secondo anno dalla data di assegnazione;
- c) per un numero di opzioni corrispondente ad 1/3 delle opzioni assegnate, dal primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del terzo anno dalla data di assegnazione.

Il Piano non prevede specifiche condizioni di *performance* collegate alla maturazione dei diritti in considerazione del fatto che si ritiene che per una *holding* di partecipazioni quotata l'apprezzamento borsistico del titolo può essere considerato come la condizione di *performance* più rilevante.

#### **1.4.3.4 La politica in materia di benefici non monetari**

La Società ha deciso di attribuire agli Amministratori esecutivi il beneficio di un'auto aziendale per uso anche privato. Al Presidente Vincenzo Manes è stata concessa la disponibilità di un alloggio.

La Società ha stipulato una polizza "*Directors & Officers' Liability*" (c.d. "D&O") che prevede la copertura assicurativa, nell'eventualità di una responsabilità civile, a favore degli Amministratori e Dirigenti della Società e del Gruppo; la polizza copre le spese di difesa legale, anche in sede cautelare e d'urgenza.

Sono inoltre vigenti per gli Amministratori esecutivi ed i Dirigenti polizze assicurative specifiche che prevedono un'indennità in caso di morte o invalidità permanente.

#### **1.4.3.5 La politica del trattamento di fine mandato ed indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto**

Il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2008 aveva deliberato di attribuire al dott. Vincenzo Manes, alla data nella sua qualità di Vice Presidente, un Trattamento di fine mandato (TFM), da erogarsi nel momento in cui avesse lasciato la carica esecutiva ricoperta, nella misura di un importo pari ad un'annualità media per ogni triennio di mandato. In tal modo il Consiglio di Amministrazione intese completare il suo compenso complessivo nel momento in cui, con l'esercizio 2007, è stata considerata conclusa la prima fase di ristrutturazione del Gruppo che aveva come obiettivi l'implementazione delle azioni industriali più urgenti nel settore "rame" (all'epoca, settore con il quale si identificava la capogruppo) e nel contempo di ristabilire l'equilibrio finanziario-patrimoniale dopo la grave crisi del 2004.

Considerata la nuova configurazione di *holding* di partecipazioni diversificate della capogruppo ad esito della fusione, il Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2012 ha deliberato, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale nonché con l'accordo

dello stesso, la cessazione dal 31 dicembre 2012 dell'accrescimento annuale del TFM; contestualmente il TFM maturato a tale data, pari a Euro 2.409.795,09, è stato reso esigibile a favore del beneficiario entro il 30 giugno 2013. Nel corso del 2013 il Presidente ha richiesto il pagamento di una quota di Euro 200.000 e nei primi mesi del 2014 di un'ulteriore quota di Euro 360.000. Sulla parte di credito non ancora riscossa è prevista la maturazione di interessi annui al 5%.

Oltre a quanto sopra illustrato e con specifico riferimento a quanto previsto dall'art. 123 *bis*, comma 1 lett. i) del TUF, non sussistono accordi tra gli Amministratori ed i Dirigenti Strategici con la Società o società del Gruppo, che prevedano indennità in caso di dimissioni/revoca/cessazione o di licenziamento senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di una offerta pubblica di acquisto, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL. Sotto tale profilo si puntualizza che per gli attuali componenti del *Vorstand* della controllata KME A.G., nell'ambito del rispettivo rapporto di lavoro, esiste un accordo per il quale è prevista un'indennità di ammontare predefinito da corrispondersi, da parte della controllata del settore "rame" con cui gli stessi hanno il rapporto di lavoro, in caso di licenziamento senza giusta causa o in caso di demansionamento.

Non è previsto alcun compenso/indennità per "impegni di non concorrenza" così come l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza successivamente alla cessazione del rapporto; l'eventuale corresponsione di tali indennità o la stipula di tali accordi viene decisa di volta in volta al momento di cessazione della carica dell'Amministratore esecutivo nell'ambito del trattamento complessivo di fine rapporto.

### **Proposta di deliberazione**

Per quanto sopra, nel rispetto delle disposizioni di cui in appresso, Vi proponiamo l'adozione della seguente proposta di deliberazione:

"L'Assemblea degli Azionisti di INTEK Group SpA, riunita in unica convocazione in data 11 giugno 2014 in Milano, Via Filodrammatici n. 3, presso Mediobanca SpA,

- preso atto della "Relazione sulla Remunerazione" redatta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 123 ter del D.Lgs. 24 febbraio 1999 n. 58,

delibera

1. di approvare in via consultiva la "Prima Sezione" della "Relazione sulla Remunerazione" redatta nel rispetto della richiamata disposizione di legge".

Milano, 28 aprile 2014

Il Consiglio di Amministrazione

## 2 Sezione 2

### 2.1 Prima parte: Informazioni in merito alle voci che compongono la remunerazione

#### 2.1.1 Il Consiglio di Amministrazione

##### 2.1.1.1 **Compensi statutari ed assembleari.**

L'art. 8 dello Statuto prevede una partecipazione degli Amministratori agli utili netti annuali della Società nella misura del 2% di quanto ne residua dopo la destinazione a riserva legale; il successivo art. 21 consente all'Assemblea di attribuire loro una eventuale indennità fissa mentre, per quelli investiti di particolari poteri, il Consiglio di Amministrazione può stabilire uno specifico compenso sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'indennità fissa annua per ogni Amministratore, con quota maggiorata del 50% a favore di quelli chiamati a far parte dei due Comitati costituiti (coerentemente al Principio 6.P.2. del Codice), è stata determinata in Euro 15.000,00 dalla delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 28 giugno 2012.

In caso di pagamento del compenso di cui all'art. 8 dello Statuto, le somme ricevute a titolo di indennità fissa saranno considerate come anticipo del predetto compenso.

Si ricorda che i componenti dei predetti Comitati sono tutti Amministratori non esecutivi ed indipendenti.

##### 2.1.1.2 **Compensi degli Amministratori con particolari cariche.**

Come già anticipato, il compenso degli Amministratori esecutivi è deliberato dal Consiglio di Amministrazione; sono considerati Amministratori esecutivi il Presidente Vincenzo Manes e la Vice Presidente Diva Moriani.

Alla Vice Presidente Diva Moriani e ai Dirigenti con responsabilità strategiche (Riccardo Garrè e Italo Romano) facenti parte del *Vorstand* di KME A.G., oltre ad una componente fissa è riconosciuto un compenso variabile che tiene conto del raggiungimento di obiettivi specifici del settore rame, legati per il 50% a parametri di tipo finanziario e per il 50% a parametri di redditività operativa annuale elaborati in coerenza con quelli dei piani industriali pluriennali, come descritto al paragrafo 3.2 della Sezione 1 della presente Relazione.

##### 2.1.1.3 **Compensi degli Amministratori non esecutivi nell'ambito dei Comitati.**

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è integrata in ragione della loro partecipazione ai Comitati esistenti.

Il compenso loro attribuito statutariamente insieme agli altri Amministratori, e collegato al positivo risultato dell'esercizio, consente loro di partecipare, seppure in maniera non particolarmente significativa, ai risultati economici della Società.

Nessun Amministratore non esecutivo partecipa al piano di *stock option*.

#### 2.1.2 Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti.

Sono considerati Dirigenti con responsabilità strategiche i componenti del *Vorstand* di KME A.G., per la cui remunerazione si rinvia pertanto a quanto sopra illustrato.

Per quanto concerne gli altri Dirigenti strategici si segnala quanto segue:

- il Presidente e Amministratore Delegato di KME Partecipazioni SpA, riceve unicamente una remunerazione fissa, senza alcuna componente variabile, per la natura di *holding* della società gestita; L'Amministratore Delegato di I2 Capital Partners SGR SpA riceve una remunerazione fissa e, nel corso del 2013, gli è stato riconosciuto anche un compenso straordinario, ancora da erogarsi, di Euro 500.000 per l'attività svolta nella gestione dei crediti e degli asset pervenuti alla Società dalla fusione di Intek.

Nel rispetto dell'art. 7 del Codice, si precisa che:

- Per il Dirigente preposto al controllo interno, funzione attualmente non ricoperta da alcun dirigente della Società non è previsto *alcuno* specifico compenso fisso per l'incarico;
- il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari non riceve alcun compenso aggiuntivo per tale incarico.

### **2.1.3 Piani di stock option**

#### **2.1.3.1 Il “Piano di stock option INTEK Group SpA 2010-2015”**

Il Piano di incentivazione e fidelizzazione è stato deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 2 dicembre 2009 ed è riservato ad Amministratori esecutivi e Dirigenti di INTEK Group e delle Società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate.

Esso prevede l'assegnazione gratuita di diritti di opzione validi per la sottoscrizione o l'acquisto, a seconda dei casi:

- di azioni ordinarie INTEK Group di nuova emissione, rivenienti da un aumento di capitale delegato al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 4, secondo periodo, del Codice Civile;
- di azioni ordinarie proprie in portafoglio della Società.

Il relativo “Documento Informativo” sul Piano redatto ai sensi dell'art. 84 *bis* del Regolamento Emittenti è stato messo a disposizione del pubblico con le modalità e nei termini di legge ed è disponibile in apposita sezione del sito *web* [www.itkgroup.it](http://www.itkgroup.it) dedicata alle *stock option*.

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari di opzioni che attribuiscono loro il diritto di sottoscrivere o acquistare, a seconda dei casi, le azioni ordinarie al medesimo spettanti a seguito dell'esercizio delle opzioni, nel rapporto di n. 1 azione per ogni n. 1 opzione esercitata, ad un prezzo che viene determinato in misura pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura della quotazione delle azioni ordinarie INTEK Group presso il M.T.A., rilevati nel periodo che va dalla data di assegnazione al medesimo giorno del mese solare precedente.

Il numero complessivo massimo di azioni ordinarie INTEK, da assegnare ai beneficiari per l'esecuzione del Piano, è stato determinato in n. 31.000.000, con facoltà del Consiglio di Amministrazione di decidere insindacabilmente l'attribuzione al beneficiario (che abbia esercitato le opzioni) di azioni di nuova emissione o di azioni in portafoglio della Società ovvero in parte di azioni di nuova emissione e in parte di azioni in portafoglio, secondo le proporzioni di volta in volta stabilite dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto dell'interesse della Società.

Per l'esecuzione del Piano, la medesima Assemblea degli Azionisti del 2 dicembre 2009, in sede straordinaria, ha attribuito al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, la facoltà di aumentare il capitale sociale a pagamento in via scindibile, per un importo massimo, comprensivo di eventuale sovrapprezzo, di Euro 15 milioni con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 4, secondo periodo del Codice Civile, mediante emissione di massime n. 31.000.000 nuove azioni ordinarie INTEK Group prive del valore nominale, da riservare in sottoscrizione ai beneficiari del Piano, ad un prezzo di sottoscrizione corrispondente alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura della quotazione delle azioni ordinarie INTEK Group SpA presso il M.T.A. rilevati nel periodo che va dalla data di assegnazione al medesimo giorno del mese solare precedente. Per maggiori dettagli sulla proposta di aumento di capitale delegato al servizio del Piano si rinvia alla relativa relazione illustrativa redatta ai sensi dell'art. 72 del Regolamento Emittenti a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità di legge.

Il Piano è rivolto ai soggetti che, alla data di assegnazione delle opzioni:

- i. rivestono la carica di Amministratori esecutivi nella Società.
- ii. hanno in essere con la Società o con le sue controllate un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualifica di dirigenti.

Alla data di assegnazione, è previsto che il Consiglio di Amministrazione individui i singoli beneficiari nell'ambito delle sopra indicate categorie e il numero di opzioni da attribuire a ciascun beneficiario, in funzione del ruolo, delle competenze professionali e delle responsabilità di ciascuno di essi nell'ambito della struttura organizzativa del Gruppo.

Si rileva che l'assegnazione e l'esercizio delle opzioni non sono subordinate al conseguimento di risultati di *performance* né è previsto il mantenimento delle azioni per periodi prestabiliti o fino al termine del mandato, come invece richiesto dall'art. 7 del Codice nel suo nuovo testo approvato nel marzo 2010, quindi successivamente al Piano che, si ricorda, è stato approvato in data 2 dicembre 2009.

In particolare, il Piano prevede che, in caso di cessazione del rapporto dovuta ad una ipotesi di *bad leaver*, tutte le opzioni assegnate al beneficiario decadano e siano private di qualsivoglia effetto e validità. Sono ricompresi tra le ipotesi di *bad leaver* i seguenti eventi:

- i. licenziamento del beneficiario, revoca dalla carica di Amministratore e/o delle deleghe del beneficiario, ovvero mancato rinnovo nella carica di consigliere e/o nelle deleghe del beneficiario, tutte dovute al ricorrere di una giusta causa;
- ii. cessazione del rapporto per dimissioni volontarie del beneficiario dal rapporto organico o dal rapporto di lavoro subordinato non giustificate dal ricorrere di una ipotesi di *good leaver*.

In caso di cessazione del rapporto dovuta ad una ipotesi di *good leaver*, il beneficiario ovvero i suoi eredi manterranno il diritto di esercitare le opzioni assegnate, sempre nel rispetto degli obblighi, modalità e termini di cui al Piano.

Le opzioni assegnate potranno essere esercitate, anche in più *tranche*, dalla data iniziale di esercizio sino alla data finale di esercizio, corrispondente al 31 dicembre 2015, come di seguito indicato:

per data iniziale di esercizio si intende:

- a) per un numero di opzioni corrispondente ad 1/3 delle opzioni assegnate, il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del primo anno dalla data di assegnazione;
- b) per un numero di opzioni corrispondente ad 1/3 delle opzioni assegnate, il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del secondo anno dalla data di assegnazione;
- c) per un numero di opzioni corrispondente ad 1/3 delle opzioni assegnate, il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del terzo anno dalla data di assegnazione.

Resta inteso che, qualora l'esercizio delle opzioni, sulla base della facoltà concessa dall'Assemblea del 2 dicembre 2009, avvenga in un momento antecedente alla data iniziale di esercizio così come stabilita, le azioni sottoscritte e/o acquistate a seguito dell'esercizio delle opzioni saranno soggette al *lock up* per il periodo di ventiquattro mesi dalla data della loro sottoscrizione (se azioni di nuova emissione) ovvero dalla data dell'acquisto delle azioni (se azioni in portafoglio della Società).

Per *lock up* si intende il vincolo assunto dal beneficiario nei confronti della Società allo scopo di fidelizzazione e in conformità alle finalità di incentivazione del Piano, a non trasferire le azioni sottoscritte e/o acquistate a seguito dell'esercizio delle opzioni.

Le azioni sottoscritte e/o acquistate a seguito dell'esercizio delle opzioni e assoggettate al vincolo di *lock up* rimarranno depositate presso la Società (o altra entità per conto della stessa) per tutta la durata del periodo di *lock up*.

Il Piano prevede che l'esercizio delle opzioni da parte del beneficiario sia sospeso annualmente nel periodo compreso tra il giorno in cui si è tenuta la riunione del Consiglio che ha deliberato la convocazione dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio e quello in cui la relativa adunanza si è effettivamente tenuta (entrambi i giorni inclusi) ovvero fino al giorno successivo a quello di stacco della relativa cedola, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di sospendere, in determinati periodi dell'anno, l'esercizio da parte del beneficiario delle opzioni qualora

ciò corrisponda all'interesse della Società e/o appaia opportuno in relazione ad esigenze di tutela del mercato.

Fermo restando il periodo di esercizio sopra indicato, è prevista una facoltà di esercizio anticipata da parte dei beneficiari nelle ipotesi individuate come fattispecie di cambio di controllo, ossia:

- 1) al verificarsi di ogni operazione o situazione che comporti l'acquisizione di una partecipazione in INTEK Group superiore alla soglia del 30% come determinata ai sensi dell'art. 106 del TUF (a) da parte di un soggetto ovvero (b) da parte di più soggetti che agiscano di concerto ai sensi dell'art. 101-bis del TUF;
- 2) la promozione di un'offerta pubblica di acquisto e/o scambio ai sensi degli artt. 102 e seguenti del TUF quando il Consiglio di Amministrazione della Società abbia ricevuto da parte dell'offerente la comunicazione di cui all'art. 102 del TUF.

In caso di cambio di controllo, l'eventuale impegno di *lock up* verrà meno e sarà privo di qualunque efficacia nei confronti della Società e il beneficiario potrà liberamente trasferire le azioni a partire dalla medesima data.

Le opzioni verranno attribuite a titolo personale e potranno essere esercitate unicamente dai beneficiari, salvo quanto previsto per il caso di decesso del beneficiario. Le opzioni assegnate non possono essere trasferite, a nessun titolo, se non *mortis causa*, né essere sottoposte a pegno o altro diritto reale e/o concesse in garanzia dal beneficiario, sia per atto tra vivi che in applicazione di norme di legge.

Con riguardo ai vincoli al trasferimento delle azioni ordinarie INTEK Group assegnate al beneficiario a seguito dell'esercizio delle opzioni, si rinvia a quanto sopra indicato in relazione alla previsione del *lock up*.

#### **2.1.3.2 Esecuzione del "Piano di stock option INTEK Group SpA 2010-2015"**

Nella sua riunione del 7 ottobre 2010, il Consiglio ha provveduto ad individuare i beneficiari del Piano e a determinare il quantitativo di opzioni assegnate a ciascuno di essi, per un totale di n. 25.500.000 opzioni (il numero massimo delle opzioni autorizzate dall'Assemblea degli Azionisti è di 31.000.000). La decisione è stata assunta, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con il voto favorevole degli Amministratori indipendenti e con il parere favorevole del Collegio Sindacale; gli Amministratori beneficiari del Piano si sono astenuti al momento della votazione.

In dettaglio, sono state assegnate:

- |  |    |            |
|--|----|------------|
| ▪ al dr. Vincenzo Manes - Vice Presidente (all'epoca dell'assegnazione ) | n. | 14.500.000 |
| opzioni  |    |            |
| ▪ alla dr.ssa Diva Moriani – Vice Presidente                             | n. | 9.000.000  |
| opzioni  |    |            |
| ▪ al dr. Gian Carlo Losi – Amm/Dirigente (all'epoca dell'assegnazione)   | n. | 2.000.000  |
| opzioni (oggi Presidente ed Amm. delegato di Kme Partecipazioni).        |    |            |

Le opzioni attribuiscono ai beneficiari il diritto di sottoscrivere o acquistare dalla Società un equivalente numero di azioni ordinarie INTEK Group SpA al prezzo unitario di Euro 0,295:

- per 1/3 a partire dal 10 ottobre 2011;
- per 1/3 a partire dall' 8 ottobre 2012;
- per 1/3 a partire dall' 8 ottobre 2013.

La data finale di esercizio è stabilita al 31 dicembre 2015.

Nella sua riunione del 19 dicembre 2012 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad individuare ulteriori beneficiari del Piano e a determinare il quantitativo di opzioni da assegnare a ciascuno di essi.

Con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio ha deciso di attribuire:

- n. 2.500.000 opzioni al rag. Roberto De Vitis - Dirigente della Società (responsabile dell'area legale e societaria);
- n. 1.000.000 opzioni al dr. Giuseppe Mazza – Dirigente della Società (responsabile della direzione centrale amministrazione e bilancio).

Le opzioni attribuiscono ai beneficiari il diritto di sottoscrivere o acquistare dalla Società un equivalente numero di azioni ordinarie INTEK Group SpA al prezzo unitario di Euro 0,326:

- per 1/3 a partire dal 20 dicembre 2013
- per 1/3 a partire dal 22 dicembre 2014
- per 1/3 a partire dal 21 dicembre 2015

La data finale di esercizio è stabilita al 31 dicembre 2015.

In alternativa a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione ha concesso ai beneficiari, sulla base della facoltà deliberata dall'Assemblea degli Azionisti, di poter procedere all'esercizio delle opzioni a partire dal 20 febbraio 2013; nel caso di tale esercizio anticipato le azioni sottoscritte o acquistate saranno soggette ad un vincolo di *lock-up* per il periodo di ventiquattro mesi in conformità alle finalità di incentivazione del Piano.

Il dettaglio del Piano è di seguito riportato nel rispetto dello schema (“Schema 7 bis” di cui all'Allegato 3 A del Regolamento Emittenti) richiesto da CONSOB.

#### **2.1.4 Il Collegio Sindacale**

Il compenso del Presidente del Collegio Sindacale e dei due Sindaci Effettivi è stato determinato su base annuale e per tutta la durata dell'incarico (esercizi 2012-2013-2014), da parte della Assemblea degli Azionisti al momento della loro nomina.

Per completezza espositiva, si ricorda che, in merito alla verifica sulla sussistenza del requisito dell'indipendenza dei componenti il Collegio Sindacale, vengono prese in considerazione le “situazioni sostanziali” dei singoli rapporti tra i Sindaci ed il Gruppo, ovvero l'insieme delle relazioni economiche intercorrenti; al riguardo si rinvia al paragrafo dedicato al Collegio Sindacale nella Relazione sulla *Governance*.

## **2.2 Seconda parte: Tabelle**

### ***2.2.1 Compensi degli amministratori***

Il dettaglio dei compensi degli Amministratori, relativi all'esercizio 2013, anche in Società controllate, è riportato nella tabella che segue predisposta secondo le disposizioni previste da CONSOB (ovvero lo "Schema 7 bis" – Tabella 1 - di cui all'Allegato 3 A del Regolamento Emittenti).

## Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategica

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<i>Vincenzo Manes (1)</i>	<i>Presidente</i>	<i>01/01/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			820.000	-	-	-	18.123	-	838.123	257.496	2.409.795
(II)	Compensi da controllate e collegate			305.000	-	-	-	-	-	305.000	-	-
(III)	Totale			1.125.000	-	-	-	18.123	-	1.143.123	257.496	2.409.795
<i>Diva Moriani (2)</i>	<i>VicePresidente</i>	<i>01/01/2013 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			130.000	-	-	-	-	-	130.000	159.825	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			470.601	-	-	-	4.567	-	475.168	-	-
(III)	Totale			600.601	-	-	-	4.567	-	605.168	159.825	-
<i>Riccardo Garrè (3)</i>	<i>Consigliere Direttore Generale</i>	<i>01/01/2013 - 30/04/2013</i>										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			4.932	-	-	-	-	-	4.932	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			722.143	-	-	-	16.453	-	738.596	-	-
(III)	Totale			727.075	-	-	-	16.453	-	743.528	-	-
<i>Italo Romano (4)</i>	<i>Consigliere Direttore Generale</i>	<i>01/01/2013 - 30/04/2013</i>										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			4.932	-	-	-	-	-	4.932	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			639.450	-	-	-	16.453	-	655.903	-	-
(III)	Totale			644.382	-	-	-	16.453	-	660.835	-	-
<i>Mario d'Urso</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			15.600	15.000	-	-	-	-	30.600	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			15.600	15.000	-	-	-	-	30.600	-	-
<i>Marcello Gallo (5)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000	-	500.000	-	-	-	515.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			345.028	-	-	-	10.596	-	355.624	-	-
(III)	Totale			360.028	-	500.000	-	10.596	-	870.624	-	-
<i>Giuseppe Lignana</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			16.200	15.000	-	-	-	-	31.200	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			16.200	15.000	-	-	-	-	31.200	-	-
<i>Giancarlo Losi (6)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2013 - 14/05/2013</i>										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			22.177	-	-	-	-	-	22.177	35.517	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			275.156	-	-	-	-	-	275.156	-	918.628
(III)	Totale			297.333	-	-	-	-	-	297.333	35.517	918.628
<i>Ruggero Magnoni</i>	<i>Consigliere</i>	<i>14/05/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			9.493	-	-	-	-	-	9.493	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			9.493	-	-	-	-	-	9.493	-	-
<i>James McDonald</i>	<i>Consigliere</i>	<i>30/04/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			11.268	-	-	-	-	-	11.268	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			11.268	-	-	-	-	-	11.268	-	-
<i>Alberto Pirelli</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000	10.253	-	-	-	-	25.253	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			15.000	10.253	-	-	-	-	25.253	-	-
<i>Franco Spalla</i>	<i>Consigliere</i>	<i>30/04/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			11.868	-	-	-	-	-	11.868	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			11.868	-	-	-	-	-	11.868	-	-
<i>Luca Ricciardi</i>	<i>Consigliere</i>	<i>30/04/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			11.268	4.747	-	-	-	-	16.015	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			11.268	4.747	-	-	-	-	16.015	-	-
<i>Altri dirigenti con responsabilità strategica (7)</i>												
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			-	-	-	-	-	-	-	-	-

## Note

- (1) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 805.000 per la carica di Presidente di Intek Group SpA, Euro 150.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G., Euro 150.000 per la carica di Presidente di I2 Capital Partners SGR SpA ed Euro 5.000 per compenso fisso come amministratore di I2 Capital Partners SGR SpA.  
I benefici non monetari (Euro 18.123) sono corrisposti per la funzione di Presidente di INTEK Group S.p.A. Circa l'indennità di fine carica si veda Sezione 1, paragrafo 1.4.3.5.
- (2) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 115.000 per la carica di Vice Presidente di Intek Group SpA, Euro 220.000 in qualità di membro del Vorstand di KME A.G., Euro 236.246 per la carica di dirigente di KME S.r.l., Euro 4.355 per rimborsi spese forfettari da KME S.r.l., Euro 5.000 sono riferibili a compensi da ErgyCapita e Euro 5.000 a compensi da I2 Capital Partners SGR SpA.  
I benefici non monetari (Euro 4.567) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME S.r.l.
- (3) Riccardo Garrè è ora considerato dirigente strategico in qualità di membro del Vorstand di KME A.G.
- (4) Italo Romano è ora considerato dirigente strategico in qualità di membro del Vorstand di KME A.G.
- (5) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea di Intek Group.  
In I2 Capital Partners SGR: Euro 242.528 come dirigente, Euro 50.000 come amministratore delegato e Euro 5.000 come amministratore, Euro 30.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G., Euro 7.500 come amministratore di FEB - Ernesto Breda SpA e Euro 10.000 come liquidatore di Bredafin Innovazione SpA in liquidazione.  
I benefici non monetari (Euro 10.596) sono corrisposti per la funzione di dirigente di I2 Capital Partners SGR SpA.
- (6) Gian Carlo Losi è ora considerato dirigente strategico in qualità di presidente di KME Partecipazioni SpA.  
L'indennità di cessazione del rapporto di lavoro comprende i compensi lordi previsti dal vigente CCNL dei dirigenti d'azienda inclusa l'erogazione del TFR accantonato.
- (7) Tutti i dirigenti con responsabilità strategica sono già compresi nei precedenti nominativi

### **2.2.2 Stock Option**

Il dettaglio del “Piano di stock option KME Grup SpA 2010 – 2015” è di seguito riportato nel rispetto delle disposizioni previste da CONSOB (ovvero lo “Schema 7 bis” – Tabella 2 – di cui all’Allegato 3 A del Regolamento Emittenti).

## Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nel corso dell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
<i>Vincenzo Manes</i> <i>Presidente</i> <i>2010-2015</i>																	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio		14.500.000	0,295	Ott 2011/Dic 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.500.000	257.496
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		14.500.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.500.000	257.496
<i>Diva Moriani</i> <i>VicePresidente</i> <i>2010-2015</i>																	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio		9.000.000	0,295	Ott 2011/Dic 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.000.000	159.825
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		9.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.000.000	159.825
<i>Giancarlo Losi</i> <i>Consigliere</i> <i>2010-2015</i>																	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio		2.000.000	0,295	Ott 2011/Dic 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	35.517
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		2.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	35.517
<i>Due dirigenti della Società</i> <i>2010-2015</i>																	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio		3.500.000	0,326	Dic 2013/Dic 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	117.142
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		3.500.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	117.142

### **2.2.3 Piano di incentivazione monetaria.**

Nella tabella che segue si riporta il piano di incentivazione monetaria nella forma prevista dalla tabella 3 B dello schema n. 7-bis di cui all'Allegato 3 A del Regolamento Emittenti.

Gli Amministratori esecutivi, beneficiari del Piano di M.B.O., hanno rinunciato al compenso variabile riferibile all'esercizio 2013.

A Marcello Gallo è stato riconosciuto, ma non ancora erogato, un bonus di Euro 500.000 per l'attività sugli assets ex Intek.

Nel 2013 non sono stati erogati bonus relativi ad anni precedenti.

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

(A)	(B)	(I)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
<i>Diva Moriani</i>	<i>VicePresidente</i>	<i>M.B.O.</i>							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-
<i>Riccardo Garrè</i>	<i>Dirigente con Responsabilità strategica</i>	<i>M.B.O.</i>							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-
<i>Italo Romano</i>	<i>Dirigente con Responsabilità strategica</i>	<i>M.B.O.</i>							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-
<i>Gian Carlo Losi</i>	<i>Dirigente con Responsabilità strategica</i>	<i>M.B.O.</i>							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-
<i>Marcello Gallo</i>	<i>Consigliere</i>	<i>M.B.O.</i>							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			500.000	-	2013	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			500.000	-	-	-	-	-	-

**2.2.4 Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.**

Le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, sono raccolte nella presente Relazione utilizzando lo schema previsto da CONSOB (ovvero lo “Schema 7 ter” – Tabella 1 – di cui all’Allegato 3 A del Regolamento Emittenti).

**Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Dirigenti con Responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero titoli posseduti alla fine dell'esercizio 2012	Numero titoli acquistati nel corso del 2103	Numero titoli acquistati nel corso del 2103	Numero titoli posseduti alla fine del 2013
Diva Moriani	Vice Presidente Esecutivo	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	406.555	550	-	407.105
Marcello Gallo	Amministratore	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	835.931	-	-	835.931
Luca Ricciardi (1)	Amministratore	Intek Group SpA - Azioni risparmio	120.000	-	-	120.000
Italo Romano	Dirigente strategico	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	163.635	-	-	163.635
Gian Carlo Losi	Dirigente strategico	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	141.357	-	-	141.357

(1) Alla data della nomina

### **2.2.5 Compensi del Collegio Sindacale**

Il dettaglio dei compensi del Collegio Sindacale relativi all'esercizio 2013, anche in società controllate, è riportato nella tabella che segue, predisposta secondo le disposizioni previste da CONSOB (ovvero lo "Schema 7 bis" – Tabella 1 – di cui all'Allegato 3 A del Regolamento Emittenti).

### Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di controllo (Collegio sindacale)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<i>Marco Lombardi</i>	<i>Presidente</i>	<i>01/01/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			53.700	-	-	-	-	-	53.700	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			18.200	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			71.900	-	-	-	-	-	53.700	-	-
<i>Francesca Marchetti</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			12.500	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			47.500	-	-	-	-	-	35.000	-	-
<i>Alberto Villani</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/05/2013 - 31/12/2013</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			23.493	-	-	-	-	-	23.493	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			16.500	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			39.993	-	-	-	-	-	23.493	-	-
<i>Lorenzo Boni</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2013 - 30/04/2013</i>										
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			10.467	-	-	-	-	-	10.467	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			18.200	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			28.667	-	-	-	-	-	10.467	-	-

*Marco Lombardi:* (I) Compenso fisso di Euro 55.000 e gettone di presenza di Euro 1.200  
(II) Compenso come Presidente del Collegio Sindacale di KME Italy SpA

*Francesca Marchetti:* (II) Compenso come Sindaco Effettivo di ErgyCapital SpA

*Alberto Villani:* (II) Euro 6.500 per compenso come Presidente del Collegio Sindacale di FEB - Ernesto Breda SpA, Euro 10.000 per compenso come Presidente del Collegio Sindacale di I2 Capital Partners SGR SpA

*Lorenzo Boni:* (II) Compenso come Sindaco Effettivo di KME Italy SpA