

INTEK GROUP

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2014

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999

Consiglio di Amministrazione
del 27 aprile 2015

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

1	Sezione 1	105
1.1	Introduzione	105
1.2	Il modello di Governance di INTEK Group SpA	106
1.2.1	Le cariche sociali	106
1.2.2	Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione delle politiche di Remunerazione e le procedure utilizzate	107
1.2.3	Il Comitato per la Remunerazione, ruolo, composizione ed attività	107
1.3	Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	108
1.3.1	Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione	108
1.3.2	Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche	109
1.3.2.1	Membri del Consiglio di Amministrazione	109
1.3.2.2	Amministratori Esecutivi	109
1.4	Le componenti del pacchetto retributivo del top management	110
1.4.1	Retribuzione fissa	110
1.4.2	Retribuzione variabile annuale	110
1.4.3	Retribuzione variabile a lungo termine	111
1.4.3.1	Finalità del Piano	111
1.4.3.2	Destinatari del Piano e quantitativi di opzioni da assegnare	111
1.4.3.3	Esercizio delle opzioni attribuite	111
1.4.3.4	La politica in materia di benefici non monetari	111
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	112
2	Sezione 2	114
2.1	Prima parte: Informazioni in merito alle voci che compongono la remunerazione	114
2.1.1	Il Consiglio di Amministrazione	114
2.1.1.1	Compensi statutari ed assembleari	114
2.1.1.2	Compensi degli Amministratori con particolari cariche	114
2.1.1.3	Compensi degli Amministratori non esecutivi nell'ambito dei Comitati	114
2.1.2	Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti	114
2.1.3	Piani di stock option	115
2.1.3.1	Il "Piano di stock option INTEK Group SpA 2010-2015"	115
2.1.3.2	Esecuzione del "Piano di stock option INTEK Group SpA 2010-2015"	117
2.1.4	Il Collegio Sindacale	118
2.2	Seconda parte: Tabelle	119
2.2.1	Compensi degli amministratori	119
2.2.2	Stock Option	122
2.2.3	Piano di incentivazione monetaria	124
2.2.4	Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche	126
2.2.5	Compensi del Collegio Sindacale	128

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 Relazione 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.

Nella redazione della presente Relazione la Società si è attenuta alle indicazioni riportate nella delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 che aveva aggiunto l' art. 84 *quater* al Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (di seguito il "Regolamento Emittenti") e dettagliato 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 (V edizione – gennaio 2015) 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 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. 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 27 aprile 2015.

1 Sezione 1

1.1 Introduzione

A partire dall'esercizio 2013, con il perfezionamento della fusione per incorporazione di Intek S.p.A. in KME Group (ora "Intek Group") (di seguito la "**Fusione**"), Intek Group S.p.A. (in seguito, anche "Intek Group" o la "Società") ha ridefinito la propria mission strategica, l'approccio al mercato e il nuovo assetto di *governance*.

Intek si è concentrata nell'attività di *holding* di partecipazione – con la Fusione, infatti, fanno ora capo alla Società le partecipate, con i rispettivi *business*, prima possedute dalle società fuse -, focalizzandosi nella valorizzazione dei propri *asset* strategici attraverso una gestione dinamica del proprio portafoglio partecipativo.

L'attività, in particolare, si esplica sia nella gestione di investimenti sia in nuove acquisizioni operate sia nei settori tradizionali che in settori innovativi.

La nuova strategia d'impresa è focalizzata alla continua rivisitazione del proprio portafoglio e dei propri *asset* e delle attività ad essi riconducibili. Viene pertanto ridiscusso il rapporto tra rendimento e risorse impiegate, ricercando soluzioni per quelle che non arrivino a raggiungere livelli di *performance* accettabili e quindi non in linea con le politiche di gestione.

La massimizzazione del valore degli *asset* gestiti viene, quindi, perseguita con una precisa definizione delle strategie di *business* nonché con l'identificazione di accordi e/o opportunità di *partnership*, la valorizzazione di singoli *asset* e la realizzazione di operazioni straordinarie aventi ad oggetto le partecipazioni in portafoglio. Tale strategia ha già prodotto importanti risultati nel corso degli ultimi due esercizi, in particolare con la recente cessione della partecipazione detenuta in Cobra e, per il settore "rame", con gli accordi in Cina ed in Gran Bretagna, finalizzati nel primo semestre 2014.

Quanto all'avviato processo di diversificazione dei propri investimenti, si segnala che al settore 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, rappresentando oltre l'85% del capitale investito, si è aggiunto - a seguito della Fusione - quello delle "attività finanziarie e immobiliari", che comprende l'attività di *private equity*, svolta prevalentemente attraverso il fondo di investimento chiuso I2 Capital Partners, e la gestione di crediti e di beni immobili.

A partire dal resoconto intermedio di gestione al 30 settembre 2014, dopo la cessione di Cobra A.T. SpA ("**Cobra**") avvenuta nell'agosto 2014, le attività finanziarie ed immobiliari includono anche la partecipazione in ErgyCapital SpA (di seguito "**Ergycapital**"), *investment company* quotata sull'MTA di Borsa Italiana, e detenuta tramite la controllata totalitaria KME Partecipazioni SpA (di seguito "**KME Partecipazioni**"), operante nell'energia da fonti rinnovabili e nel risparmio energetico, in precedenza classificata tra gli investimenti del settore "Servizi Avanzati".

Sempre con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza produttiva ed il valore per gli azionisti, a partire dal secondo semestre 2014, perseguendo la strada delle alleanze strategiche con primari operatori di settore, il Gruppo KME ha modificato il proprio assetto organizzativo in una ottica di specializzazione per *business*, con la netta separazione della gestione dei cosiddetti prodotti Speciali (progettazione di impianti di colata e produzione di lingottierie non solo per la colata dell'acciaio ma anche per quella dei metalli non ferrosi destinati a costruzioni navali, impianti marini, industria chimica, energia ed industriali dell'acciaio) da quella dei prodotti dei prodotti Standard (trafilati speciali ed estrusi).

La nuova *mission* e le nuove strategie di *business*, unitamente al cambiamento dell'assetto organizzativo del Gruppo, influenzano, come si noterà nel prosieguo, la politica della remunerazione di Intek Group.

1.2 Il modello di Governance di INTEK Group SpA

1.2.1 Le cariche sociali

In conseguenza delle decisioni assunte dalle Assemblee degli Azionisti del 30 aprile 2013 e dell'11 giugno 2014, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società 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	Presidente Esecutivo		
Diva Moriani	Vice Presidente Esecutivo		
Salvatore Bragantini	Amministratore		
Mario d'Urso	Amministratore Indipendente	√	√ (Presidente)
Marcello Gallo	Amministratore		
Giuseppe Lignana	Amministratore Indipendente	√	√
James Macdonald	Amministratore		
Alberto Pirelli	Amministratore Indipendente	√ (Presidente)	
Luca Ricciardi	Amministratore Indipendente		√
Franco Spalla	Amministratore Indipendente		

Collegio Sindacale

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

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento all'esercizio 2014, 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 (Presidente) e Italo Romano; Diva Moriani è anche Amministratore esecutivo di INTEK Group). Sono inoltre considerati dirigenti strategici il Presidente e Amministratore Delegato di KME Partecipazioni (alla data della presente Relazione la carica è ricoperta da Gian Carlo Losi) e l'Amministratore Delegato di I2 Capital Partners SGR (alla data della presente Relazione la carica è ricoperta da Marcello Gallo che è anche Amministratore di Intek Group). Si ricorda che in precedenza era stato individuato quale Dirigente con responsabilità strategiche anche l'ing. Riccardo Garrè – stante la carica di CEO dal medesimo ricoperta nella società KME AG - il quale ha rassegnato le proprie dimissioni con effetto dal settembre 2014; al riguardo si segnala che KME AG non ha designato alcun sostituto, in ragione del differente assetto organizzativo dalla stessa assunto, che non consente di individuare alcun soggetto che possa considerarsi dirigente strategico alla stregua del CEO dimissionario.

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

La politica della remunerazione degli Amministratori esecutivi ed i criteri di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono sottoposti 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 ed 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 cui sono attribuite specifiche deleghe e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

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*".

Con riferimento al principio 6.p.2 del Codice, si precisa che per effetto delle mutate strategie operative (di *business*) ed organizzative della Società, le politiche di incentivazione di Amministratori esecutivi e dirigenti strategici vengono sempre più correlate al raggiungimento di specifici obiettivi di valorizzazione degli *asset* (misurati in base al *fair value* definito con il supporto di un esperto indipendente) e delle partecipazioni in portafoglio (dividendi e *capital gains*) – e, quindi, in termini di creazione di "valore" per la Società – piuttosto che – come in passato - ad obiettivi di *performance* e/o redditività delle singole controllate. A tal riguardo, si specifica che vengono misurati unicamente gli *asset* che costituiscono un investimento – nell'accezione di "investimento" di cui al principio contabile internazionale IFRS 10 e sono quindi escluse le partecipazioni, sia di controllo sia di collegamento, in società strumentali all'attività di Intek Group.

Questo diverso "indirizzo" sarà più consistente con effetto dalle politiche di incentivazione a valere dall'esercizio 2015 in poi, anche in base alle decisioni in merito alla politica di remunerazioni che verranno assunte dal nuovo organo di amministrazione, che verrà nominato nella prossima assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2014.

Nel nuovo contesto, con riferimento ai compensi variabili di amministratori e dirigenti strategici, il Presidente di Intek Group fornirà le necessarie indicazioni al Comitato per le Remunerazioni (in sede di proposta) e al Consiglio di Amministrazione in merito ai criteri ed ai meccanismi sia per l'identificazione dei parametri di valorizzazione degli *asset* aziendali che per la misurazione delle relative performance (in termini di accrescimento di valore degli *asset* stessi e di creazione di valore per gli azionisti). Verranno, quindi, stabiliti criteri per la determinazione e la liquidazione dei compensi variabili che valorizzeranno le *performance* in un orizzonte temporale di medio periodo, anche in funzione di obiettivi di contenimento dei rischi e di *retention* per amministratori esecutivi e dirigenti strategici.

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.

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.

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.

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. Inoltre valuta i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Quanto alla politica di remunerazione delle società partecipate da Intek Group, tale politica sarà stabilita direttamente dai rispettivi Organi Amministrativi, sulla base delle indicazioni che verranno loro impartite dal Comitato e quindi dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Considerato che il Consiglio di Amministrazione ritiene che tutti i componenti del Comitato posseggano una più che adeguata conoscenza ed esperienza della materia in commento, il Comitato, ha deciso, per l'esercizio 2014, di non avvalersi dell'assistenza di consulenti esterni indipendenti per la materia in oggetto.

Nel corso dell'esercizio 2014 il Comitato si è riunito n. 2 volte come descritto nella tabella seguente:

Membri del Comitato	Numero presenze alle riunioni del Comitato nell'anno 2014	Percentuale
Alberto Pirelli (Presidente)	2	100%
Mario d'Urso	2	100%
Giuseppe Lignana	2	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 ed 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'appropriatezza 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 una indennità fissa. L'assemblea del 28 giugno 2012 ha determinato per il triennio 2012, 2013 e 2014 l'indennità fissa per il Consiglio di amministrazione, di cui all'art. 21 dello statuto sociale, in Euro 15.000 annui per ciascuno dei suoi componenti, con quota maggiorata del 50% a favore dei componenti i comitati costituiti. 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* di partecipazioni diversificate 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.

Coerentemente con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo INTEK, il Presidente della Società è incaricato 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. La sua è 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 1.4.2);
- benefici addizionali (come descritti nel successivo paragrafo 1.4.3.4).

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.

1.4.2 Retribuzione variabile annuale

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a premiare il *management* sulla base dei risultati effettivamente raggiunti in termini di valorizzazione della partecipazione, in funzione della nuova *mission* aziendale, istituendo un collegamento stabile tra compensi e "valore" della partecipazione.

La componente variabile annuale della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi che fanno riferimento ai piani annuali e pluriennali della Società e del Gruppo, in funzione della "crescita di valore" della Società stessa e delle sue partecipate calcolata mediante la valorizzazione degli *asset*, misurati in base al *fair value* definito con il supporto di un esperto indipendente e delle partecipazioni in portafoglio (dividendi e *capital gains*).

Per l'esercizio 2015, in coerenza con l'assetto di *holding* di partecipazioni diversificate e con la nuova strategia di *business*, la gestione della Società è orientata da un'ottica imprenditoriale dinamica focalizzata sull'accrescimento del valore nel tempo degli investimenti e sulla generazione di cassa, anche attraverso cessioni funzionali alle nuove strategie di sviluppo. In linea con tale ridefinizione strategica, l'apprezzamento complessivo della *performance* di Intek Group sarà, quindi, effettuato analizzando la crescita di valore registrato nel tempo dai singoli *asset*/investimenti e dalla loro capacità potenziale di trasformarsi in ricchezza per gli azionisti.

In tale prospettiva, si evidenzia ad esempio che, 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 con primari operatori di settore per il loro sviluppo ovvero di possibili interessi per una loro cessione. E' quindi stata messa in atto la variazione dell'assetto organizzativo del Gruppo KME con la separazione della gestione del *business* dei prodotti Speciali, delle Barre di Ottone e del *business* tedesco dei prodotti Standard da quella del *business* dei prodotti Standard-in Italia, Francia e Spagna, ciò consentirà una più efficace gestione attraverso la riduzione della capacità produttiva in eccesso. 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 le attività dirette alla valorizzazione per quanto riguarda la più consistente restante parte *core* del settore.

Come già in precedenza segnalato, in attesa che si delinei in modo più definito l'esito del complesso lavoro in corso per la ridefinizione dei criteri attuativi della politica delle remunerazioni, è stato deciso di soprassedere per il 2014, come nell'esercizio precedente, anche in considerazione dei non brillanti risultati economici conseguiti dalla società, al riconoscimento di una componente variabile della remunerazione dei membri del *Vorstand* di KME AG facendo riferimento alle *performance* reddituali e finanziarie del settore in coerenza agli obiettivi del piano pluriennale.

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 in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina 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 dott. Vincenzo Manes, 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 degli anni 2013 e 2014 il Presidente ha richiesto il pagamento di una quota di Euro 760.000 e nei primi mesi del 2015 di un’ulteriore quota di Euro 500.000. Sulla parte di credito non ancora riscossa pari ad Euro 1.149.795,09 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 corrisponderci, 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 [1/2]convocazione in data [18/19]giugno 2015 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

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

Milano, 27 aprile 2015

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 obbligatoria; 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 al Dirigente con responsabilità strategica 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 1.4.2 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-;
- l'Amministratore Delegato di I2 Capital Partners SGR SpA riceve una remunerazione fissa.

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

- per i Dirigenti preposti al controllo interno 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 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 ai medesimi 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. Alla data del 31 dicembre 2014 dette opzioni sono tutte esercitabili da parte dei beneficiari.

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.

Per i dettagli del Piano si rimanda alla successiva tabella 2.2.2., redatta 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 2014, 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 lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<i>Vincenzo Manes (1)</i>	<i>Presidente</i>	<i>01/01/2014 - 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				815.000	-	-	-	20.399	-	835.399	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				305.000	-	-	-	-	-	305.000	-	-
(III) Totale				1.120.000	-	-	-	20.399	-	1.140.399	-	-
<i>Diva Moriani (2)</i>	<i>VicePresidente</i>	<i>01/01/2014 - 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				130.000	-	-	-	-	-	130.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				505.204	-	-	-	5.088	-	510.292	-	-
(III) Totale				635.204	-	-	-	5.088	-	640.292	-	-
<i>Salvatore Bragantini</i>	<i>Consigliere</i>	<i>11/06/2014 - 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.342	-	-	-	-	-	8.342	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				8.342	-	-	-	-	-	8.342	-	-
<i>Mario d'Urso</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2014 - 31/12/2014</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 (3)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2014 - 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				369.400	-	-	-	8.916	-	378.316	-	-
(III) Totale				384.400	-	-	-	8.916	-	393.316	-	-
<i>Giuseppe Lignana</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2014 - 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.400	15.000	-	-	-	-	32.400	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17.400	15.000	-	-	-	-	32.400	-	-
<i>Ruggero Magnoni</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2014 - 11/06/2014</i>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.658	-	-	-	-	-	6.658	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				6.658	-	-	-	-	-	6.658	-	-
<i>James McDonald</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2014 - 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.600	-	-	-	-	-	15.600	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15.600	-	-	-	-	-	15.600	-	-
<i>Alberto Pirelli</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2014 - 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	7.500	-	-	-	-	22.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15.000	7.500	-	-	-	-	22.500	-	-
<i>Franco Spalla</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2014 - 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.400	-	-	-	-	-	17.400	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17.400	-	-	-	-	-	17.400	-	-
<i>Luca Ricciardi</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2014 - 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.600	7.500	-	-	-	-	26.100	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.600	7.500	-	-	-	-	26.100	-	-
<i>Altri dirigenti con responsabilità strategica (4)</i>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				1.240.800	-	-	-	-	34.011	1.274.811	-	604.000
(III) Totale				1.240.800	-	-	-	-	34.011	1.274.811	-	604.000

Note

- (1) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 800.000 per la carica di Presidente di Intek Group Spa, Euro 150.000 per la carica di Presidente di I2 Capital Partners SGR SpA, Euro 5.000 come amministratore di I2 Capital Partners SGR SpA e Euro 150.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G..
I benefici non monetari (Euro 20.399) sono corrisposti per la funzione di Presidente di Intek Group S.p.A.
- (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 25.208 in qualità di membro del Supervisory Board di KME Germany Bet GmbH, Euro 253.270 per la carica di dirigente di KME S.r.l. (inclusivi di Euro 3.270 per rimborsi forfettari), Euro 5.000 per compensi quale amministratore di ErgyCapital SpA e Euro 1.726 per compensi da I2 Capital Partners SGR SpA.
I benefici non monetari (Euro 5.088) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME S.r.l.
- (3) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea di Intek Group.
In I2 Capital Partners SGR: Euro 241.848 come dirigente, Euro 50.000 come amministratore delegato e Euro 5.000 come amministratore.
Euro 7.500 come amministratore di FEB - Ernesto Breda SpA e Euro 10.000 come liquidatore di Bredafin Innovazione SpA in liquidazione
Euro 30.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G., Euro 25.052 per la carica di membro del Supervisory Board di KME Germany Bet GmbH.
I benefici non monetari (Euro 4.772) sono corrisposti per la funzione di dirigente di I2 Capital Partners SGR SpA.
- (4) Tre dirigenti con responsabilità strategica.

2.2.2 Stock Option

Il dettaglio del “Piano di stock option INTEK Group 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	-
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		14.500.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.500.000	-
<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	-
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		9.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.000.000	-
<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	-
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		2.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	-
<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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.266
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		3.500.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.266

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.

Nel 2014 non sono maturati *bonus* a favore di dirigenti con responsabilità strategica ne 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) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-

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 2013	Numero titoli acquistati nel corso del 2014	Numero titoli venduti nel corso del 2014	Numero titoli posseduti alla fine del 2014
Diva Moriani	Vice Presidente Esecutivo	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	407.105	-	-	407.105
Marcello Gallo	Amministratore	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	835.931	-	-	835.931
Luca Ricciardi	Amministratore	Intek Group SpA - Azioni risparmio	120.000	-	-	120.000
	2 Dirigenti con responsabilità strategica	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	304.992	-	-	304.992

2.2.5 Compensi del Collegio Sindacale

Il dettaglio dei compensi del Collegio Sindacale relativi all'esercizio 2014, 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>01/01/2014 - 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			55.500	-	-	-	-	-	55.500	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			17.500	-	-	-	-	-	17.500	-	-
(III)	Totale			73.000	-	-	-	-	-	73.000	-	-
<i>Francesca Marchetti</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2014 31/12/2014</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	-	-	-	-	-	12.500	-	-
(III)	Totale			47.500	-	-	-	-	-	47.500	-	-
<i>Alberto Villani</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2014 31/12/2014</i>	<i>Approvazione bilancio 2014</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
(III)	Totale			51.500	-	-	-	-	-	51.500	-	-

Marco Lombardi: (I) Compenso fisso di Euro 52.500 e gettone di presenza di Euro 3.000
(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