

INTEK GROUP

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2016

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 26 aprile 2017

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 I.....	102
1.1	Introduzione	102
1.2	Governance di Intek Group.....	103
1.2.1	Le cariche sociali.....	103
1.2.2	Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione delle politiche di remunerazione e le procedure utilizzate	103
1.2.3	Il Comitato per la Remunerazione, ruolo, composizione ed attività.....	104
1.3	Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	104
1.3.1	Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione.....	104
1.3.2	Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche	105
1.3.2.1	Membri del Consiglio di Amministrazione	105
1.3.2.2	Amministratori Esecutivi.....	106
1.4	Le componenti del pacchetto retributivo del top management	107
	Altre informazioni.....	107
2	Sezione II.....	109
2.1	Prima parte: Informazioni in merito alle voci che compongono la remunerazione	109
2.1.1	Il Consiglio di Amministrazione	109
2.1.1.1	Compensi statutari ed assembleari.....	109
2.1.1.2	Compensi degli Amministratori con particolari cariche	109
2.1.1.3	Compensi degli Amministratori non esecutivi nell'ambito dei Comitati.....	109
2.1.2	Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti.....	109
2.1.3	Piani di stock option	110
2.1.3.1	Il "Piano di stock option Intek Group SpA 2010-2015"	110
2.1.4	Il Collegio Sindacale	110
2.2	Seconda parte: Tabelle	111
2.2.1	Compensi degli amministratori.....	111
2.2.2	Stock Option.....	114
2.2.3	Piano di incentivazione monetaria.	116
2.2.4	Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.	118
2.2.5	Compensi del Collegio Sindacale	120

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 I**

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 II**

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 pertanto raggruppate tutte le informazioni sulle remunerazioni degli Amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche nonché del Collegio Sindacale.

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, ove applicabile, anche nel rispetto dell'art. 6 del predetto Codice.

In continuità con quanto effettuato negli ultimi esercizi, seguendo le indicazioni contenute nel *format* predisposto da Borsa Italiana SpA (VI edizione – gennaio 2017) per la "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" ("Relazione sulla *Governance*"), 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 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 26 aprile 2017.

1 Sezione I

1.1 Introduzione

A partire dall'esercizio 2013, con il perfezionamento della fusione per incorporazione di Intek SpA in KME Group SpA (ora "Intek Group SpA") (di seguito la "**Fusione**"), Intek Group SpA (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 Group è una *holding* di partecipazioni diversificata la cui strategia consiste nell'investimento a medio termine in settori diversificati, in un'ottica che prevede una accentuata focalizzazione sulla loro capacità di generazione di cassa e/o di accrescimento del valore nel tempo.

La Società realizza e gestisce investimenti con orizzonti temporali di medio-lungo termine, con l'obiettivo di creare e mantenere un portafoglio di attività flessibile. Vengono privilegiati cicli di investimento ridotti rispetto al passato con conseguente generazione di cassa più veloce.

In linea con tale definizione strategica, il *management* ritiene che l'apprezzamento complessivo delle *performance* della Società vada effettuato considerando, accanto alla valutazione dei risultati economici conseguiti di periodo, anche e soprattutto, l'incremento di valore registrato nel tempo dai singoli *asset* posseduti e dalla loro capacità di trasformarsi in ricchezza per gli azionisti.

Per raggiungere tali obiettivi occorre mantenere un costante monitoraggio del proprio portafoglio e dei propri *asset* e delle attività ad essi riconducibili con periodica riconsiderazione degli stessi. Viene pertanto periodicamente ridiscusso il rapporto tra il rendimento degli investimenti e le risorse impiegate sugli stessi, ricercando soluzioni per gli investimenti 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 attraverso strategie di *business*, inclusi accordi e/o opportunità di *partnership*, che mirino alla valorizzazione di singoli *asset* ed alla realizzazione di operazioni, straordinarie aventi ad oggetto le partecipazioni in portafoglio.

1.2 Governance di Intek Group

1.2.1 Le cariche sociali

In conseguenza delle decisioni assunte dalla Assemblea degli Azionisti del 19 giugno 2015, 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 (2)	Comitato Controllo e Rischi
Vincenzo Manes	Presidente Esecutivo		
Diva Moriani	Vice Presidente Esecutivo		
Marcello Gallo	Amministratore		
Giuseppe Lignana	Amministratore Indipendente		√ (Presidente)
James Macdonald	Amministratore		
Ruggero Magnoni (1)	Amministratore		
Alessandra Pizzuti	Amministratore		
Luca Ricciardi	Amministratore Indipendente		√
Franco Spalla	Amministratore Indipendente		√

(1) L'assemblea del 19 giugno 2015 aveva nominato Salvatore Bragantini quale amministratore non esecutivo, dimissionario dal 18 aprile 2016. L'assemblea del 31 maggio 2016 ha nominato in sua sostituzione Ruggero Magnoni.

(2) Comitato non più istituito a partire dal 19 giugno 2015

Collegio Sindacale

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

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento all'esercizio 2016, in linea con l'esercizio 2015, sono considerati Dirigenti con responsabilità strategiche di Intek Group, unicamente gli amministratori esecutivi Vincenzo Manes e Diva Moriani.

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

Con l'assemblea del 19 giugno 2015, che ha approvato il bilancio al 31 dicembre 2014, era venuto a scadere il Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione della Società, nominato da detta assemblea, ha deciso di non procedere alla ricostituzione del Comitato per la

Remunerazione ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, ritenendo che i compiti stabiliti dal Codice a proposito del Comitato per la Remunerazione (cfr. Principio 6.C.5) possano ben essere svolti, nel caso specifico di Intek Group, direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Anche nell'esercizio 2016 si è continuato a condividere che l'organo amministrativo, nella sua interezza, sia il soggetto che possa adeguatamente ed efficacemente procedere alla individuazione e fissazione dei criteri di incentivazione (legati alla valorizzazione degli *asset* come sopra indicato) sulla base dei quali determinare la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica nonché per il monitoraggio dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

Il Consiglio ha ritenuto che la attuale definizione della propria *mission* strategica, dell'approccio al mercato e del nuovo assetto di *governance*, a seguito dell'attuazione della Fusione, abbiano reso più semplice, rispetto al passato, la gestione della politica delle remunerazioni, che riguarderà unicamente gli Amministratori esecutivi della Società e gli eventuali dirigenti con responsabilità strategica.

La politica della remunerazione degli Amministratori esecutivi ed i criteri di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo esame del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione si può avvalere della collaborazione degli Amministratori Indipendenti, almeno due di essi, per rispondere a specifici quesiti o per analizzare questioni inerenti la remunerazione degli Amministratori Esecutivi di volta in volta rilevanti. I pareri di tali Amministratori potranno essere discussi in seno al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione pone in essere le attività ed i compiti, in materia di remunerazione, come previsti dal Codice, articolo 6.C.5.

La verifica della corretta attuazione della politica di remunerazione adottata è affidata al Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda gli Amministratori ed i Manager delle società controllate/partecipate, considerate come investimenti - come definiti con l'applicazione, a partire dall'esercizio 2014, nel bilancio separato e consolidato dei principi contabili IFRS riguardanti le entità di investimento - (IFRS 10 e 12 e IAS 27) la definizione in merito alle remunerazioni è di esclusiva competenza degli organi amministrativi delle singole società controllate/partecipate.

Il Consiglio di Amministrazione, in base alla politica della remunerazione, come esaminata ed approvata, predispose la Relazione sulla Remunerazione, la cui Sezione I viene proposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

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

Come già indicato al punto 1.2.2 che precede, il Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2015 ha deciso di non procedere alla ricostituzione del Comitato per la Remunerazione, scaduto in pari data. Il medesimo Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che i compiti stabiliti dal Codice di Autodisciplina a proposito del Comitato per la Remunerazione possano essere svolti direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

In coerenza con la mancata nomina del Comitato per la Remunerazione, la Società ha modificato la Procedura Parti Correlate, attribuendo al Comitato Controllo e Rischi le competenze anche in materia di remunerazione degli organi sociali e dei dirigenti con responsabilità strategica.

1.3 Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

1.3.1 Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione

Il Consiglio di Amministrazione del 5 agosto 2015, con il parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale e dal Comitato Controllo e Rischi, aveva formalmente approvato la propria politica della remunerazione per l'esercizio 2015, che ha trovato la propria applicazione anche per l'esercizio 2016.

In data 26 aprile 2017 il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale e dal Comitato Controllo e Rischi, ha approvato la politica della remunerazione per l'esercizio 2017. Tale politica è in sostanziale continuità con le precedenti pur prevedendo la possibile introduzione di meccanismi di incentivazione volti a sostenere il valore dei titoli azionari della Società nel medio-lungo termine, come meglio infra definito.

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.

I principi ispiratori della struttura retributiva complessiva sono i seguenti:

- formulazione equilibrata;
- 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;
- 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;
- attenzione alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

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.

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 degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica vengono correlate unicamente al conseguimento di plusvalenze determinate dalla dismissione di partecipazioni e/o di asset in portafoglio della Società 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.

Si specifica che sono oggetto di misurazione unicamente gli *asset* che costituiscono un investimento e sono quindi escluse le partecipazioni, sia di controllo sia di collegamento, in società strumentali all'attività di Intek Group.

Al riguardo si segnala che la partecipazione in KME AG, società *holding* a capo dell'omonimo gruppo, operante nel settore del "rame" e principale investimento della Società è definita "detenuta per investimento".

Il Consiglio di Amministrazione darà attuazione specifica ai principi riportati nel presente documento, per la determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei dirigenti aventi responsabilità strategica.

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

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 della quota a riserva legale.

Il successivo articolo 21 consente all'Assemblea degli Azionisti di attribuire loro una indennità fissa. L'assemblea del 19 giugno 2015 ha determinato per il triennio 2015, 2016 e 2017 l'indennità fissa per il Consiglio di amministrazione, di cui all'art. 21 dello statuto sociale, in Euro 15.000 annue 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.

La Società ha inoltre 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 inoltre le spese di difesa legale, anche in sede cautelare e d'urgenza.

1.3.2.2 Amministratori Esecutivi

Componente fissa

Il Consiglio di Amministrazione del 5 agosto 2015 ha deliberato di attribuire al Presidente Vincenzo Manes una remunerazione fissa di Euro 700.000 annui per il periodo dal 19 giugno 2015 fino alla data della assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

Il medesimo Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire al Vicepresidente Diva Moriani una remunerazione fissa annua di Euro 100.000 per il periodo dal 19 giugno 2015 fino alla data della assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

Componente variabile

La componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica è determinata sulla base delle plusvalenze realizzate in relazione ad operazioni di cessione di partecipazioni e/o asset in portafoglio della Società.

Non è prevista una retribuzione variabile annuale, ma la componente variabile riconosciuta agli Amministratori Esecutivi è dovuta dalla Società solo in caso di realizzazione effettiva di plusvalenze per cessione di partecipazioni e/o asset in portafoglio.

In esito a tali operazioni di dismissione, il Consiglio di Amministrazione valuterà le operazioni stesse e definirà puntualmente la parte variabile da riconoscere agli Amministratori Esecutivi, nel caso concreto.

Tale remunerazione dovrà essere determinata in un *range* complessivo, per tutti gli Amministratori Esecutivi, compreso tra lo 0,50% e il 2% complessivo sulla plusvalenza realizzata. Sarà compito del Consiglio di Amministrazione stabilire, caso per caso, la percentuale specifica in tale *range* e la ripartizione tra i soggetti beneficiari, in base al contributo che gli stessi avranno apportato alla realizzazione della plusvalenza.

In ogni caso, qualunque sia l'utile netto realizzato, non può essere ripartita tra gli Amministratori Esecutivi, una somma superiore ad Euro 4.000.000 per ogni singola operazione.

La componente variabile della remunerazione sarà riconosciuta agli Amministratori Esecutivi come segue: 50% alla realizzazione della plusvalenza; 50% entro due anni dalla realizzazione o comunque al termine del periodo di vigenza delle eventuali garanzie rilasciate dalla Società in favore degli acquirenti o al termine di eventuali contenziosi relativi alla cessione. Resta inteso che il pagamento del saldo sarà decurtato, in misura proporzionale, qualora le garanzie rilasciate in favore degli acquirenti, ovvero l'esito di contenziosi con gli stessi in merito alla cessione, abbiano determinato la riduzione della plusvalenza realizzata dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì determinare i casi in cui l'Amministratore Esecutivo perda il diritto alla componente variabile, riconosciuta ma non ancora erogata dalla Società, in caso di cessazione dalla carica e dai rapporti con la Società stessa.

La politica delle remunerazioni per l'anno 2017 prevede che la Società avvii lo studio di un piano di *stock option* o di altra forma di *incentive compensation*, complementare rispetto alla remunerazione variabile, da destinare agli amministratori e ad alcuni dipendenti o collaboratori della Società che abbia lo scopo di incentivare azioni gestionali a sostegno del valore delle azioni Intek quotate.

Tale strumento, da coordinarsi con la componente variabile già prevista e che verrà a tal fine ridimensionata, potrebbe consentire di allineare gli interessi del *management* con quello degli azionisti di medio – lungo periodo ed equilibrare gli obiettivi conseguiti dalla retribuzione variabile, volti a massimizzare la creazione di valore per gli azionisti legata al conseguimento di plusvalenze derivanti dalla vendita di *asset* in portafoglio e dunque con un orizzonte temporale più ridotto.

Benefici non monetari

La Società ha deciso di attribuire al Presidente, quale *benefit*, la disponibilità di un alloggio, per un canone massimo fino a Euro 100.000 annui, nonché una polizza infortuni con un massimale di Euro 5.000.000.

Trattamento di fine mandato ed indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto

Non sono previsti Trattamenti di Fine Mandato (TFM) in favore di Amministratori. Non sono neppure previsti compensi/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 potrà decisa di volta in volta al momento di cessazione della carica dell'Amministratore esecutivo nell'ambito del trattamento complessivo di fine rapporto.

1.4 Le componenti del pacchetto retributivo del *top management*

Come già indicato non sono stati individuati dirigenti con responsabilità strategica diversi dagli Amministratori Esecutivi.

Altre informazioni

La Società, nella predisposizione della presente politica delle remunerazioni:

- i. non si è avvalsa della collaborazione di alcuna società di consulenza o di specialista del settore;
- ii. non ha utilizzato come riferimento politiche della remunerazione di altre società, né italiane né straniere;

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 [●] 2017 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, 26 aprile 2017

Il Consiglio di Amministrazione

2 Sezione II

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.

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 19 giugno 2015 ha determinato per il triennio 2015, 2016 e 2017 l'indennità fissa per il Consiglio di amministrazione, di cui all'art. 21 dello statuto sociale, in Euro 15.000 annue 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.

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 Amministratori esecutivi il Presidente Vincenzo Manes e la Vice Presidente Diva Moriani.

Il Consiglio di Amministrazione del 5 agosto 2015 ha deliberato di attribuire al Presidente Vincenzo Manes una remunerazione fissa di Euro 700.000 annui per il periodo dal 19 giugno 2015 fino alla data della assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017. Alla Vice Presidente Diva Moriani è stata attribuita una remunerazione fissa di Euro 100.000 annui per lo stesso periodo.

Con riferimento all'esercizio 2016 gli Amministratori Esecutivi non hanno maturato alcun compenso variabile. Per maggiori dettagli si veda la Sezione 1, par. 1.3.2.2.

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 (maggiorazione del 50%).

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 partecipava al piano di *stock option* scaduto il 31 dicembre 2015.

2.1.2 Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti.

La Società, allo stato attuale, non ha individuato altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

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”

Con il 31 dicembre 2015 il Piano è scaduto senza che alcuno dei beneficiari abbia esercitato i diritti loro spettanti in base al Piano stesso. Al momento non è in essere alcun piano di incentivazione e quindi non è in essere alcuna remunerazione variabile a lungo termine.

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 2015-2016-2017), da parte dell’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 2016, 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) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi (**)	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) 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>01/01/2016 - 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				715.000	-	-	-	20.399	-	735.399	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				412.191	-	-	-	-	-	412.191	-	-
(III) Totale				1.127.191	-	-	-	20.399	-	1.147.590	-	-
<i>Diva Moriani (2)</i>	<i>VicePresidente</i>	<i>01/01/2016 - 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				115.000	-	-	-	-	-	115.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				532.766	-	-	-	5.895	-	538.661	-	-
(III) Totale				647.766	-	-	-	5.895	-	653.661	-	-
<i>Salvatore Bragantini</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2016 - 18/04/2016</i>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.479	-	-	-	-	-	4.479	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				4.479	-	-	-	-	-	4.479	-	-
<i>Marcello Gallo (3)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2016 - 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				375.240	-	-	-	5.680	-	380.920	-	-
(III) Totale				390.240	-	-	-	5.680	-	395.920	-	-
<i>Giuseppe Lignana (*)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2016 - 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.400	7.500	-	-	-	-	24.900	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17.400	7.500	-	-	-	-	24.900	-	-
<i>James McDonald</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2016 - 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	-	-	-	-	-	18.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.000	-	-	-	-	-	18.000	-	-
<i>Ruggero Magnoni</i>	<i>Consigliere</i>	<i>31/05/2016 - 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.836	-	-	-	-	-	8.836	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				8.836	-	-	-	-	-	8.836	-	-
<i>Alessandra Pizzuti (4)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2016 - 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.600	-	-	-	-	-	18.600	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				149.430	-	-	-	4.554	-	153.984	-	-
(III) Totale				168.030	-	-	-	4.554	-	172.584	-	-
<i>Luca Ricciardi</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2016 - 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
<i>Franco Spalla (*)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2016 - 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	7.500	-	-	-	-	25.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.000	7.500	-	-	-	-	25.500	-	-
<i>Altri dirigenti con responsabilità strategica (4)</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 700.000 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 ed Euro 257.191 per la carica di membro del Vorstand di KME A.G.
I benefici non monetari (Euro 20.399) sono corrisposti per la funzione di Presidente di Intek Group SpA.
- (2) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 100.000 per la carica di Vice Presidente di Intek Group SpA.
Euro 249.996 in qualità di membro del Vorstand di KME A.G., Euro 25.000 in qualità di membro del Vorstand di KME Germany Bet GmbH, Euro 252.770 per la carica di dirigente di KME S.r.l. (inclusivi di Euro 2.770 per rimborsi forfettari) ed Euro 5.000 per compensi quale amministratore di ErgyCapital SpA.
I benefici non monetari (Euro 5.895) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME Srl.
- (3) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea di Intek Group SpA.
In I2 Capital Partners SGR: Euro 241.678 come dirigente, Euro 50.000 come amministratore delegato e Euro 5.000 come amministratore. Euro 14.367 come presidente ed amministratore di FEB - Ernesto Breda SpA e Euro 9.425 come liquidatore di Bredafin Innovazione SpA in liquidazione, Euro 30.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G. ed Euro 25.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME Germany Bet GmbH.
I benefici non monetari (Euro 5.680) sono corrisposti per la funzione di dirigente di I2 Capital Partners SGR SpA.
- (4) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea di Intek Group SpA, oltre ad Euro 3.600 di gettoni di presenza.
In KME Srl Euro 94.730 come dirigente (inclusivi di Euro 1.055 di rimborsi forfettari). Euro 25.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G. ed Euro 25.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME Germany Bet GmbH. Euro 5.000 quale amministratore di ErgyCapital.
I benefici non monetari (Euro 4.554) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME Srl.
- (*) Euro 7.500 per Comitato Controllo e Rischi.
- (**) I compensi fissi degli Amministratori sono comprensivi dei gettoni di presenza nella seguente misura: Euro 2.400 per Giuseppe Lignana, Euro 3.000 per James Macdonald, Euro 3.600 per Alessandra Pizzuti ed Euro 3.000 per Franco Spalla.

2.2.2 Stock Option

Come già segnalato in precedenza, dopo la scadenza del Piano 2010-2015 non vi sono in essere strumenti di questo tipo.

Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli 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

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 2016 non sono maturati *bonus* a favore di dirigenti con responsabilità strategica né 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 2015	Numero titoli acquistati nel corso del 2016	Numero titoli venduti nel corso del 2016	Numero titoli posseduti alla fine del 2016
Marcello Gallo	Amministratore	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	835.931	-	-	835.931
		Intek Group SpA - Azioni risparmio	7.530	-	-	7.530
Luca Ricciardi	Amministratore	Intek Group SpA - Azioni risparmio	121.081	-	-	121.081

2.2.5 Compensi del Collegio Sindacale

Il dettaglio dei compensi del Collegio Sindacale relativi all'esercizio 2016, 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 lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<i>Marco Lombardi</i>	<i>Presidente</i>	<i>01/01/2016 - 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			49.000	-	-	-	-	-	49.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			23.000	-	-	-	-	-	23.000	-	-
(III)	Totale			72.000	-	-	-	-	-	72.000	-	-
<i>Francesca Marchetti</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2016 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			31.000	-	-	-	-	-	31.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			12.500	-	-	-	-	-	15.000	-	-
(III)	Totale			43.500	-	-	-	-	-	46.000	-	-
<i>Alberto Villani</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2016 31/12/2016</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			31.000	-	-	-	-	-	31.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			16.126	-	-	-	-	-	16.126	-	-
(III)	Totale			47.126	-	-	-	-	-	47.126	-	-

Marco Lombardi: (I) Compenso fisso annuale di Euro 46.000; gettone di presenza di Euro 3.000
(II) Compenso come Presidente del Collegio Sindacale di KME Italy SpA

Francesca Marchetti: (I) Compenso fisso annuale di Euro 31.000
(II) Compenso come Sindaco Effettivo di ErgyCapital SpA

Alberto Villani: (I) Compenso fisso annuale di Euro 31.000
(II) Compenso di Euro 6.126 come Presidente del Collegio Sindacale di FEB - Ernesto Breda SpA e di Euro 10.000 come Presidente del Collegio Sindacale di I2 Capital Partners SGR SpA