

# INTEK GROUP

*Relazione sulla Remunerazione*

(redatta ai sensi dell'art. 123 *ter* del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58)

**(approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2013)**

ESERCIZIO 2012

[www.itkgroup.it](http://www.itkgroup.it)

# Indice

## Premessa

### SEZIONE 1

#### Introduzione

- 1. Il modello di Governance di Intek Group**
  - 1.1 Le cariche sociali
  - 1.2 Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione delle politiche di Remunerazione e le procedure utilizzate
  - 1.3 Il Comitato per la Remunerazione, ruolo, composizione ed attività
  
- 2. Principi Generali delle Politiche di Remunerazione**
  - 2.1 Le finalità della politica sulla remunerazione e sua evoluzione
  - 2.2 Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche
    - 2.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione
    - 2.2.2 Amministratori Esecutivi e Direttori Generali
    - 2.2.3 Dirigenti con responsabilità strategiche
  
- 3. Le componenti del pacchetto retributivo del top management**
  - 3.1 Retribuzione Fissa
  - 3.2 Retribuzione Variabile Annuale
  - 3.3 Retribuzione Variabile a Lungo Termine
    - 3.3.1 Finalità del Piano
    - 3.3.2 Destinatari del Piano e quantitativi di Opzioni da assegnare
    - 3.3.3 Esercizio delle Opzioni attribuite
  - 3.4 La politica in materia di benefici non monetari
  - 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

## *Signori Azionisti,*

L'argomento della remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche, è stato oggetto nei tempi più recenti di grande attenzione e di significativi interventi di carattere legislativo nell'ottica di:

- accrescere il coinvolgimento degli Azionisti nella sua determinazione;
- rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla effettiva loro attuazione.

Da un punto di vista del riferimento normativo, Vi ricordiamo che 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".

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

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

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

- SEZIONE 1  
dedicata alla illustrazione della politica adottata dalla Società in materia di remunerazione nei confronti dei componenti degli organi di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure adottate e le modalità per l'attuazione pratica della politica;
- SEZIONE 2  
dedicata alla illustrazione in via analitica delle remunerazioni attribuite agli Amministratori, Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche, anche utilizzando specifiche tabelle.

Nella Relazione sono raggruppate tutte le informazioni sulle remunerazioni degli Amministratori, dei Direttori Generali, 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 dipendenti 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 S.p.A. (III edizione - febbraio 2012) per la “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari”, si è ritenuto di inserire nella presente Relazione le informazioni richieste dal Codice di Autodisciplina al fine di evitare un’inutile duplicazione di informativa. Di tale scelta è stata data naturalmente evidenza anche nella appena ricordata Relazione.

Sempre nel rispetto di tali indicazioni, la “Relazione sulla *Governance*” e la “Relazione sulla Remunerazione” sono messe a disposizione anche congiuntamente presso la sede legale della Società nella sezione del sito *web* [www.itkgroup.it](http://www.itkgroup.it) denominata “Remunerazione degli Amministratori”. 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 marzo 2013.

\* \* \* \*

## SEZIONE 1

### Introduzione

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

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

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

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

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

## 1. Il modello di Governance di INTEK Group

### 1.1 Le cariche sociali

In data 28 giugno 2012, l'Assemblea ordinaria di INTEK Group ha provveduto, con la procedura del "voto di lista", alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per gli esercizi 2012-2014. Detti organi risultano composti alla data della presente Relazione come segue:

Amministratore	Carica in INTEK Group	Cariche ricoperte nei Comitati	
		Comitato per la Remunerazione	Comitato Controllo e Rischi
Vincenzo Manes	Presidente Esecutivo		
Diva Moriani	Vice Presidente Esecutivo		
Riccardo Garrè	Amministratore Esecutivo		

Italo Romano	<b>Amministratore Esecutivo</b>		
Mario d'Urso	<b>Amministratore Indipendente</b>	✓	✓
Marcello Gallo	<b>Amministratore</b>		
Giuseppe Lignana	<b>Amministratore Indipendente</b>	✓	✓
Gian Carlo Losi	<b>Amministratore</b>		
Alberto Pirelli	<b>Amministratore Indipendente</b>	✓	✓

Sono considerati come Dirigenti con responsabilità strategiche di INTEK Group, i membri del *Vorstand* della controllata tedesca KME A.G.. Alla data della presente Relazione tali membri, Diva Moriani, Riccardo Garrè e Italo Romano, sono anche Amministratori esecutivi di INTEK Group S.p.A.

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

La politica della remunerazione degli Amministratori esecutivi e i criteri di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato per la Remunerazione, interamente composto da Amministratori indipendenti, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la politica di remunerazione, la propone al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

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

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

La verifica della corretta attuazione delle azioni intraprese è affidata al Comitato per la Remunerazione.

La politica di remunerazione è predisposta in linea con le raccomandazioni dell'articolo 6 del codice di autodisciplina delle società quotate approvato da Borsa Italiana S.p.A. Ove la attuale politica di remunerazione si discosti dalle indicazioni del codice vengono fornite le motivazioni di tale scelta secondo il criterio "*comply or explain*".

La presente relazione sulla remunerazione è redatta in conformità con le disposizioni contenute nel documento CONSOB sull'attuazione dell'articolo 123-TER del D.Lgs 58/1998, in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori di società quotate.

### **1.3 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.

La valutazione dell'indipendenza degli Amministratori è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, in accordo con il Collegio Sindacale, al momento della loro nomina e quindi annualmente verificata in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione che esamina il progetto di bilancio dell'esercizio precedente.

Il Comitato presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, degli Amministratori Delegati e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche ed inoltre valuta i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche delle società controllate (ex art. 2359 del Codice Civile) facenti capo al Gruppo, formulando al Consiglio di Amministrazione le raccomandazioni generali in materia. Il Comitato periodicamente monitora l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica sulla remunerazione adottata.

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

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

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

Premesso che il Consiglio di Amministrazione ritiene che tutti i componenti del Comitato posseggano una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, il Comitato, avendone facoltà, ha deciso di affidare in data 21 dicembre 2012 ad un consulente indipendente, HayGroup S.r.l. di Milano, un incarico di assistenza al fine di realizzare un *audit* sulle politiche di remunerazione degli Amministratori esecutivi della Società, fornendo le eventuali opportune raccomandazioni per il miglioramento dell'efficacia di tali politiche.

Nel corso dell'esercizio 2012 il Comitato si è riunito n. 2 volte come descritto nella tabella seguente:

Membri del Comitato	Numero presenze alle riunioni del Comitato nell'anno 2012	Percentuale
Mario d'Urso	2	100%
Giuseppe Lignana	2	100%
Alberto Pirelli (Presidente)	2	100%

## 2. Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

### 2.1 Le finalità della politica sulla remunerazione e sua evoluzione

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

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

- un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e di quelle variabili. La componente variabile non deve assumere un peso predominante e deve prevedere limiti massimi. Particolare attenzione va posta alla componente fissa della retribuzione, quale salvaguardia delle professionalità, in stretto collegamento al ruolo ricoperto, all'ampiezza della responsabilità e al mantenimento dei risultati positivi nel tempo;
- un'appropriate 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 con particolare attenzione alla chiara ponderazione dei rischi;
- 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 2013 dal Consiglio di Amministrazione in carica.

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.

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

### **2.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione**

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

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

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

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

### **2.2.2 Amministratori Esecutivi e Direttori Generali**

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

Lo scopo principale del ruolo di Presidente della Società risulta infatti quello di garantire la creazione di valore nel medio - lungo periodo per gli Azionisti di INTEK Group; ciò si esprime attraverso un'attività di indirizzo strategico e controllo delle Società del Gruppo, riservando alle società controllate la missione di definire gli obiettivi di breve, medio e lungo periodo.

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

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

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

Di norma, la Società non stipula per 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.

### **3. Le componenti del pacchetto retributivo del *top management***

#### **3.1 Retribuzione Fissa**

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

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

#### **3.2 Retribuzione Variabile Annuale**

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

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

Il Presidente dal 1° gennaio 2013, in considerazione della nuova configurazione assunta dalla Società ad esito della fusione, cessa di percepire una remunerazione variabile, che precedentemente era stata fissata in un importo massimo di Euro 450.000.

Per la Vice Presidente e gli altri Amministratori Esecutivi facenti parte anche del *Vorstand* di KME A.G. la retribuzione variabile è collegata al raggiungimento degli obiettivi dei piani di ristrutturazione e/o di sviluppo del settore "rame". Tali obiettivi sono legati:

- per il 50% a parametri di tipo finanziario;
- per il 50% a parametri di redditività operativa annuale elaborati in coerenza con quelli dei piani industriali pluriennali.

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

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

Al momento non è previsto il differimento nel tempo della corresponsione di una porzione della componente variabile della remunerazione. Tuttavia la natura ed i livelli dei parametri di riferimento delle *performance*, cui le remunerazioni variabili annuali sono connesse, rappresentano sempre lo sviluppo annuale di obiettivi strategici coerenti con i Piani pluriennali

adottati dalla Società e come tali, quindi, tendono ad evitare che si incentivino comportamenti tesi a privilegiare ottiche di breve termine. E sempre con la stessa finalità vengono elise dal calcolo della *performance* quelle componenti esogene soggette ad ampia volatilità che nulla hanno a che vedere con l'andamento della gestione (ad esempio l'elisione degli effetti della valutazione al *fair value* delle rimanenze di magazzino delle materie prime e dei relativi strumenti di copertura).

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

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

### **3.3 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.

#### **3.3.1 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 fidelizzazione ed incentivando la permanenza in seno alla Società.

Gli obiettivi che la Società si propone di raggiungere con il Piano sono inoltre in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. 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.

#### **3.3.2 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, hanno 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.

### **3.3.3 Esercizio delle Opzioni attribuite**

Le Opzioni maturate potranno essere esercitate, anche in più tranches, 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 e cioè dal 21 dicembre 2015.

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 l'apprezzamento del titolo può essere considerato come la condizione di *performance* più rilevante.

### **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 anche 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 anche le spese di difesa 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.

### **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 ha 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 lascerà 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 ha inteso 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

obbiettivi 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 del Presidente, la cessazione dal 31 dicembre 2012 dell'accrescimento annuale del TFM; contestualmente il TFM maturato a tale data è stato reso esigibile a favore del beneficiario che ne riceverà l'erogazione, al netto della trattenute di legge, entro il 30 giugno 2013. L'importo del TFM accantonato al 31 dicembre 2012 è pari a Euro 2.409.795,09.

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 la Società e gli Amministratori, che prevedano indennità in caso di dimissioni o di licenziamento senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di una offerta pubblica di acquisto, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL. Sotto tale profilo si puntualizza che per gli attuali componenti del *Vorstand* della controllata KME A.G., nell'ambito del rispettivo rapporto di lavoro, esiste un accordo per il quale è prevista un'indennità di ammontare predefinito da corrispondersi, da parte della controllata del settore "rame" con cui gli stessi hanno il rapporto di lavoro, in caso di licenziamento senza giusta causa o in caso di demansionamento.

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

## Proposta di deliberazione

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

"L'Assemblea degli Azionisti di INTEK Group S.p.A., riunita in unica convocazione in data 30 Aprile 2013 in Milano, Via Filodrammatici n. 3, presso Mediobanca S.p.A.,

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

delibera

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

Milano, 27 marzo 2013

Il Consiglio di Amministrazione

## SEZIONE 2

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

#### 2.1. Il Consiglio di Amministrazione

##### a) Compensi statuari ed assembleari.

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

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

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

Si ricorda che i n. 6 componenti dei predetti Comitati sono tutti Amministratori non esecutivi ed indipendenti.

##### b) 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, la Vice Presidente Diva Moriani ed i due Direttori Generali, Riccardo Garrè e Italo Romano.

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

##### c) 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*; l'Amministratore Gian Carlo Losi vi partecipa infatti quale Dirigente del Gruppo.

d) Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti.

Sono considerati Dirigenti con responsabilità strategiche i componenti del *Vorstand* di KME A.G., peraltro tutti anche Amministratori esecutivi di INTEK Group S.p.A. Per la loro remunerazione si rinvia pertanto a quanto sopra illustrato.

Nel rispetto poi dell'art. 7 del Codice, Vi precisiamo che:

- il Dirigente preposto al controllo interno non percepisce alcun specifico compenso fisso per l'incarico;
- il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari riceve un compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, compenso preventivamente valutato dal Comitato sulla Remunerazione.

## **2.2 Piani di *stock option***

### **2.2.1 Il “Piano di *stock option* INTEK Group S.p.A. 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 di nuova emissione, rivenienti da un aumento di capitale delegato al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 4, secondo periodo, del Codice Civile;
- di azioni ordinarie proprie in portafoglio della Società.

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

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari di opzioni che attribuiscono loro il diritto di sottoscrivere o acquistare, a seconda dei casi, le azioni ordinarie al medesimo spettanti a seguito dell'esercizio delle opzioni, nel rapporto di n. 1 azione per ogni n. 1 opzione esercitata, ad un prezzo che sarà fissato in misura pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura della quotazione delle azioni ordinarie INTEK 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 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 S.p.A. 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'esercitabilità delle opzioni non sono subordinate al conseguimento di risultati di *performance* né sono previsti il raggiungimento di specifici livelli di *performance* ed il mantenimento delle azioni per periodi prestabiliti o fino al termine del mandato, come invece richiesto dall'art. 7 del Codice di Autodisciplina 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 sottoscrizione delle azioni (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 quanto sopra indicato in relazione alla previsione del *lock up*.

## **2.2.2 Esecuzione del “Piano di *stock option* INTEK Group S.p.A. 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 n. 14.500.000 opzioni
- alla dr.ssa Diva Moriani - Vice Presidente n. 9.000.000 opzioni
- al dr. Gian Carlo Losi - Amm.re/Dirigente n. 2.000.000 opzioni

Il Consiglio si è riservato di provvedere successivamente all'assegnazione delle rimanenti opzioni.

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

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

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

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 dall' 8 dicembre 2010; nel caso di tale esercizio anticipato le azioni sottoscritte e/o acquistate saranno soggette ad un vincolo di *lock-up* per il periodo di ventiquattro mesi in conformità alle finalità di incentivazione del Piano.

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 societaria e legale);
- 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 S.p.A. al prezzo unitario di Euro 0,326:

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

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

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

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

### **2.3 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*.

## Seconda parte: Tabelle

### **2.4.1 Compensi degli Amministratori**

Il dettaglio dei compensi degli Amministratori, relativi all'esercizio 2012, 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).

Nella tabella in parola sono riportati anche i compensi del Signor Roelf Evert Reins, membro del *Vorstand* di KME A.G. fino al 30.9.2012, ed unico "Dirigente con responsabilità strategiche" del Gruppo nel rispetto della definizione prevista da CONSOB nello "Schema n. 7 bis" appena richiamato.

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(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					
Salvatore Orlando (*)	Presidente	01/01/2012-18/08/2012		230.657 <sup>(1)</sup>				4.555		235.212		
Vincenzo Manes (**)	Presidente	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	864.243 <sup>(2)</sup>			-	20.209		884.452	257.496	
Diva Moriani	Vice Presidente	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	479.707 <sup>(3)</sup>			-	2.752		482.459	159.825	
Riccardo Garrè	Consigliere Dir.Generale	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	704.593 <sup>(4)</sup>			-	12.378		716.971		
Italo Romano	Consigliere Dir.Generale	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	657.097 <sup>(5)</sup>			-	11.953		669.050		
Vincenzo Cannatelli	Consigliere	01/01/2012-28/06/2012		6.975 <sup>(6)</sup>						6.975		
Mario d'Urso	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	15.819 <sup>(7)</sup>	14.019					29.838		
Marcello Gallo	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	117.288 <sup>(8)</sup>						117.288		
Giuseppe Lignana	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	17.019 <sup>(9)</sup>	14.019					31.038		
Giancarlo Losi	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	318.084 <sup>(10)</sup>			-	895		318.979	35.517	
Alberto Pecci	Consigliere	01/01/2012-28/06/2012		6.375 <sup>(11)</sup>	3.188					9.563		
Alberto Pirelli	Consigliere	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	14.019 <sup>(12)</sup>	10.832					24.851		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.205.251	42.058		-	26.644		1.273.953	417.321	-
(II) Compensi da controllate e collegate				2.226.625			-	26.097		2.252.722	35.517	-
(III) Totale				3.431.876	42.058		-	52.741		3.526.675	452.838	-
Roelf-Evert Reins	Dirigente strategico (in carica fino al 30/09/2012)			377.082			-	7.058		384.140		395.243
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				377.082			-			377.082	-	395.243
(III) Totale				377.082			-			377.082	-	395.243

(\*) Il Presidente Salvatore Orlando è improvvisamente deceduto il 18 agosto 2012

(\*\*) Il Vice Presidente Vincenzo Manes è stato nominato Presidente il 14 settembre 2012

- (1) Euro 8.471 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 142.789 per la carica di Presidente di Intek Group S.p.A., Euro 63.462 per la carica di Presidente di KME Italy S.p.A. ed Euro 15.935 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G.. I benefici non monetari sono corrisposti per la funzione di Presidente di Intek Group S.p.A.
- (2) Euro 14.019 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 725.000 per la carica di Presidente di Intek Group S.p.A., Euro 102.724 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G., Euro 22.500 nel mese di dicembre per le cariche ricoperte nel Gruppo dell'incorporata Intek S.p.A.. I benefici non monetari sono corrisposti per la funzione di Presidente di Intek Group S.p.A.. Da ricordare che il dr. Manes ha percepito fino al novembre 2012, per la carica di Presidente dell'incorporata Intek S.p.A., e per le cariche in società controllate, Euro 275.833.
- (3) Euro 14.019 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 115.000 per la carica di Vice Presidente di Intek Group S.p.A., Euro 12.861 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G., Euro 108.493 in qualità di membro del Vorstand di KME AG, Euro 64.167 per la carica di Amministratore Delegato di KME Partecipazioni S.p.A. fino al 31 luglio 2012, Euro 104.167 per la carica di dirigente di KME Italy S.p.A. dal 1 agosto 2012, Euro 1.000 per rimborsi spese forfettari da KME Italy S.p.A., Euro 10.000 nel mese di dicembre 2012 per le cariche ricoperte nel Gruppo dell'incorporata Intek S.p.A. Euro 50.000 sono riferibili a compensi da ErgyCapital S.p.A. Da ricordare che la d.ssa Moriani ha percepito fino al novembre 2012, per le cariche ricoperte nell'incorporata Intek S.p.A., Euro 235.970. I benefici non monetari sono corrisposti per la funzione di Vice Presidente di Intek Group S.p.A. e dirigente di KME Italy S.p.A.
- (4) Euro 14.019 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 400.010 per la carica di Dirigente di KME Italy S.p.A., Euro 4.525 per rimborsi spese forfettari da KME Italy S.p.A., Euro 286.039 in qualità di membro del Vorstand di KME A.G.. I benefici non monetari sono corrisposti per la carica in KME Italy S.p.A. e KME A.G..
- (5) Euro 14.019 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 400.010 per la carica di Dirigente di KME Italy S.p.A., Euro 3.660 per rimborsi spese forfettari da KME Italy S.p.A., Euro 239.408 in qualità di membro del Vorstand di KME A.G.. I benefici non monetari sono corrisposti per la carica in KME Italy S.p.A. e KME A.G..
- (6) Euro 6.375 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 600 per rimborsi spese forfettari per la carica di consigliere di Intek Group S.p.A.,
- (7) Euro 14.019 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 1.800 per rimborsi spese forfettari per la carica di consigliere di Intek Group S.p.A.. I compensi per la partecipazione a Comitati, riguardano il Comitato per la Remunerazione (Euro 7.009) e quello per il Controllo e Rischi (Euro 7.010).
- (8) Euro 14.019 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 2.400 per rimborsi spese forfettari per la carica di consigliere di Intek Group S.p.A., Euro 26.768 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G., Euro 74.101 nel mese di dicembre 2012 per le cariche ricoperte nel Gruppo dell'incorporata Intek S.p.A.. Da ricordare che il dott. Gallo ha percepito fino a novembre 2012 Euro 299.939 per le cariche ricoperte sia nell'incorporata che nelle società del Gruppo Intek S.p.A..
- (9) Euro 14.019 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 3.000 per rimborsi spese forfettari per la carica di consigliere di Intek Group S.p.A.. I compensi per la partecipazione a Comitati, riguardano il Comitato per la Remunerazione (Euro 7.009) e quello per il Controllo e Rischi (Euro 7.010).
- (10) Euro 14.019 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 1.200 per rimborsi forfettari per la carica di consigliere in Intek Group S.p.A., Euro 33.570 per la carica di segretario del C.d.A. di Intek Group S.p.A., Euro 204.700 per la carica Dirigente in KME Italy S.p.A. così come Euro 595 per rimborsi spese forettari, Euro 64.000 per la carica di Presidente di KME Partecipazioni S.p.A. I benefici non monetari sono corrisposti in qualità di Dirigente di KME Italy S.p.A..
- 11) Euro 6.375 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 3.188 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, fino al 28 giugno 2012.
- 12) Euro 14.019 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea pagato a Pirelli Tyre S.p.A, così come il compenso di Euro 7.010 per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione, ed Euro 3.822 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.

### **2.4.2 Stock Option**

Il dettaglio del "Piano di *stock option* KME Grup S.p.A. 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 strategiche**

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio (14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) =(2)+(5) - (11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (da-a)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (da-a)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Vincenzo Manes	Presidente	2010/2015	14.500.000	0,295	Ott.2011 Dic.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.500.000	257.496
Diva Moriani	Vice Presidente	2010/2015	9.000.000	0,295	Ott.2011 Dic.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.000.000	159.825
Giancarlo Losi	Amministratore Dirigente	2010/2015	2.000.000	0,295	Ott.2011 Dic.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	35.517
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2010/2015	23.500.000			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23.500.000	417.321
(II) Compensi da controllate		2010/2015	2.000.000			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	35.517
(III) Totale			25.500.000			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.500.000	452.838
n. 2 Dirigenti della Società		2010/2015	-	-	-	3.500.000	0,326	dic. 2013 dic. 2015	(**) 190.852	19 dic. 2012	0,329	-	-	-	-	3.500.000	3.980

(\*) Ogni opzione attribuisce il diritto di sottoscrizione, al prezzo di esercizio, di una azione ordinaria Intek Group S.p.A.

(\*\*) fair value complessivo delle opzioni per l'intero periodo di maturazione

### 2.4.3 Piano di incentivazione monetaria.

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

Gli Amministratori esecutivi, beneficiari del Piano di M.B.O., hanno rinunciato al compenso variabile riferibile all'esercizio 2012. Nel 2012 non sono stati erogati *bonus* relativi ad anni precedenti.

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

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Vincenzo Manes Presidente		M.B.O.	= =	= =	= =	= =	= =	= =	= =
Diva Moriani Vice - Presidente		M.B.O.	= =	= =	= =	= =	= =	= =	= =
Riccardo Garrè Amministratore - Direttore Generale		M.B.O.	= =	= =	= =	= =	= =	= =	= =
Italo Romano Amministratore - Direttore Generale		M.B.O.	= =	= =	= =	= =	= =	= =	= =
Gian Carlo Losi Amministratore - Dirigente		M.B.O.	= =	= =	= =	= =	= =	= =	= =
Rolf Reins Dirigente strategico		M.B.O.	= =	= =	= =	= =	= =	= =	= =
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		M.B.O.	= =						
(II) Compensi da controllate e collegate		M.B.O.	= =						
(III) Totale			= =						

**N.B. Gli Amministratori esecutivi hanno rinunciato ai compensi variabili relativi all'esercizio 2012**

#### **2.4.4 Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, Direttori Generali e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.**

Le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, Direttori Generali 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 2011	Numero titoli acquistati nel corso del 2012	Numero titoli venduti nel corso del 2012	Numero titoli posseduti alla fine dell'esercizio 2012
Salvatore Orlando	Presidente	KME Group S.p.A. INTEK S.p.A.	n. 3.293.995 az. ord. 1.976.397 az. ord.	== ==	n. 1.587.000 az. ord. (**) n. 951.000 az. ord. (**)	n. 1.706.995 az. ord. (*) n. 1.025.397 az. ord. (*)
Diva Moriani	Vice Presidente Esecutivo	INTEK Group S.p.A.	n. 270.280 az. ord.	n. 136.275 az. ord. (1)	==	n. 406.555 az. ord.
Italo Romano	Amministratore - Direttore Generale	INTEK Group S.p.A.	n. 163.635 az. ord.	==	==	n. 163.635 az. ord.
Vincenzo Cannatelli (***)	Amministratore	INTEK Group S.p.A.	n. 161.858 az. ord.			n. 161.858 az. ord.
Marcello Gallo	Amministratore	INTEK Group S.p.A.	n. 568.125 az. ord.	n. 267.806 az. ord. (1)	==	n. 835.931 az. ord.
Gian Carlo Losi	Amministratore - Segretario del Consiglio	INTEK Group S.p.A.	n. 141.357 az. ord.	==	==	n. 141.357 az. ord.
Alberto Pecci (***)	Amministratore	INTEK Group S.p.A.	n. 594.017 az. ord. n. 15.634 az. risp. n. 120.245 az. risp.	== == ==	n. 594.017 az. ord. == ==	== n. 15.634 az. risp. n. 120.245 az. risp.

(\*) possesso al 18.8.2012, data del decesso;

(\*\*) atto di donazione a titolo gratuito alle sorelle;

(\*\*\*) situazione al termine del mandato il 28.6.2012;

(1) da concambio di azioni della incorporata Intek S.p.A. possedute.

#### **2.4.5 Compensi del Collegio Sindacale**

Il dettaglio dei compensi del Collegio Sindacale relativi all'esercizio 2012, anche in Società controllate, è riportato nella tabella che segue, predisposta secondo le nuove 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					
Riccardo Perotta	Presidente del Collegio Sindacale	28/06/2012 - 30/07/2012		4.375 <sup>(1)</sup>						4.375		
Marco Lombardi	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	75.562 <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-	75.562	-	
Francesca Marchetti	Sindaco effettivo	28/06/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	53.624 <sup>(3)</sup>	-	-	-	-	-	53.624	-	
Lorenzo Boni	Sindaco effettivo	30/07/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012	56.003 <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	56.003	-	
Pasquale Pace	Sindaco Effettivo	01/01/2012-28/06/2012		2.400 <sup>(5)</sup>	-	-	-	-	-	2.400	-	
Vincenzo Pilla	Sindaco effettivo	01/01/2012-28/06/2012		36.158 <sup>(6)</sup>	-	-	-	-	-	36.158	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				126.700	-	-	-	-	-	126.700	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				101.422	-	-	-	-	-	101.422	-	-
(III) Totale				228.122	-	-	-	-	-	228.122	-	-

(1) Euro 4.375 per la Carica di Presidente del Collegio Sindacale di Intek Group S.p.A. per il periodo 28 giugno - 30 luglio 2012.

(2) Euro 51.642 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Intek Group S.p.A., Euro 23.920 per la carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale di KME Italy S.p.A..

(3) Euro 36.200 per la carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale di Intek Group S.p.A., Euro 17.424 per la carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale di ErgyCapital S.p.A.

(4) Euro 32.083 per la carica di Sindaco Effettivo di Intek Group S.p.A., Euro 23.920 per la carica di Sindaco effettivo del Collegio Sindacale di KME Italy S.p.A.

(5) Euro 2.400 per il rimborso di spese forfetarie per la carica di sindaco Effettivo in Intek Group S.p.A. fino al 28 giugno 2012, pagato a Commercialisti Economisti d'Impresa "Studio Dueppi".

(6) Euro 31.200 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di KME Italy S.p.A., Euro 4.958 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di KME Recycle S.r.l. fino al 16 aprile 2012.