

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 14 maggio 2012)

ESERCIZIO 2011

www.kmegroup.com

Indice

Premessa

SEZIONE 1

- 1.1 Le finalità della politica sulla remunerazione e sua evoluzione.
- 1.2 Gli organi sociali coinvolti e le procedure utilizzate.
- 1.3 Il Comitato per la Remunerazione, composizione ed attività.
- 1.4 La politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione.
- 1.5 La politica in materia di benefici non monetari.
- 1.6 Descrizione degli obiettivi di *performance* con riferimento alle componenti variabili della remunerazione e criteri adottati per la loro valutazione.
- 1.7 Coerenza della politica sulla remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.
- 1.8 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.
- 1.9 Proposta di deliberazione.

SEZIONE 2

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

- 2.1 Il Consiglio di Amministrazione.
- 2.2 Piani di *stock option*.
- 2.2.1 Il “Piano di *stock option* KME Group S.p.A. 2010-2015”.
- 2.2.2 Esecuzione del “Piano di *stock option* KME Group S.p.A. 2010-2015”.
- 2.3 Il Collegio Sindacale.

Seconda parte: Tabelle

- 2.4.1 Compensi degli Amministratori.
- 2.4.2 *Stock Option*.
- 2.4.3 Piano di incentivazione monetaria.
- 2.4.4 Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, Direttori Generali e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.
- 2.4.5 Compensi del Collegio Sindacale.

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.

Nella "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" (di seguito la "Relazione sulla Governance") redatta in occasione della presentazione del bilancio dell'esercizio 2010 si dava atto, dandone un opportuno dettaglio, dei cambiamenti in corso e la Società già in quella occasione ha cominciato ad introdurre le nuove disposizioni.

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.kme.com.

Tali adempimenti trovano la loro prima applicazione nel 2012 con la redazione e la messa a disposizione della presente Relazione.

CONSOB, a sua volta, 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, 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* (i riferimenti qui riportati sono effettuati nei confronti della sua edizione del 2010), la presente Relazione è stata redatta anche nel rispetto dell’art. 7 (nell’ultima edizione ha assunto il n.6) del predetto Codice, modificato nel marzo 2010, che è denominato e tratta della “Remunerazione degli Amministratori”. Come a suo tempo previsto in via di norma transitoria, anche l’applicazione di tali disposizioni è avvenuta nel corso del 2011 e quindi la relativa informazione è data al mercato nel 2012.

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.kme.com 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 14 maggio 2012.

* * * *

SEZIONE 1

1.1 Le finalità della politica sulla remunerazione e sua evoluzione

La politica della remunerazione rappresenta uno strumento fondamentale 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'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 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 2012 dal Consiglio di Amministrazione in carica, il cui mandato scade con l'approvazione del Bilancio relativo all'anno 2011; ovviamente la loro conferma sarà sottoposta ai nuovi Amministratori e Sindaci che riceveranno il mandato dall'Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 ed il 28 giugno 2012.

Vi diamo atto che la Società non ha utilizzato alcun riferimento a politiche retributive adottate da altre società.

Sulla base delle linee sopra descritte, il Consiglio di Amministrazione ritiene che la remunerazione dei propri componenti e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sia stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, nel rispetto del Principio 7.P.2. del Codice di Autodisciplina.

1.2 Gli organi sociali coinvolti 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 su proposta del Comitato per la Remunerazione, interamente composto da Amministratori indipendenti, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale.

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

1.3 Il Comitato per la Remunerazione, 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.

Si ricorda che 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 (vedi criterio 7.C.5. del Codice di Autodisciplina)

In materia di remunerazione, il Comitato esercita le competenze e le funzioni previste dal "Regolamento Parti Correlate" per il Comitato per il Controllo Interno nel rispetto delle disposizioni previste per lo stesso. Le sue decisioni sono comunicate al Comitato per il Controllo Interno 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 III del Codice Civile. Partecipa anche il Presidente del Consiglio di Amministrazione al fine di coordinare i lavori del Comitato con quelli del Consiglio di Amministrazione.

Nessun Amministratore prende parte alle sue riunioni qualora venga esaminata una proposta che lo riguardi personalmente, nel rispetto del criterio 7.C.6 del Codice.

Premesso che il Consiglio di Amministrazione, ai sensi del principio 7.P.3. del Codice, ritiene che tutti i componenti del Comitato posseggano una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, il Comitato, pur avendone facoltà, non si è avvalso di consulenti esterni avendo ritenuto al momento sufficiente quanto portato a sua conoscenza dalle funzioni aziendali in occasione delle sue decisioni.

Nel corso dell'esercizio 2011 si è riunito una sola volta, una in meno rispetto al precedente; in tale occasione i suoi componenti sono stati tutti presenti.

Nel 2012 si è riunito una volta per deliberare in merito alle proposte per il compenso variabile dei Vice Presidenti Vincenzo Manes e Diva Moriani per il 2012, nonché per esaminare i criteri adottati per la remunerazione dell'alta dirigenza del Gruppo.

1.4 La politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

Al Vice Presidente Vincenzo Manes ed agli Amministratori esecutivi Riccardo Garrè ed Italo Romano che, insieme a Roelf Evert Reins, fanno parte del *Vorstand* di KME A.G., oltre ad una componente fissa è riconosciuto un compenso variabile, entro un importo massimo, che tiene conto del raggiungimento di obiettivi specifici del Gruppo, 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.

Il Comitato per la Remunerazione verifica su base annuale il raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti e formula conseguentemente le proprie proposte al Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento alla remunerazione complessiva di competenza dell'esercizio 2011, la quota variabile del Vice Presidente Vincenzo Manes è stata pari a circa il 21%, la quota variabile degli altri Amministratori esecutivi è stata pari a circa il 26%.

Alla Vice Presidente Diva Moriani, oltre alla componente fissa, è attribuito un compenso variabile, entro la cifra massima annua di Euro 150.000,00 legato all'incarico speciale attribuitole "di coordinamento della strategia relativa allo sviluppo ed alla ristrutturazione delle società facenti parte del Gruppo, ivi compreso il mandato per l'esecuzione di operazioni di natura straordinaria volte all'acquisizione o cessione di aziende nonché la negoziazione e la finalizzazione di accordi di rilevanza strategica per la Società ed il Gruppo".

La determinazione del livello del compenso per la Dr.ssa Moriani è stabilito annualmente sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti nei programmi delle società partecipate, sia di quelle del settore "rame", che di quelle facenti parte degli altri settori di investimento di KME Group S.p.A., esplicitati nelle riunioni di Consiglio e presi a riferimento quali parametri oggettivi per tale determinazione.

Anche nel caso della Dr.ssa Moriani il Comitato per la Remunerazione verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti e formula conseguentemente le proprie proposte al Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento alla remunerazione complessiva di competenza dell'esercizio 2011, la quota variabile della Vice Presidente Diva Moriani è stata pari a circa il 23%.

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; l'Assemblea del 21 aprile 2009 vi ha provveduto decidendo un'indennità fissa annua determinata in complessivi Euro 195.000,00 da distribuire in parti uguali tra tutti gli Amministratori ma con quota maggiorata del 50% a favore degli Amministratori chiamati a far parte dei due Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

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.

A valere sul risultato dell'esercizio 2010, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di rinunciare al compenso variabile; per quanto riguarda l'esercizio 2011, il compenso di cui all'art. 8 dello Statuto non è corrisposto, in quanto il risultato economico netto della Società è negativo.

La politica retributiva adottata è in linea con i c.d. "criteri applicativi" di cui al punto 7.C.1 del Codice di Autodisciplina, in quanto la componente fissa e quella variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici della Società, sono stati previsti limiti massimi per le componenti variabili, gli obiettivi di *performance* sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione del valore.

La Società ha anche adottato un "Piano di *stock option* KME Group S.p.A. 2010-2015"; l'assegnazione e l'esercitabilità delle opzioni relative a tale piano 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 fino al termine del mandato.

Per la descrizione del "Piano di *stock option* KME Group S.p.A. 2010-2015" si rinvia al paragrafo 2.2.1. della sezione 2 della presente Relazione.

1.5 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 Vice 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.

E' inoltre vigente per gli Amministratori esecutivi ed i Dirigenti una polizza infortuni che prevede un'indennità in caso di invalidità permanente ed in caso di decesso. Per i Dirigenti è infine in vigore una polizza vita che prevede un'indennità in caso di morte da malattia o da infortunio. Entrambe le polizze sono stipulate in base a quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale dei Dirigenti Industriali.

1.6 Descrizione degli obiettivi di *performance* con riferimento alle componenti variabili della remunerazione e criteri adottati per la loro valutazione

La componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e del Dirigente 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.

Come descritto al precedente punto 1.4, per il Vice Presidente Vincenzo Manes, per gli Amministratori esecutivi Riccardo Garrè ed Italo Romano e per il Dirigente con responsabilità strategica Roelf-Evert Reins, per il 2011 ed il 2012 si fa riferimento a livelli di *performance* calcolati sulla base di parametri di tipo finanziario (indebitamento finanziario netto consolidato) e parametri di tipo economico (risultato operativo lordo consolidato) attribuendo ad ognuno di essi un peso pari al 50% nell'ambito del calcolo della loro media aritmetica.

Per quanto riguarda la componente variabile della remunerazione della Vice Presidente Diva Moriani, si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi dei piani di ristrutturazione e/o di sviluppo delle società partecipate o di singoli settori di *business* delle stesse, in relazione allo specifico incarico attribuitole.

1.7 Coerenza della politica sulla remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società

Al momento non è previsto il differimento nel tempo della corresponsione di una porzione della componente variabile della remunerazione, se non per la parte che va a cumularsi nella formazione del trattamento di fine mandato o di fine rapporto di lavoro del percipiente.

Tuttavia la natura ed i livelli dei parametri di riferimento delle *performance*, cui le remunerazioni variabili 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.

1.8 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 Vice Presidente Vincenzo Manes un trattamento di fine mandato, 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 obiettivi l'implementazione delle azioni industriali più urgenti e nel contempo di ristabilire l'equilibrio finanziario-patrimoniale dopo la grave crisi del 2004.

Tale trattamento non verrà riconosciuto qualora la carica di Vice Presidente venisse revocata per giusta causa.

L'accantonamento contabile per il trattamento di fine mandato del Vice Presidente Vincenzo Manes ammonta a Euro 2.133.455, a fine dicembre 2011.

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.

Per quanto riguarda situazioni corrispondenti nell'ambito delle *stock option* attribuite, si rinvia allo specifico paragrafo della Relazione.

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.

Si ricorda che con efficacia dal 22 marzo 2011 l'Amministratore - Direttore Generale Domenico Cova ha rassegnato le proprie dimissioni dopo 36 anni di attività nel Gruppo KME. In pari data il Consiglio di Amministrazione ha cooptato il Dr. Riccardo Garrè, conferendogli la carica di Direttore Generale.

All'Ing. Domenico Cova sono state riconosciute le indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro dettagliate negli schemi di cui alla tabella riportata al paragrafo 2.4.1 della sezione 2 della presente Relazione.

1.9 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 KME Group S.p.A., riunita in data 27/28 giugno 2012 in sede ordinaria presso la sede sociale in Firenze, via dei Barucci n. 2,

- 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”.

Firenze, 14 maggio 2012

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 statutari ed assembleari.

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

L'indennità fissa annua agli Amministratori, da distribuire in parti uguali tra loro ma con quota maggiorata del 50% a favore di quelli chiamati a far parte dei due Comitati costituiti (coerentemente al Principio 7.P.2. del Codice), è stata determinata in Euro 195.000,00 con delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2009. In caso però 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. L'indennità fissa è pertanto pari a Euro 13.000,00 per ogni Amministratore, più Euro 6.500,00 qualora membro di un Comitato.

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 i due Vice Presidenti, Vincenzo Manes e Diva Moriani, ed i due Direttori Generali, Riccardo Garrè e Italo Romano.

Al Vice Presidente Vincenzo Manes ed agli Amministratori Esecutivi (Riccardo Garrè e Italo Romano) facenti parte anche del *Vorstand* di KME A.G. nonché a Roelf Evert Reins, anch'egli componente del *Vorstand* di KME A.G., oltre ad una componente fissa è stato riconosciuto un compenso variabile che tiene conto del raggiungimento di obiettivi specifici del Gruppo, legati per il 50% a parametri di tipo finanziario e per il 50% a parametri di redditività operativa annuale elaborati in coerenza con quelli dei piani industriali pluriennali, come descritto al paragrafo 1.4 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.

Anche il Signor Roelf Evert Reins, in qualità di membro del *Vorstand* di KME A.G., riceve un compenso fisso oltre ad una componente 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.

Nel rispetto poi del nuovo testo 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* KME 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 KME 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 KME 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.kme.com 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 KME 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 KME, 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 KME 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 KME 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) hanno in essere con la Società o con le sue controllate un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualifica di Dirigenti;
- (ii) rivestono la carica di Amministratori esecutivi nella Società.

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.

Peraltro, nel Piano sono rispettati i criteri applicativi previsti dal medesimo art. 7 del Codice relativamente ad un "*vesting period*" almeno triennale ed al mantenimento dei titoli attribuiti per un periodo minimo, seppur diverso da quello previsto dal Codice, ovvero per 24 mesi e non fino alla scadenza del mandato come appreso precisato.

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 KME 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 KME 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* KME Group S.p.A. 2010-2015”

Nella sua riunione del 7 ottobre 2010, il Consiglio ha provveduto ad individuare i beneficiari del Piano ed 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 KME 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.

Il prezzo di esercizio delle opzioni, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, è stato fissato in misura pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle quotazioni delle azioni ordinarie KME Group S.p.A. rilevati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo che va dalla data di assegnazione al medesimo giorno del mese solare precedente.

Nella medesima riunione del 7 ottobre 2010, il Consiglio di Amministrazione ha anche dato parziale attuazione alla delega ad esso attribuita dalla medesima Assemblea degli Azionisti del 2 dicembre 2009, in sede straordinaria, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, decidendo l'aumento del capitale sociale a pagamento e in via scindibile, mediante emissione di massime n. 25.500.000 azioni ordinarie KME Group S.p.A., godimento regolare, al prezzo unitario di sottoscrizione di Euro 0,295, per un importo complessivo di massimi Euro 7.522.500,00, con esclusione del diritto d'opzione ai sensi dell' art. 2441, comma 4°, secondo periodo, del Codice Civile.

Come richiesto dalla disposizione testé richiamata la società incaricata della revisione legale dei conti, KPMG S.p.A., ha rilasciato apposita relazione sulla corrispondenza al valore di mercato del prezzo di emissione delle nuove azioni.

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 tutto il triennio della loro carica (2009-2011), da parte della

Assemblea degli Azionisti al momento delle loro nomina con riferimento ai minimi della tariffa professionale dei dottori commercialisti.

Al Presidente del Collegio Sindacale è attribuito un compenso maggiore in ragione del 50% di quello di ciascuno dei Sindaci Effettivi.

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 2011, 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).

Nella tabella in parola sono riportati anche i compensi del Signor Roelf Evert Reins, membro del *Vorstand* di KME A.G. insieme agli Amministratori e Direttori Generali Riccardo Garrè ed Italo Romano, ed unico "Dirigente con responsabilità strategiche" del Gruppo nel rispetto della definizione prevista da CONSOB nello "Schema n. 7 bis" appena richiamato.

Vi è riportato anche il compenso dell'Amministratore e Direttore Generale Domenico Cova che ha lasciato ogni incarico nella Società e nel Gruppo il 22 marzo 2011.

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	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	363.000 ⁽¹⁾				5.496		368.496		
Vincenzo Manes	Vice Presidente	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	823.000 ⁽²⁾		225.000		20.209		1.068.209	535.002	
Diva Moriani	Vice Presidente	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	328.000 ⁽³⁾		100.000		3.222		431.222	332.071	
Riccardo Garrè	Consigliere Dir. Generale	22/03/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	616.954 ⁽⁴⁾		236.000		1.388		854.342		
Italo Romano	Consigliere Dir. Generale	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	624.250 ⁽⁵⁾		231.000		1.599		856.849		
Domenico Cova	Consigliere Dir. Generale	01/01/2011-22/03/2011		287.830 ⁽⁶⁾						287.830		1.693.827
Vincenzo Cannatelli	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	421.600 ⁽⁷⁾						421.600		
Mario d'Urso	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	14.200 ⁽⁸⁾	13.000					27.200		
Marcello Gallo	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	40.400 ⁽⁹⁾						40.400		
Giuseppe Lignana	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	14.200 ⁽¹⁰⁾	13.000					27.200		
Giancarlo Losi	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	315.670 ⁽¹¹⁾		25.588		797		342.055	73.794	
Alberto Pecci	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	13.000 ⁽¹²⁾	6.500					19.500		
Alberto Pirelli	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	13.000 ⁽¹³⁾	6.500					19.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.336.303	39.000	275.000		28.927		1.679.230	867.073	74.500
(II) Compensi da controllate e collegate				2.538.801		542.588		3.784		3.085.173	73.794	1.619.327
(III) Totale				3.875.104	39.000	817.588		32.711		4.764.403	940.867	1.693.827
Roelf-Evert Reins Dirigente strategico				482.754		173.000				655.754		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				482.754		173.000				655.754		
(III) Totale				482.754		173.000				655.754		

Note alla Tabella dei compensi

- (1) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 225.000 per la carica di Presidente di KME Group S.p.A., Euro 100.000 per la carica di Presidente di KME Italy S.p.A. ed Euro 25.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G. . I benefici non monetari sono corrisposti per la funzione di Presidente di KME Group S.p.A.
- (2) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 725.000 per la carica di Vice Presidente di KME Group S.p.A., Euro 80.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G., Euro 5.000 per la carica di Amministratore di ErgyCapital S.p.A.. I compensi variabili e i benefici non monetari sono corrisposti per la funzione di Vice Presidente di KME Group S.p.A.
- (3) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 188.333 per la carica di Vice Presidente di KME Group S.p.A., Euro 25.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G., Euro 65.000 per la carica di Presidente di ErgyCapital S.p.A., Euro 36.667 per la carica di Amministratore Delegato di KME Partecipazioni S.r.l.
I compensi variabili e i benefici non monetari sono corrisposti per la funzione di Vice Presidente di KME Group S.p.A. e Amministratore Delegato di KME Partecipazioni S.r.l.
- (4) Euro 10.115 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 400.010 per la carica di Dirigente di KME Italy S.p.A., Euro 6.829 per rimborsi spese forfettari da KME Italy S.p.A., Euro 200.000 da KME A.G.. Il compenso variabile è corrisposto per la carica di membro del Vorstand di KME A.G., i benefici non monetari sono corrisposti per la carica in KME Italy S.p.A.
- (5) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 400.010 per la carica di Dirigente di KME Italy S.p.A., Euro 3.140 per rimborsi spese forfettari da KME Italy S.p.A., Euro 208.100 da KME A.G.. Il compenso variabile è corrisposto per la carica di membro del Vorstand di KME A.G., i benefici non monetari sono corrisposti per la carica in KME Italy S.p.A.
- (6) Euro 2.885 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 139.261 per la carica di Dirigente di KME Italy S.p.A., Euro 380 per rimborsi spese forfettari da KME Italy S.p.A., Euro 145.304 da KME A.G.. Per quanto riguarda l'indennità per la cessazione del rapporto di lavoro e della carica, l'importo comprende: Euro 257.527 a titolo di TFR, Euro 1.134.100 a titolo di accordo ad integrazione del TFR, Euro 227.700 a titolo di indennità per l'impegno di non concorrenza (importo erogabile bimestralmente fino al 30 aprile 2013), Euro 74.500 per impegno di collaborazione erogabile fino al 31 marzo 2012
- (7) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 3.600 per rimborsi spese forfettari per la carica di consigliere di KME Group S.p.A., Euro 405.000 per la carica ricoperta in ErgyCapital S.p.A.
- (8) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 1.200 per rimborsi spese forfettari per la carica di consigliere di KME Group S.p.A.,. I compensi per la partecipazione a Comitati, riguardano il Controllo per la Remunerazione (Euro 6.500) e quello per il Controllo Interno (Euro 6.500)
- (9) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 2.400 per rimborsi spese forfettari per la carica di consigliere di KME Group S.p.A., Euro 25.000 per la carica di membro del Supervisory Board di KME A.G.
- (10) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 1.200 per rimborsi spese forfettari per la carica di consigliere di KME Group S.p.A.,. I compensi per la partecipazione a Comitati, riguardano il Controllo per la Remunerazione (Euro 6.500) e quello per il Controllo Interno (Euro 6.500)
- (11) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 33.570 per la carica di segretario del C.d.A. di KME Group S.p.A., Euro 247.367 per la carica di Dirigente in società controllate, così come Euro 400 per rimborsi spese forettari, Euro 21.333 per la carica di Presidente di KME Partecipazioni S.r.l. Il compenso variabile e i benefici non monetari sono corrisposti in qualità di Dirigente in società controllate.
- (12) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 6.500 quale membro del Comitato per il Controllo Interno,
- (13) Euro 13.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea pagato a Pirelli Tyre S.p.A, così come il compenso di Euro 6.500 per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione.

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 nuove 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 (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 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	Vice Presidente	2010/2015	14.500.000	0,295	Ott.2011 Dic.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.500.000	535.003
Diva Moriani	Vice Presidente	2010/2015	9.000.000	0,295	Ott.2011 Dic.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.000.000	332.071
Giancarlo Losi	Amministratore Dirigente	2010/2015	2.000.000	0,295	Ott.2011 Dic.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	73.794
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano 2010/2015		23.500.000			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23.500.000	867.074
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano 2010/2015		2.000.000			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	73.794
(III) Totale			25.500.000			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.500.000	940.868

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

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; tali importi sono già compresi e dettagliati nella tabella di cui al paragrafo 2.4.1.

Piani di incentivazione monetaria 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 Vice - Presidente		M.B.O.	225.000	= =	= =	= =	= =	= =	= =
Diva Moriani Vice - Presidente		M.B.O.	100.000	= =	= =	= =	= =	= =	= =
Riccardo Garrè Amministratore - Direttore Generale		M.B.O.	236.000	= =	= =	= =	= =	= =	= =
Italo Romano Amministratore - Direttore Generale		M.B.O.	231.000	= =	= =	= =	= =	= =	= =
Gian Carlo Losi Amministratore - Dirigente		M.B.O.	25.588	= =	= =	= =	= =	= =	= =
Rolf-Evert Reins Dirigente strategico		M.B.O.	173.000	= =	= =	= =	= =	= =	= =
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		M.B.O.	275.000						
(II) Compensi da controllate e collegate		M.B.O.	715.588						
(III) Totale			990.588						

(*) Importi già compresi e dettagliati nella colonna "Compensi variabili *non equity*/bonus e altri incentivi" paragrafo 2.3.1

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

Nel precedente esercizio, le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, Direttori Generali e dai Dirigenti con responsabilità strategiche erano inserite nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

In ragione delle modifiche legislative intervenute, sono invece adesso raccolte nella presente Relazione utilizzando il nuovo 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 2010	Numero titoli acquistati nel corso del 2011	Numero titoli venduti nel corso del 2011	Numero titoli posseduti alla fine dell'esercizio 2011
Salvatore Orlando	Presidente	KME Group S.p.A.	n. 3.293.995 az. ord. n. 737.849 w. 06/11 (1) n. 156.875 w. 09/11 (1)	==	==	n. 3.293.995 az. ord.
Diva Moriani	Vice Presidente Esecutivo	KME Group S.p.A.	n. 270.280 az. ord.	==	==	n. 270.280 az. ord.
Domenico Cova(*)	Amministratore - Direttore Generale	KME Group S.p.A.	n. 163.635 az. ord.	==	==	n. 163.635 az. ord.
Italo Romano	Amministratore - Direttore Generale	KME Group S.p.A.	n. 163.635 az. ord.	==	==	n. 163.635 az. ord.
Vincenzo Cannatelli	Amministratore	KME Group S.p.A.	n. 146.494 az. ord. n. 104.218 w. 06/11 (1)	==	==	n. 146.494 az. ord.
Marcello Gallo	Amministratore	KME Group S.p.A.	n. 568.125 az. ord. n. 86.940 w. 06/11 (1) n. 127.312 w. 09/11 (1)	==	==	n. 568.125 az. ord.
Gian Carlo Losi	Amministratore - Segretario del Consiglio	KME Group S.p.A.	n. 141.357 az. ord.	==	==	n. 141.357 az. ord.
Alberto Pecci	Amministratore	KME Group S.p.A.	n. 594.017 az. ord. n. 15.634 az. risp. n. 120.245 az. risp. n. 156.763 w. 06/11 (1) n. 161.430 w. 09/11 (1)	==	== == == n. 156.763 w. 06/11 (1) n. 161.430 w. 09/11 (1)	n. 594.017 az. ord. n. 15.634 az. risp. n. 120.245 az. risp.

(*) L'Amministratore-Direttore Generale Domenico Cova ha rassegnato le dimissioni il 22 marzo 2011

(1) I warrant 06/11 ed i warrant 09/11 hanno cessato ogni efficacia con decorrenza dal 30.12.2011

2.4.5 Compensi del Collegio Sindacale

Il dettaglio dei compensi del Collegio Sindacale relativi all'esercizio 2011, anche in Società controllate, è riportato nella tabella che segue, predisposta secondo le nuove disposizioni previste da CONSOB (ovvero lo "Schema 7 bis" - Tabella 2 - 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					
Marco Lombardi	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	71.844 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	71.844	-	-
Vincenzo Pilla	Sindaco effettivo	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	69.913 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	69.913	-	-
Pasquale Pace	Sindaco Effettivo	01/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011	32.449 ⁽³⁾	-	-	-	-	-	32.449	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				112.630	-	-	-	-	-	112.630	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				61.576	-	-	-	-	-	61.576	-	-
(III) Totale				174.206	-	-	-	-	-	174.206	-	-

(1) Euro 47.924 per la Carica di Presidente del Collegio Sindacale di KME Group S.p.A., Euro 23.920 per la carica di Sindaco Effettivo di KME Italy S.p.A.

(2) Euro 32.257 per la carica di Sindaco Effettivo di KME Group S.p.A., Euro 31.200 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di KME Italy S.p.A., Euro 6.456 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di KME Recycle S.r.l.

(3) Euro 31.849 per la carica di Sindaco Effettivo di KME Group S.p.A. pagato a Commercialisti Economisti d'Impresa "Studio Dueppi", così come Euro 600 per il rimborso di spese forfettarie per la carica.

Firenze, 14 maggio 2012

Il Consiglio di Amministrazione