

INTEK GROUP

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2018

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

Consiglio di Amministrazione
del 10 aprile 2019

Sede Legale e Amministrativa:
20121 Milano - Foro Buonaparte, 44
Capitale sociale Euro 335.069.009,80 i.v.
Cod. Fiscale e Reg. Imprese
di Milano n° 00931330583
www.itkgroup.it

1	Sezione I.....	105
1.1	Introduzione	105
1.2	Governance di Intek Group.....	106
1.2.1	Le cariche sociali.....	106
1.2.2	Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione delle politiche di remunerazione e le procedure utilizzate	106
1.2.3	Il Comitato per la Remunerazione, ruolo, composizione ed attività.....	107
1.3	Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	108
1.3.1	Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione.....	108
1.3.2	Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche	109
1.3.2.1	Membri del Consiglio di Amministrazione	109
1.3.2.2	Amministratori Esecutivi.....	110
1.4	Le componenti del pacchetto retributivo del <i>top management</i>	111
	Altre informazioni.....	111
2	Sezione II.....	113
2.1	Prima parte: Informazioni in merito alle voci che compongono la remunerazione	113
2.1.1	Il Consiglio di Amministrazione	113
2.1.1.1	Compensi statutari ed assembleari.....	113
2.1.1.2	Compensi degli Amministratori con particolari cariche	113
2.1.1.3	Compensi degli Amministratori non esecutivi nell'ambito dei Comitati.....	113
2.1.2	Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti.....	113
2.1.3	Piani di stock option	113
2.1.4	Il Collegio Sindacale	114
2.2	Seconda parte: Tabelle	115
2.2.1	Compensi degli amministratori.....	115
2.2.2	Stock Option.....	118
2.2.3	Piano di incentivazione monetaria.	120
2.2.4	Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.	122
2.2.5	Compensi del Collegio Sindacale	124

Signori Azionisti,

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

La "Relazione sulla Remunerazione" è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, redatto in conformità all'allegato 3A, schema 7 bis, del Regolamento Emittenti, che viene depositato presso la sede legale della Società e pubblicato nel proprio sito internet, almeno 21 giorni prima della Assemblea degli Azionisti chiamata annualmente ad approvare il bilancio. L'Assemblea, in tale occasione, delibera al riguardo su uno specifico punto dell'ordine del giorno, esprimendo un voto favorevole o contrario, seppure non vincolante, sulla Sezione I della Relazione come infra individuata. L'esito del voto è quindi messo a disposizione in apposita sezione del sito della Società, che ricordiamo è www.itkgroup.it.

Nella redazione della presente Relazione, la Società si è attenuta alle indicazioni riportate nella delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 che ha aggiunto l'art. 84 *quater* al Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti") e dettagliato, con un apposito schema, il *format* richiesto per la redazione del documento in parola.

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

▪ **Sezione I**

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

▪ **Sezione II**

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

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

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

In continuità con quanto effettuato negli ultimi esercizi, seguendo le indicazioni contenute nel *format* predisposto da Borsa Italiana SpA (VIII edizione – gennaio 2019) per la "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" ("Relazione sulla Governance"), si è ritenuto di inserire nella presente Relazione le informazioni richieste dal Codice di Autodisciplina al fine di evitare un'inutile duplicazione di informativa. Di tale scelta è stata data evidenza anche nella appena ricordata Relazione sulla *Governance*.

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

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 10 aprile 2019.

1 Sezione I

1.1 Introduzione

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

Intek Group è una *holding* di partecipazioni diversificata la cui strategia consiste nell'investimento a medio termine in settori diversificati, in un'ottica che prevede una accentuata focalizzazione sulla loro capacità di generazione di cassa e/o di accrescimento del valore nel tempo.

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

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

Per raggiungere tali obiettivi occorre mantenere un costante monitoraggio del proprio portafoglio e dei propri *asset* e delle attività ad essi riconducibili con periodica riconsiderazione degli stessi. Viene pertanto periodicamente ridiscusso il rapporto tra il rendimento degli investimenti e le risorse impiegate sugli stessi, ricercando soluzioni per gli investimenti che non arrivino a raggiungere livelli di *performance* accettabili e quindi non in linea con le politiche di gestione.

La massimizzazione del valore degli *asset* gestiti viene, quindi, perseguita attraverso strategie di *business*, inclusi accordi e/o opportunità di *partnership*, che mirino alla valorizzazione di singoli *asset* ed alla realizzazione di operazioni straordinarie aventi ad oggetto le partecipazioni in portafoglio.

Questa configurazione ha portato anche a specificare come il bilancio separato della capogruppo rappresenti in modo più idonea la struttura patrimoniale/finanziaria e l'effettiva evoluzione economica della Società in modo più leggibile rispetto al bilancio consolidato.

Il bilancio separato è, pertanto, l'elemento informativo su cui si basa la comunicazione dei risultati aziendali, anche tenuto conto della qualifica contabile della Società quale "entità di investimento" applicata a partire dall'esercizio 2014. Ciò comporta la valutazione a *fair value* degli investimenti, ad eccezione delle partecipazioni in società strumentali all'attività di Intek Group che vengono valutate al costo e consolidate integralmente.

1.2 Governance di Intek Group

1.2.1 Le cariche sociali

In conseguenza delle decisioni assunte dalla Assemblea degli Azionisti dell'8 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società risultano composti alla data della presente Relazione come segue:

Consiglio di Amministrazione

Membri	Carica ricoperta nel Consiglio	Cariche ricoperte nei Comitati	
		Comitato per la Remunerazione (1)	Comitato Controllo e Rischi
Vincenzo Manes	Presidente Esecutivo		
Diva Moriani	Vice Presidente Esecutivo		
Marcello Gallo	Vice Presidente Esecutivo		
Giuseppe Lignana	Amministratore Indipendente		√ (Presidente)
James Macdonald	Amministratore		
Ruggero Magnoni	Amministratore		
Francesca Marchetti	Amministratore Indipendente		√
Alessandra Pizzuti	Amministratore		
Luca Ricciardi	Amministratore Indipendente		√

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

Collegio Sindacale

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

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento all'esercizio 2018, in linea con i precedenti tre esercizi, sono stati considerati Dirigenti con responsabilità strategica di Intek Group unicamente gli amministratori esecutivi e quindi Vincenzo Manes, Diva Moriani e Marcello Gallo. I dirigenti strategici in carica nelle società partecipate, considerate investimenti e quindi non strumentali all'attività della Società, non sono definiti "dirigenti con responsabilità strategica" ai fini della presente Relazione.

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

Con l'assemblea del 19 giugno 2015, che ha approvato il bilancio al 31 dicembre 2014, era venuto a scadere il Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione della Società, nominato da detta assemblea, aveva deciso di non procedere alla ricostituzione del Comitato per la Remunerazione ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, ritenendo che i compiti stabiliti dal Codice a proposito del Comitato per la Remunerazione (cfr. Principio 6.C.5)

potessero ben essere svolti, nel caso specifico di Intek Group, direttamente dal Consiglio di Amministrazione. Anche l'organo amministrativo nominato dall'Assemblea dell'8 maggio 2018, riunitosi in pari data, ha deciso, in continuità con il precedente triennio, di non procedere alla ricostituzione di detto Comitato.

Per l'esercizio 2018, come già nei precedenti esercizi, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che esso stesso, nella sua interezza, sia il soggetto che possa adeguatamente ed efficacemente procedere alla individuazione e fissazione dei criteri di incentivazione (legati alla valorizzazione degli *asset* come sopra indicato) sulla base dei quali determinare la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica, nonché per il monitoraggio dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'assemblea dell'8 maggio 2018, al pari di quello precedentemente in carica, ha ritenuto anch'esso di non procedere alla ricostituzione del Comitato per la Remunerazioni.

Il Consiglio ha infatti ritenuto che la ridefinizione da parte della Società della propria *mission* strategica, dell'approccio al mercato e del nuovo assetto di *governance*, abbia reso più semplice, rispetto al passato, la gestione della politica delle remunerazioni, che riguarda unicamente gli Amministratori esecutivi della Società, mentre quella degli Amministratori e dei Dirigenti delle società controllate/partecipate, considerate come investimenti, è di competenza degli organi amministrativi delle singole società controllate/partecipate, fermo restando il coinvolgimento della capogruppo in relazione a compensi straordinari connessi alla dismissione degli investimenti.

I criteri di incentivazione di Amministratori esecutivi saranno sempre più correlati al raggiungimento di specifici obiettivi di valorizzazione degli *asset* e delle partecipazioni in portafoglio e, quindi, in termini di creazione di “valore” per la Società – piuttosto che – come in passato - ad obiettivi di *performance* e/o redditività delle singole controllate.

In tale nuovo contesto, l’istituzione del Comitato per le remunerazioni avrebbe un ambito operativo estremamente limitato tanto da non renderlo funzionale.

La Società ritiene infatti che il Consiglio di Amministrazione, nella sua interezza, sia il soggetto che possa adeguatamente ed efficacemente procedere alla individuazione e fissazione dei criteri di incentivazione (legati alla valorizzazione degli *asset* come sopra indicato) sulla base dei quali determinare la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica nonché per il monitoraggio dell’avvenuto raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

I compiti che il Codice di Autodisciplina specifica che devono essere svolti dal Comitato per le remunerazioni (cfr. Principio 6.C.5) si reputa possano essere nel caso specifico di Intek Group, demandati al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di consentire all’organo amministrativo di condurre una valutazione la più consapevole e la più accorta possibile, il Consiglio di Amministrazione potrà farsi supportare, all’occorrenza, dall’*expertise* di almeno due amministratori indipendenti, cui rivolgersi, di volta in volta, per approfondimenti in merito alla remunerazione fissa e variabile da riconoscere agli Amministratori Esecutivi.

L’esperienza e la indipendenza di tali amministratori sono in grado di garantire al Consiglio un valido supporto rendendo così pleonastica la nomina del comitato per le remunerazioni.

Ferma restando la competenza del Consiglio di Amministrazione in materia, come in precedenza già descritto, in coerenza con la mancata nomina del Comitato per la Remunerazione, la Politica delle Remunerazioni degli amministratori esecutivi ed i criteri di remunerazione viene approvata con i pareri favorevoli espressi dal Collegio Sindacale e dal Comitato Controllo e Rischi.

1.3 Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

1.3.1 Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione

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

Il Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2018 si era espresso in merito alla politica della remunerazione per il triennio 2018-2020, modificando i criteri rispetto alle Politiche degli esercizi precedenti, poi confermati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 aprile 2019, unitamente alla approvazione della presente Relazione.

La politica della remunerazione rappresenta un importante strumento per la creazione di un valore aziendale sostenibile.

Essa contribuisce ad attrarre e a mantenere professionalità di alto livello e ad allineare gli obiettivi e i comportamenti individuali alle strategie ed ai programmi di medio/lungo termine del Gruppo.

I principi ispiratori della struttura retributiva complessiva sono i seguenti:

- formulazione equilibrata;
- adeguato bilanciamento delle componenti fisse e di quelle variabili. La componente variabile non deve assumere un peso predominante e deve prevedere limiti massimi. Particolare attenzione va posta alla componente fissa della retribuzione, quale salvaguardia delle professionalità, in stretto collegamento al ruolo ricoperto, all’ampiezza della responsabilità e

al mantenimento dei risultati positivi nel tempo, e sufficiente a remunerare la prestazione, anche nel caso di non erogazione della componente variabile;

- appropriata formulazione della retribuzione variabile, che guardi agli obiettivi di medio/lungo termine, evitando l'unico riferimento ad azioni temporali di breve termine. Il collegamento tra retribuzione e *performance* deve basarsi su parametri predeterminati, misurabili e collegati non solo a valutazioni quantitative, ma anche a giudizi di natura qualitativa tenendo in considerazione la politica di gestione dei rischi adottata dalla Società;
- attenzione alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

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

Con riferimento al principio 6.P.2 del Codice, si precisa che, per effetto delle ormai consolidate strategie operative (di *business*) ed organizzative della Società, le politiche di incentivazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica vengono correlate unicamente alla realizzazione da parte della Società e delle sue partecipate di operazioni di carattere straordinario e, quindi, in termini di creazione di "valore" piuttosto che, come in passato, ad obiettivi di *performance* e/o redditività dei singoli investimenti.

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

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

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

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

1.3.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

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

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

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.

L'articolo 21 dello statuto consente all'Assemblea degli Azionisti di attribuire agli amministratori una indennità fissa.

L'assemblea dell'8 maggio 2018 ha determinato, per il triennio 2018 – 2020, una indennità di Euro 16.500 su base annua per ciascun amministratore, con una maggiorazione del 50% a favore degli amministratori che facciano parte di Comitati istituiti dalla Società.

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

1.3.2.2 Amministratori Esecutivi

Componente fissa

Agli Amministratori Esecutivi viene riconosciuto un importo fisso definito in base a responsabilità e competenze connesse alla carica. L'importo è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2018 ha deliberato di attribuire una remunerazione fissa annua di Euro 700.000 al Presidente Vincenzo Manes e di Euro 100.000 a ciascuno dei Vice Presidenti, Diva Moriani e Marcello Gallo, per il periodo che va dalla loro nomina, avvenuta l'8 maggio 2018, fino alla data della assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

Componente variabile

Con riferimento agli esercizi 2018, 2019 e 2020 la componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica viene determinata come segue:

(i) in caso di operazioni di cessione di partecipazioni e/o asset in portafoglio della Società o di sue partecipate: sulla base del corrispettivo pattuito tra le parti, al netto dei costi di dismissione, il Consiglio di Amministrazione valuterà le operazioni stesse e definirà puntualmente la parte variabile da riconoscere agli Amministratori Esecutivi, nel caso concreto. Tale remunerazione complessiva sarà di norma compresa tra 1,5% ed il 3% del corrispettivo, al netto dei costi di dismissione. Sarà compito del Consiglio di Amministrazione stabilire, caso per caso, la percentuale specifica e la ripartizione tra i soggetti beneficiari, in base al contributo che gli stessi avranno apportato alla realizzazione dell'operazione. Inoltre, il compenso variabile che verrà erogato con modalità differite sarà non superiore al 20% dello stesso, così come determinato dal Consiglio di Amministrazione di volta in volta, e potrà essere erogato al termine del periodo di vigenza delle eventuali garanzie rilasciate dalla Società in favore degli acquirenti o al termine di eventuali contenziosi relativi alla cessione. La percentuale di cui sopra potrà essere ridotta in funzione del peso delle garanzie prestate. Resta inteso che il pagamento del saldo sarà decurtato, in misura proporzionale, qualora le garanzie rilasciate in favore degli acquirenti, ovvero l'esito di contenziosi con gli stessi in merito alla cessione, abbiano determinato la riduzione del corrispettivo incassato. Resta salva la facoltà in capo al Consiglio di Amministrazione di determinare compensi variabili straordinari, in caso di operazioni di dismissione di particolare rilevanza, anche al di fuori dei parametri sopra indicati;

(ii) in caso di operazioni di acquisizione di partecipazioni e/o asset da parte della Società o di sue partecipate: il Consiglio determinerà, di volta in volta, le caratteristiche dell'operazione (in base ai suoi termini e condizioni, alla strategicità, all'importo corrisposto ed ulteriori parametri che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuni) e se l'operazione stessa sia meritevole di attribuire agli Amministratori Esecutivi che l'hanno congegnata, negoziata e portata a termine, un compenso straordinario. In tal caso il Consiglio di Amministrazione determinerà altresì i termini di pagamento, la quota di remunerazione eventualmente differita e le condizioni al verificarsi delle quali la Società non erogherà totalmente o parzialmente gli importi differiti.

Oltre a quanto sopra indicato non è prevista nessuna altra forma di retribuzione variabile annuale, salvo diverse determinazioni di carattere straordinario del Consiglio di Amministrazione.

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

Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì valutare l'opportunità di corrispondere la componente variabile della retribuzione, nella misura massima del 50% della stessa, mediante azioni della Società - o di altra partecipata - dalla stessa detenute. Anche in questo caso l'assegnazione delle azioni potrà essere differita e l'effettiva consegna delle stesse potrà essere subordinata al fatto che l'avente diritto sia ancora Amministratore o Dirigente con Responsabilità Strategica della Società al momento della erogazione, salvo che la carica sia stata persa in ipotesi di "good leaver".

Il Consiglio di Amministrazione potrà avviare anche lo studio di un piano di *stock option* o di altra forma di *incentive compensation*, complementare rispetto alla remunerazione variabile, da

destinare agli amministratori e ad alcuni dipendenti o collaboratori della Società. che abbia lo scopo di incentivare azioni gestionali a sostegno del valore della Società.

Tale strumento, da coordinarsi con la componente variabile già prevista, potrebbe consentire di allineare gli interessi del *management* con quello degli azionisti nel medio – lungo periodo ed equilibrare gli obiettivi conseguiti dalla retribuzione variabile, volti a massimizzare la creazione di valore per gli azionisti legata alla realizzazione di operazioni di carattere straordinario.

Benefici non monetari

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

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

Con riferimento al triennio 2018-2020, non sono stati attribuiti Trattamenti di Fine Mandato in favore di Amministratori. Non sono neppure previsti compensi/indennità per “impegni di non concorrenza” così come l’assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza successivamente alla cessazione del rapporto.

1.4 Le componenti del pacchetto retributivo del *top management*

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

Altre informazioni

La Società, nella predisposizione della politica delle remunerazioni:

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

Proposta di deliberazione

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

“L'Assemblea degli Azionisti di INTEK Group S.p.A., riunitasi in sede ordinaria presso Mediobanca S.p.A. – Via Filodrammatici n. 3 in Milano,

- *preso atto della Relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione e redatta ai sensi degli articoli 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti,*
- *esaminata in particolare la Sezione Prima relativa alla politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica,*
- *avuto riguardo al Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Società aderisce,*
delibera

in senso favorevole sulla Sezione Prima della Relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli articoli 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti”.

Milano, 10 aprile 2019

Il Consiglio di Amministrazione

2 Sezione II

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

2.1.1 Il Consiglio di Amministrazione

2.1.1.1 Compensi statutari ed assembleari.

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

L'assemblea dell'8 maggio 2018 ha determinato, per il triennio 2018 – 2020, una indennità di Euro 16.500 su base annua per ciascun amministratore, con una maggiorazione del 50% a favore degli amministratori che facciano parte di Comitati istituiti dalla Società.

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.

2.1.1.2 Compensi degli Amministratori con particolari cariche.

Come già anticipato, il compenso degli Amministratori esecutivi è deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale; sono Amministratori esecutivi il Presidente Vincenzo Manes ed i Vice Presidenti Diva Moriani e Marcello Gallo.

L'articolo 21 dello statuto consente all'Assemblea degli Azionisti di attribuire agli amministratori una indennità fissa.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2018 ha deliberato di attribuire al Presidente Vincenzo Manes una remunerazione fissa di Euro 700.000 annui per il periodo dall'8 maggio 2018 fino alla data della assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020. Ai Vice Presidenti Diva Moriani e Marcello Gallo è stata attribuita una remunerazione fissa di Euro 100.000 annui ciascuno per lo stesso periodo.

Con riferimento all'esercizio 2018 gli Amministratori Esecutivi non hanno maturato alcun compenso variabile.

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

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è integrata in ragione della loro partecipazione ai Comitati esistenti (maggiorazione del 50%).

2.1.2 Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti.

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

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

- per i Dirigenti preposti al controllo interno non è previsto alcuno specifico compenso fisso per l'incarico;
- il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari non riceve alcun compenso aggiuntivo per tale incarico.

2.1.3 Piani di stock option

Al momento non è in essere alcun piano di incentivazione e quindi non è in essere alcuna remunerazione variabile a lungo termine.

2.1.4 Il Collegio Sindacale

Il compenso del Presidente del Collegio Sindacale e dei due Sindaci Effettivi è stato determinato su base annuale e per tutta la durata dell'incarico (esercizi 2018-2019-2020), da parte dell'Assemblea degli Azionisti al momento della loro nomina.

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

2.2 Seconda parte: Tabelle

2.2.1 Compensi degli amministratori

Il dettaglio dei compensi degli Amministratori, relativi all'esercizio 2018, anche in Società controllate, è riportato nella tabella che segue predisposta secondo le disposizioni previste da CONSOB (ovvero lo "Schema 7 bis" – Tabella 1 - di cui all'Allegato 3 A del Regolamento Emittenti).

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati (*)	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<i>Vincenzo Manes (1)</i>	<i>Presidente</i>	<i>01/01/2018 - 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				715.933	-	-	-	20.399	-	736.332	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				405.000	-	-	-	-	-	405.000	-	-
(III) Totale				1.120.933	-	-	-	20.399	-	1.141.332	-	-
<i>Diva Moriani (2)</i>	<i>VicePresidente</i>	<i>01/01/2018 - 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				115.933	-	-	-	-	-	115.933	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				428.425	-	-	-	5.719	-	434.144	-	-
(III) Totale				544.358	-	-	-	5.719	-	550.077	-	-
<i>Marcello Gallo (3)</i>	<i>VicePresidente</i>	<i>01/01/2018 - 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.449	-	-	-	-	-	80.449	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				351.678	-	-	-	5.214	-	356.892	-	-
(III) Totale				432.127	-	-	-	5.214	-	437.341	-	-
<i>Giuseppe Lignana (*) (4)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2018 - 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.733	7.966	-	-	-	-	25.699	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17.733	7.966	-	-	-	-	25.699	-	-
<i>James McDonald (5)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2018 - 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.933	-	-	-	-	-	15.933	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15.933	-	-	-	-	-	15.933	-	-
<i>Ruggero Magnoni (5)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2018 - 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.933	-	-	-	-	-	15.933	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15.933	-	-	-	-	-	15.933	-	-
<i>Francesca Marchetti (*) (6)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>08/05/2018 - 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.714	5.366	-	-	-	-	16.080	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.714	5.366	-	-	-	-	16.080	-	-
<i>Alessandra Pizzuti (7)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2018 - 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.333	-	-	-	-	-	18.333	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				145.240	-	-	-	4.603	-	149.843	-	-
(III) Totale				163.573	-	-	-	4.603	-	168.176	-	-
<i>Luca Ricciardi (5)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2018 - 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.933	-	-	-	-	-	15.933	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15.933	-	-	-	-	-	15.933	-	-
<i>Franco Spalla (*) (8)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2018 - 07/05/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.819	2.610	-	-	-	-	8.429	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				24.480	-	-	-	-	85.000	109.480	-	-
(III) Totale				30.299	2.610	-	-	-	85.000	117.909	-	-
<i>Altri dirigenti con responsabilità strategica</i>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

Note

- (1) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (Euro 15.000 fino al 07/05/2018), Euro 700.000 per la carica di Presidente di Intek Group SpA.
Euro 150.000 per la carica di Presidente di I2 Capital Partners SGR SpA, Euro 5.000 come amministratore di I2 Capital Partners SGR SpA.
Euro 250.000 in qualità di componente del Supervisory Board di KME SE.
I benefici non monetari (Euro 20.399) sono corrisposti per la funzione di Presidente di Intek Group SpA.
- (2) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (Euro 15.000 fino al 07/05/2018), Euro 100.000 per la carica di Vice Presidente di Intek Group SpA.
Euro 150.000 in qualità di componente del Supervisory Board di KME SE e Euro 25.000 in qualità di componente del Supervisory Board di KME Germany Bet GmbH.
Euro 253.425 per la carica di dirigente di KME Srl (inclusivi di Euro 3.425 per rimborsi forfettari).
I benefici non monetari (Euro 5.895) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME Srl.
- (3) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (Euro 15.000 fino al 07/05/2018), Euro 64.513 per la carica di Vice Presidente di Intek Group SpA dal 08/05/2018.
In I2 Capital Partners SGR: Euro 241.678 come dirigente, Euro 50.000 come amministratore delegato e Euro 5.000 come amministratore.
Euro 30.000 per la carica di componente del Supervisory Board di KME SE ed Euro 25.000 per la carica di componente del Supervisory Board di KME Germany Bet GmbH.
I benefici non monetari (Euro 5.680) sono corrisposti per la funzione di dirigente di I2 Capital Partners SGR SpA.
- (4) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (Euro 15.000 fino al 07/05/2018) oltre a gettoni di presenze per Euro 1.800.
- (5) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (Euro 15.000 fino al 07/05/2018).
- (6) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (dal 08/05/2018).
- (7) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (Euro 15.000 fino al 07/05/2018) oltre a gettoni di presenze per Euro 2.400.
In KME Srl Euro 100.240 come dirigente (inclusivi di Euro 1.240 di rimborsi forfettari). Euro 20.000 per la carica di componente del Supervisory Board di KME SE ed Euro 25.000 per la carica di componente del Supervisory Board di KME Germany Bet GmbH.
I benefici non monetari (Euro 4.603) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME Srl.
- (8) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea di Intek Group SpA (fino al 07/05/2018) oltre a gettoni di presenza per Euro 600.
In Culti Milano Spa Euro 5.000 per la carica di amministratore ed Euro 19.480 (Euro 30.000 annui a partire dal 09/05/2018) per la carica di Presidente.
Euro 85.000 per incarichi affidati successivamente al giorno 09/05/2019.
- (*) Euro 7.500 per Comitato Controllo e Rischi fino al 07/05/2018 e 8.250 dal 08/05/2018.

2.2.2 Stock Option

Come già segnalato in precedenza non vi sono in essere strumenti di questo tipo.

Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategica

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nel corso dell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value

2.2.3 Piano di incentivazione monetaria.

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

Nel 2018 non sono maturati *bonus* a favore di dirigenti con responsabilità strategica né erogati *bonus* relativi ad anni precedenti.

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

(A)	(B)	(I)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-

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

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

Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Dirigenti con Responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero titoli posseduti alla fine dell'esercizio 2017	Numero titoli acquistati nel corso del 2018	Numero titoli venduti nel corso del 2018	Numero titoli posseduti alla fine del 2018
Marcello Gallo	Amministratore	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	835.931	-	-	835.931
		Intek Group SpA - Azioni risparmio	7.530	-	-	7.530
Luca Ricciardi	Amministratore	Intek Group SpA - Azioni risparmio	121.081	-	-	121.081

2.2.5 Compensi del Collegio Sindacale

Il dettaglio dei compensi del Collegio Sindacale relativi all'esercizio 2018, anche in società controllate, è riportato nella tabella che segue, predisposta secondo le disposizioni previste da CONSOB (ovvero lo "Schema 7 bis" – Tabella 1 – di cui all'Allegato 3 A del Regolamento Emittenti).

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<i>Marco Lombardi</i>	<i>Presidente</i>	<i>01/01/2018 - 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			48.400	-	-	-	-	-	48.400	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			23.000	-	-	-	-	-	23.000	-	-
(III)	Totale			71.400	-	-	-	-	-	71.400	-	-
<i>Francesca Marchetti</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2018 07/05/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			10.786	-	-	-	-	-	10.786	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			10.786	-	-	-	-	-	10.786	-	-
<i>Giovanna Villa</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>08/05/2018 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.214	-	-	-	-	-	20.214	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			20.214	-	-	-	-	-	20.214	-	-
<i>Alberto Villani</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2018 31/12/2018</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			31.000	-	-	-	-	-	31.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(III)	Totale			41.000	-	-	-	-	-	41.000	-	-

Marco Lombardi: (I) Compenso fisso annuale di Euro 46.000; gettone di presenza di Euro 1.200
(II) Compenso come Presidente del Collegio Sindacale di KME Italy SpA

Francesca Marchetti: (I) Compenso fisso annuale di Euro 31.000 (in carica fino al 7 maggio 2018)

Giovanna Villa: (I) Compenso fisso annuale di Euro 31.000 (in carica dall'8 maggio 2018)

Alberto Villani: (I) Compenso fisso annuale di Euro 31.000

(II) Compenso di Euro 10.000 come Presidente del Collegio Sindacale di I2 Capital Partners SGR SpA