

INTEK GROUP

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2015

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

Consiglio di Amministrazione
del 29 aprile 2016

Sede Legale e Amministrativa:
20121 Milano - Foro Buonaparte, 44
Capitale sociale Euro 314.225.009,80 i.v.
Cod. Fiscale e Reg. Imprese
di Milano n° 00931330583
www.itkgroup.it

1	Sezione I.....	108
1.1	Introduzione	108
1.2	Il modello di <i>Governance</i> di Intek Group	109
1.2.1	<i>Le cariche sociali.....</i>	109
1.2.2	<i>Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione delle politiche di remunerazione e le procedure utilizzate</i>	110
1.2.3	<i>Il Comitato per la Remunerazione, ruolo, composizione ed attività.....</i>	111
1.3	Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	111
1.3.1	<i>Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione.....</i>	111
1.3.2	<i>Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	112
1.3.2.1	<i>Membri del Consiglio di Amministrazione</i>	112
1.3.2.2	<i>Amministratori Esecutivi.....</i>	113
1.4	Le componenti del pacchetto retributivo del <i>top management</i>	113
1.4.1	<i>Retribuzione fissa.....</i>	113
1.4.2	<i>Retribuzione variabile annuale.....</i>	114
1.4.3	<i>Retribuzione variabile a lungo termine</i>	114
1.4.3.1	<i>La politica in materia di benefici non monetari</i>	114
1.4.3.2	<i>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</i>	114
2	Sezione II.....	116
2.1	Prima parte: Informazioni in merito alle voci che compongono la remunerazione	116
2.1.1	<i>Il Consiglio di Amministrazione</i>	116
2.1.1.1	<i>Compensi statutari ed assembleari.....</i>	116
2.1.1.2	<i>Compensi degli Amministratori con particolari cariche.....</i>	116
2.1.1.3	<i>Compensi degli Amministratori non esecutivi nell'ambito dei Comitati.....</i>	116
2.1.2	<i>Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti.....</i>	116
2.1.3	<i>Piani di stock option.....</i>	117
2.1.3.1	<i>Il "Piano di stock option Intek Group SpA 2010-2015"</i>	117
2.1.4	<i>Il Collegio Sindacale</i>	117
2.2	Seconda parte: Tabelle	118
2.2.1	<i>Compensi degli amministratori.....</i>	118
2.2.2	<i>Stock Option.....</i>	121
2.2.3	<i>Piano di incentivazione monetaria.....</i>	123
2.2.4	<i>Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.....</i>	125
2.2.5	<i>Compensi del Collegio Sindacale</i>	127

Signori Azionisti,

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

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

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

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

▪ **Sezione I**

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

▪ **Sezione II**

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

Nella Relazione sono pertanto raggruppate tutte le informazioni sulle remunerazioni degli Amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche ed anche del Collegio Sindacale e vi è descritto il "piano di compenso" di cui all'art. 114 *bis* del TUF basato su strumenti finanziari e deliberato a favore di componenti esecutivi del Consiglio di Amministrazione e di dirigenti del Gruppo.

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

Seguendo le indicazioni contenute nel *format* predisposto da Borsa Italiana SpA (V edizione – gennaio 2015) per la "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" ("Relazione sulla *Governance*"), si è ritenuto di inserire nella presente Relazione le informazioni richieste dal Codice di Autodisciplina al fine di evitare un'inutile duplicazione di informativa. Di tale scelta è stata data evidenza anche nella appena ricordata relazione.

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

La presente "Relazione sulla Remunerazione" è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 29 aprile 2016.

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

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

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

La massimizzazione del valore degli *asset* gestiti viene, quindi, perseguita con una precisa definizione delle strategie di *business* nonché con l'identificazione di accordi e/o opportunità di *partnership*, la valorizzazione di singoli *asset* e la realizzazione di operazioni straordinarie aventi ad oggetto le partecipazioni in portafoglio. Tale strategia ha già prodotto importanti risultati nel corso degli ultimi esercizi, come la cessione nel 2014 della partecipazione detenuta in Cobra AT SpA ("**Cobra**") e, per il settore "rame", con gli accordi in Cina ed in Gran Bretagna, finalizzati nel primo semestre 2014 e la sottoscrizione nel dicembre 2015 di un contratto con il gruppo Cupori LTD per la cessione fino al 60% di KME France SAS. Una prima tranche del 49% è stata oggetto di cessione nel marzo 2016; KME AG ha una opzione *put* per cedere anche la residua quota del 11%.

Quanto all'avviato processo di diversificazione dei propri investimenti, si segnala che al settore tradizionale del "rame", comprendente la produzione e la commercializzazione dei semilavorati in rame e sue leghe (che fa capo alla controllata tedesca KME A.G.), che rimane il *core business* industriale del Gruppo, rappresentando oltre l'85% del capitale investito, si è aggiunto - a seguito della Fusione - quello delle "attività finanziarie e immobiliari", che comprende l'attività di *private equity*, svolta prevalentemente attraverso il fondo di investimento chiuso I2 Capital Partners, e la gestione di crediti e di beni immobili.

A partire dal resoconto intermedio di gestione al 30 settembre 2014, dopo la cessione di Cobra avvenuta nell'agosto 2014, le attività finanziarie ed immobiliari includono anche la partecipazione in ErgyCapital SpA (di seguito "**Ergycapital**"), *investment company* quotata sull'MTA di Borsa Italiana, e detenuta tramite la controllata totalitaria KME Partecipazioni SpA (di seguito "**KME Partecipazioni**"), operante nell'energia da fonti rinnovabili e nel risparmio energetico, in precedenza classificata tra gli investimenti del settore "Servizi Avanzati". Si ricorda peraltro che KME Partecipazioni è destinata ad essere incorporata per fusione in Intek Group come già deliberato dai Consigli di Amministrazione di entrambe le società. L'atto di fusione è previsto si formalizzi entro la fine del primo semestre 2016.

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

Coerentemente con tale focalizzazione delle strategie, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014, la Società ha applicato il principio contabile IFRS riguardante le entità di investimento (modifiche apportate agli IFRS 10 e 12 e IAS 27), introdotto con il Regolamento UE n. 1174/2013, che prevede che le entità di investimento non debbano procedere al consolidamento integrale degli investimenti in società controllate, ma che gli stessi vengano misurati al *fair value* con effetto a Conto Economico.

Nel corso dell'esercizio 2015, per rendere ancora più incisiva l'implementazione di tali strategie è stata decisa la riorganizzazione della guida del Gruppo KME, che, in pieno allineamento con le strategie definite dalla controllante Intek Group, è assicurata dal *Board* della capogruppo tedesca KME A.G., di cui fanno parte Vincenzo Manes, con l'incarico di "*Chief Strategic Officer*", e Diva Moriani, che conserva il proprio ruolo di "*Group CEO*" cui fanno capo tutte le unità operative e le funzioni di *staff*.

Nello stesso tempo, per renderlo funzionale agli obiettivi della nuova strategia, è stato ridisegnato l'approccio organizzativo dei *business* del settore, prevedendo un modello operativo più snello e razionale; da un lato, il *core business* rappresentato dai prodotti speciali, dalle barre ottone e dai prodotti *standard* tedeschi (laminati e tubi), dall'altro, il *business* dei prodotti *standard* (laminati e tubi) in Italia, Francia e Spagna per i quali individuare soluzioni di ristrutturazione interna o di combinazione con terzi capaci di recuperare prospettive di gestione economicamente sostenibili.

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

1.2 Il modello di *Governance* di Intek Group

1.2.1 Le cariche sociali

In conseguenza delle decisioni assunte dalla Assemblea degli Azionisti del 19 giugno 2015, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società risultano composti alla data della presente Relazione come segue:

Consiglio di Amministrazione

Membri	Carica ricoperta nel Consiglio	Cariche ricoperte nei Comitati	
		Comitato per la Remunerazione (2)	Comitato Controllo e Rischi
Vincenzo Manes	Presidente Esecutivo		
Diva Moriani	Vice Presidente Esecutivo		
Salvatore Bragantini (1)	Amministratore		
Giuseppe Lignana	Amministratore Indipendente		√ (Presidente)
Alessandra Pizzuti	Amministratore		
Marcello Gallo	Amministratore		
James Macdonald	Amministratore		
Luca Ricciardi	Amministratore Indipendente		√
Franco Spalla	Amministratore Indipendente		√

(1) *Dimissionario dal 18 aprile 2016*

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

Collegio Sindacale

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

Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

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

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

Il Consiglio ha ritenuto che la recente mutata ridefinizione da parte della Società della propria *mission* strategica, dell'approccio al mercato e del nuovo assetto di *governance*, abbiano reso più semplice, rispetto al passato, la gestione della politica delle remunerazioni, che riguarderà unicamente gli Amministratori esecutivi della Società e i dirigenti con responsabilità strategica, ove individuati, mentre quella degli Amministratori e dei Manager delle società controllate/partecipate, considerate come investimenti, sarà di esclusiva competenza degli organi amministrativi delle singole società controllate/partecipate.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel corso dell'esercizio 2015, prima della sua scadenza, il Comitato per la Remunerazione si è riunito n. 1 volta come descritto nella tabella seguente:

Membri del Comitato	Numero presenze alle riunioni del Comitato nell'anno 2015	Percentuale
Alberto Pirelli (Presidente)	1	100%
Mario d'Urso	1	100%
Giuseppe Lignana	1	100%

1.3 Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

1.3.1 Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione

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

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

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

I principi ispiratori della struttura retributiva complessiva sono i seguenti:

- formulazione equilibrata;
- adeguato bilanciamento delle componenti fisse e di quelle variabili. La componente variabile non deve assumere un peso predominante e deve prevedere limiti massimi. Particolare attenzione va posta alla componente fissa della retribuzione, quale salvaguardia delle professionalità, in stretto collegamento al ruolo ricoperto, all'ampiezza della responsabilità e al mantenimento dei risultati positivi nel tempo, e sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di non erogazione della componente variabile;
- appropriata formulazione della retribuzione variabile, che guardi agli obiettivi di medio/lungo termine evitando l'unico riferimento ad azioni temporali di breve termine. Il collegamento tra retribuzione e *performance* deve basarsi su parametri predeterminati, misurabili e collegati non solo a valutazioni quantitative ma anche a giudizi di natura qualitativa tenendo in considerazione la politica di gestione dei rischi adottati dalla Società;
- attenzione alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

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

Con riferimento al principio 6.P.2 del Codice di Autodisciplina, si precisa che, per effetto delle mutate strategie operative (di *business*) ed organizzative della Società, le politiche di incentivazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti strategici vengono correlate al conseguimento di importanti plusvalenze determinate dalla dismissione di partecipazioni e/o di *asset* in portafoglio della Società e, quindi, in termini di creazione di “valore” per la Società – piuttosto che – come in passato - ad obiettivi di *performance* e/o redditività delle singole controllate.

A tal riguardo, si specifica che vengono misurati unicamente gli *asset* che costituiscono un investimento – nell’accezione di “investimento” di cui al principio contabile internazionale IFRS 10 e sono quindi escluse le partecipazioni, sia di controllo sia di collegamento, in società strumentali all’attività di Intek Group.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di dare attuazione specifica ai principi declinati nella politica della remunerazione, per la determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti aventi responsabilità strategica.

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

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 che variabile, dei componenti del Consiglio stesso, con particolare riguardo agli Amministratori cui sono attribuite specifiche deleghe e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

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

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

Il successivo articolo 21 consente all’Assemblea degli Azionisti di attribuire loro una indennità fissa. L’assemblea del 19 giugno 2015 ha determinato per il triennio 2015, 2016 e 2017 l’indennità fissa per il Consiglio di amministrazione, di cui all’art. 21 dello statuto sociale, in Euro 15.000 annue per ciascuno dei suoi componenti, con quota maggiorata del 50% a favore dei componenti i Comitati costituiti.

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

In considerazione della nuova configurazione di *holding* di partecipazioni diversificate assunta dalla Società, il pacchetto retributivo assegnato agli amministratori non comprende componenti variabili monetarie, previste invece per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il compenso degli Amministratori non esecutivi, 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 a piani di *stock option*.

1.3.2.2 Amministratori Esecutivi

Componente fissa

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

Inoltre, è stato riconosciuto al Presidente, quale benefit il contributo per l'affitto di un alloggio, fino a massimi Euro 100.000 annui, nonché una polizza infortuni con un massimale di Euro 5.000.000.

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

Componente variabile

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

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

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

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

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

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

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

Con riferimento a remunerazioni di "lungo periodo", si segnala che con la scadenza al 31 dicembre 2015 del "Piano di stock option Intek Group SpA 2010-2015" non sono in essere alla data odierna ulteriori piani di incentivazione. Per maggiori dettagli si veda paragrafo 1.4.

1.4 Le componenti del pacchetto retributivo del top management

1.4.1 Retribuzione fissa

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

1.4.2 Retribuzione variabile annuale

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

Il Consiglio di Amministrazione del 5 agosto 2015 ha deliberato di attribuire al Presidente ed al Vicepresidente, in via disgiunta tra loro, idonei poteri per riconoscere compensi speciali e/o gratifiche in favore di dirigenti o dipendenti di società del Gruppo in occasione delle cessioni di partecipazioni e/o *asset* in misura non eccedente il limite massimo del 5% del compenso variabile maturato dagli Amministratori esecutivi in tali occasioni.

1.4.3 Retribuzione variabile a lungo termine

L'Assemblea degli Azionisti della Società aveva approvato, in data 2 dicembre 2009, le linee generali e lo schema di regolamento di un piano di *stock option* per gli Amministratori Esecutivi e Dirigenti di Intek Group e di società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate.

Tale Piano si basava sull'assegnazione gratuita di opzioni che attribuivano al beneficiario il diritto di sottoscrivere e/o acquistare, a seconda dei casi, azioni della Società al termine di determinati periodi di maturazione.

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

1.4.3.1 La politica in materia di benefici non monetari

La Società ha deciso di attribuire al Presidente, quale *benefit*, il contributo per l'affitto di un alloggio, fino a massimi Euro 100.000 annui, nonché una polizza infortuni con un massimale di Euro 5.000.000.

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 le spese di difesa legale, anche in sede cautelare e d'urgenza.

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

Il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2008 aveva deliberato di attribuire a Vincenzo Manes, alla data nella sua qualità di Vice Presidente, un Trattamento di fine mandato (TFM), da erogarsi nel momento in cui avesse lasciato la carica esecutiva ricoperta, nella misura di un importo pari ad un'annualità media per ogni triennio di mandato.

Considerata la nuova configurazione di *holding* di partecipazioni diversificate della capogruppo ad esito della Fusione, il Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2012 ha deliberato, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale nonché con l'accordo dello stesso Vincenzo Manes, la cessazione dal 31 dicembre 2012 dell'accrescimento annuale del TFM.

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

Proposta di deliberazione

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

“L'Assemblea degli Azionisti di Intek Group SpA, riunita in [1/2]convocazione in data [30/31] maggio 2016 in Milano, Via Filodrammatici n. 3, presso Mediobanca SpA,

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

delibera

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

Milano, 29 aprile 2016

Il Consiglio di Amministrazione

2 Sezione II

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

2.1.1 **Il Consiglio di Amministrazione**

2.1.1.1 **Compensi statutari ed assembleari.**

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

Il successivo articolo 21 consente all'Assemblea degli Azionisti di attribuire loro una indennità fissa. L'assemblea del 19 giugno 2015 ha determinato per il triennio 2015, 2016 e 2017 l'indennità fissa per il Consiglio di amministrazione, di cui all'art. 21 dello statuto sociale, in Euro 15.000 annue per ciascuno dei suoi componenti, con quota maggiorata del 50% a favore dei componenti i Comitati costituiti.

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

2.1.1.2 **Compensi degli Amministratori con particolari cariche.**

Come già anticipato, il compenso degli Amministratori esecutivi è deliberato dal Consiglio di Amministrazione; sono considerati Amministratori esecutivi il Presidente Vincenzo Manes e la Vice Presidente Diva Moriani.

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

Non è quindi prevista una retribuzione variabile annuale, ma la componente variabile degli Amministratori Esecutivi è dovuta dalla Società solo in caso di realizzazione effettiva di plusvalenze per cessione di partecipazioni e/o asset in portafoglio. Per maggiori dettagli si veda la Sezione 1, par. 1.3.2.2.

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

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è integrata in ragione della loro partecipazione ai Comitati esistenti.

Il compenso loro attribuito statutariamente insieme agli altri Amministratori, e collegato al positivo risultato dell'esercizio, consente loro di partecipare, seppure in maniera non particolarmente significativa, ai risultati economici della Società.

Nessun Amministratore non esecutivo partecipava al piano di *stock option* scaduto il 31 dicembre 2015.

2.1.2 **Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti.**

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

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

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

2.1.3 Piani di stock option

2.1.3.1 Il “Piano di stock option Intek Group SpA 2010-2015”

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

2.1.4 Il Collegio Sindacale

Il compenso del Presidente del Collegio Sindacale e dei due Sindaci Effettivi è stato determinato su base annuale e per tutta la durata dell’incarico (esercizi 2015-2016-2017), da parte dell’Assemblea degli Azionisti al momento della loro nomina.

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

2.2 Seconda parte: Tabelle

2.2.1 Compensi degli amministratori

Il dettaglio dei compensi degli Amministratori, relativi all'esercizio 2015, anche in Società controllate, è riportato nella tabella che segue predisposta secondo le disposizioni previste da CONSOB (ovvero lo "Schema 7 bis" – Tabella 1 - di cui all'Allegato 3 A del Regolamento Emittenti).

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<i>Vincenzo Manes (1)</i>	<i>Presidente</i>	<i>01/01/2015 - 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				761.533	-	-	-	20.399	-	781.932	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				351.507	-	-	-	-	-	351.507	-	-
(III) Totale				1.113.040	-	-	-	20.399	-	1.133.439	-	-
<i>Diva Moriani (2)</i>	<i>VicePresidente</i>	<i>01/01/2015 - 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				121.547	-	-	-	-	-	121.547	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				518.403	-	-	-	6.930	-	525.333	-	-
(III) Totale				639.950	-	-	-	6.930	-	646.880	-	-
<i>Salvatore Bragantini</i>	<i>Consigliere</i>	<i>11/06/2015 - 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
<i>Mario d'Urso (*)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2015 - 05/06/2015</i>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.370	6.370	-	-	-	-	12.740	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				6.370	6.370	-	-	-	-	12.740	-	-
<i>Marcello Gallo (3)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2015 - 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				376.771	-	-	-	4.899	-	381.670	-	-
(III) Totale				391.771	-	-	-	4.899	-	396.670	-	-
<i>Giuseppe Lignana (**)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2015 - 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.600	10.973	-	-	-	-	29.573	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.600	10.973	-	-	-	-	29.573	-	-
<i>James McDonald</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2015 - 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.800	-	-	-	-	-	16.800	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16.800	-	-	-	-	-	16.800	-	-
<i>Alberto Pirelli (***)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2015 - 19/06/2015</i>										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.945	3.473	-	-	-	-	10.418	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				6.945	3.473	-	-	-	-	10.418	-	-
<i>Alessandra Pizzuti</i>	<i>Consigliere</i>	<i>19/06/2015 - 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.455	-	-	-	-	-	10.455	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				110.597	-	-	-	5.292	-	115.889	-	-
(III) Totale				121.052	-	-	-	5.292	-	126.344	-	-
<i>Franco Spalla (****)</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2015 - 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	4.027	-	-	-	-	22.027	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.000	4.027	-	-	-	-	22.027	-	-
<i>Luca Ricciardi</i>	<i>Consigliere</i>	<i>01/01/2015 - 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.200	-	-	-	-	-	19.200	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.200	-	-	-	-	-	19.200	-	-
<i>Altri dirigenti con responsabilità strategica (4)</i>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				425.651	-	-	-	3.222	-	428.873	-	1.814.222
(III) Totale				425.651	-	-	-	3.222	-	428.873	-	1.814.222

Note

- (1) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 700.000 per la carica di Presidente di Intek Group SpA (Euro 800.000 fino al 19 giugno 2015), Euro 150.000 per la carica di Presidente di I2 Capital Partners SGR SpA, Euro 5.000 come amministratore di I2 Capital Partners SGR SpA ed Euro 125.000 per la carica di membro del *Vorstand* di KME AG ed Euro 71.807 per la carica di membro del *Supervisory Board* di KME AG.
I benefici non monetari (Euro 20.399) sono corrisposti per la funzione di Presidente di Intek Group SpA.
- (2) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 100.000 per la carica di Vice Presidente di Intek Group SpA (Euro 115.000 fino al 19 giugno 2015), Euro 235.000 in qualità di membro del *Vorstand* di KME AG, Euro 25.208 in qualità di membro del *Supervisory Board* di KME Germany Bet GmbH, Euro 253.195 per la carica di dirigente di KME Srl (inclusivi di Euro 3.195 per rimborsi forfettari) ed Euro 5.000 per compensi quale amministratore di ErgyCapital SpA.
I benefici non monetari (Euro 6.930) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME Srl.
- (3) Euro 15.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea di Intek Group.
In I2 Capital Partners SGR SpA: Euro 241.678 come dirigente, Euro 50.000 come Amministratore Delegato ed Euro 5.000 come compenso statutario da amministratore, Euro 12.452 come Presidente ed amministratore di FEB - Ernesto Breda SpA ed Euro 10.000 come Liquidatore di Bredafin Innovazione SpA in liquidazione, Euro 32.589 per la carica di membro del *Supervisory Board* di KME AG ed Euro 25.208 per la carica di membro del *Supervisory Board* di KME Germany Bet GmbH.
I benefici non monetari (Euro 4.899) sono corrisposti per la funzione di dirigente di I2 Capital Partners SGR SpA.
- (4) Due dirigenti con responsabilità strategica.
- (*) Euro 3.185 per Comitato Controllo e Rischi ed Euro 3.185 per Comitato per la Remunerazione.
(**) Euro 7.500 per Comitato Controllo e Rischi ed Euro 3.473 per Comitato per la Remunerazione.
(***) Euro 3.473 per Comitato per la Remunerazione.
(****) Euro 4.027 per Comitato Controllo e Rischi.

2.2.2 Stock Option

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

Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nel corso dell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
<i>Vincenzo Manes</i> <i>Presidente</i> <i>2010-2015</i>																	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio		14.500.000	0,295	Ott 2011/Dic 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.500.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		14.500.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.500.000	-	-
<i>Diva Moriani</i> <i>VicePresidente</i> <i>2010-2015</i>																	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio		9.000.000	0,295	Ott 2011/Dic 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.000.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		9.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.000.000	-	-
<i>Giancarlo Losi</i> <i>Consigliere</i> <i>2010-2015</i>																	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio		2.000.000	0,295	Ott 2011/Dic 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		2.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	-	-
<i>Due dirigenti della Società</i> <i>2010-2015</i>																	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio		3.500.000	0,326	Dic 2013/Dic 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.500.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale		3.500.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.500.000	-	-

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 2015 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 2014	Numero titoli acquistati nel corso del 2015 (*)	Numero titoli venduti nel corso del 2015	Numero titoli posseduti alla fine del 2015
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	120.000	1.081	-	121.081
	2 Dirigenti con responsabilità strategica	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	304.992	-	-	304.992
		Intek Group SpA - Azioni risparmio	-	2.748	-	2.748

(*) A seguito assegnazione a tutti gli azionisti di azioni di risparmio proprie in ragione di 1/111 azioni ordinarie e/o risparmio detenute (Assemblea del 19 giugno 2015)

2.2.5 Compensi del Collegio Sindacale

Il dettaglio dei compensi del Collegio Sindacale relativi all'esercizio 2015, 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>01/01/2015 - 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			53.988	-	-	-	-	-	53.988	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			21.086	-	-	-	-	-	21.086	-	-
(III)	Totale			75.074	-	-	-	-	-	75.074	-	-
<i>Francesca Marchetti</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2015 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			34.166	-	-	-	-	-	34.166	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			12.500	-	-	-	-	-	12.500	-	-
(III)	Totale			46.666	-	-	-	-	-	46.666	-	-
<i>Alberto Villani</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2015 31/12/2015</i>	<i>Approvazione bilancio 2017</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			34.166	-	-	-	-	-	34.166	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
(III)	Totale			50.666	-	-	-	-	-	50.666	-	-

Marco Lombardi: (I) Compenso fisso annuale di Euro 52.500 fino al 19 giugno 2015 e di Euro 46.000 dal 19 giugno 2015; gettone di presenza di Euro 3.000

(II) Compenso come Presidente del Collegio Sindacale di KME Italy SpA

Francesca Marchetti: (I) Compenso fisso annuale di Euro 35.000 fino al 19 giugno 2015 e di Euro 31.000 dal 19 giugno 2015

(II) Compenso come Sindaco Effettivo di ErgyCapital SpA

Alberto Villani: (I) Compenso fisso annuale di Euro 35.000 fino al 19 giugno 2015 e di Euro 31.000 dal 19 giugno 2015

(II) Compenso di Euro 6.500 come Presidente del Collegio Sindacale di FEB - Ernesto Breda SpA e di Euro 10.000 come Presidente del Collegio Sindacale di I2 Capital Partners SGR SpA