

INTEK GROUP

POLITICA DELLA REMUNERAZIONE ANNO 2020 E RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2019

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 29 aprile 2020

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 – La Politica della Remunerazione	98
1.1	Introduzione	98
2	Governance di Intek Group.....	99
2.1	Le cariche sociali.....	99
2.1.1	<i>Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione della politica di remunerazione e le procedure utilizzate</i> 99	
2.1.2	<i>Modifiche e deroghe alla Politica.....</i>	100
2.1.3	<i>Il Comitato per la Remunerazione, ruolo, composizione ed attività.....</i>	101
2.2	Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	102
2.2.1	<i>Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione.....</i>	102
2.2.2	<i>Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	103
2.2.2.1	<i>Membri del Consiglio di Amministrazione</i>	103
2.2.2.2	<i>Amministratori Esecutivi</i>	103
2.3	Le componenti del pacchetto retributivo del <i>top management</i>	105
2.4	Altre informazioni	105
2.5	Collegio Sindacale.....	105
3	Sezione II – Relazione sulla Remunerazione esercizio 2019	107
3.1	Prima parte: Informazioni in merito alle voci che compongono la remunerazione	107
3.1.1	<i>Il Consiglio di Amministrazione</i>	107
3.1.1.1	<i>Compensi statutari ed assembleari.....</i>	107
3.1.1.2	<i>Compensi degli Amministratori con particolari cariche</i>	107
3.1.1.3	<i>Compensi degli Amministratori non esecutivi nell'ambito dei Comitati</i>	107
3.1.2	<i>Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti.....</i>	107
3.1.3	<i>Piani di stock option</i>	108
3.1.4	<i>Il Collegio Sindacale</i>	108
3.2	Seconda parte: Tabelle	109
3.2.1	<i>Compensi degli amministratori.....</i>	109
3.2.2	<i>Stock Option.....</i>	112
3.2.3	<i>Piano di incentivazione monetaria</i>	114
3.2.4	<i>Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	116
3.2.5	<i>Compensi del Collegio Sindacale</i>	118

Signori Azionisti,

il presente documento illustra, nella sua prima Sezione, la Politica della Remunerazione (di seguito “**Politica**”) relativa ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale della società Intek Group SpA (di seguito “**Intek Group**” o “**Intek**” o la “**Società**”). Nella seconda Sezione illustra invece l’attuazione delle politiche retributive vigenti ed i compensi corrisposti nell’esercizio 2019 (di seguito la “**Relazione sulla Remunerazione**” o anche solo “**Relazione**”). In particolare:

La Politica

La Politica descritta nella prima sezione è riferita ad un arco temporale annuale ed è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana (di seguito “**Codice**”). In particolare, la Politica ha validità dalla data della sua approvazione fino alla data di approvazione della Relazione Finanziaria Annuale relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, che coinciderà con la data di scadenza dei mandati di Amministratori e Sindaci. La Politica è definita in misura tale da attrarre, motivare e trattenere risorse dotate delle competenze professionali (sia manageriali che tecniche) richieste per gestire con successo la Società e le sue strategie, come definite dal Consiglio di Amministrazione, nonché per aiutare il perseguimento degli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società stessa. La Politica è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel luglio 2018 e tiene conto delle previsioni di cui all’art. 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato (il “**TUF**”), all’art. 84-quater del Regolamento Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”) e all’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schema 7-bis; nonché delle disposizioni contenute nella procedura per le operazioni con parti correlate, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 novembre 2010, nella versione aggiornata in data 19 febbraio 2019, ai sensi del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato.

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. La Relazione è riferita all’esercizio 2019 ed in particolare è dedicata, anche mediante l’utilizzo di specifiche tabelle, alla illustrazione in via analitica delle remunerazioni attribuite nel corso di tale esercizio agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

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 29 aprile 2020.

1 Sezione I – La Politica della Remunerazione

1.1 Introduzione

Intek Group è una *holding* di partecipazioni diversificate 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.

Il *management* di Intek monitora ed analizza l'andamento dei mercati in cui ha realizzato i propri investimenti per cogliere le occasioni di valorizzazione degli stessi o compiere nuove operazioni sinergiche rispetto agli investimenti in essere.

Il *management* ritiene, in linea con tale impostazione strategica, che l'apprezzamento complessivo del suo valore debba essere effettuato considerando, accanto alla valutazione dei risultati economici di periodo, anche e soprattutto, anche le variazioni di valore registrate nel tempo dai singoli *asset* e dalla loro capacità di trasformarsi in ricchezza per gli azionisti.

In base a tale impostazione il bilancio separato di Intek, che consente una visione di maggior sintesi degli investimenti nei diversi settori, costituisce lo strumento maggiormente rappresentativo della struttura patrimoniale/finanziaria e dell'effettiva evoluzione economica della Società e dei suoi investimenti.

Il bilancio separato è sempre stato l'elemento informativo privilegiato dalla Società per la comunicazione dei risultati aziendali. La qualifica contabile assunta dalla Società, a partire dall'esercizio 2014, quale "*investment entity*" ha aumentato la portata informativa del bilancio poiché gli investimenti sono valutati non al costo ma al *fair value* con un costante adeguamento dei valori di bilancio.

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.

2 Governance di Intek Group

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 2019, in linea con i precedenti 3 esercizi, sono stati considerati Dirigenti con responsabilità strategica di Intek Group unicamente gli amministratori esecutivi 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 dei presenti documenti (Politica e Relazione).

2.1.1 Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione della politica 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)

possano 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.

Anche per l'esercizio 2019, 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 del proprio assetto di *governance* 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 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 parere positivo di almeno due Amministratori Indipendenti è necessario per la verifica della sussistenza delle circostanze eccezionali che permettano deroghe temporanee alla Politica di remunerazione.

La Politica così approvata dal Consiglio di Amministrazione viene sottoposta alla Assemblea dei soci per la sua approvazione con voto vincolante, secondo l'art 123 ter, comma 3-bis TUF, in occasione della deliberazione riguardante la Relazione Finanziaria Annuale.

Ai sensi dell'art. 123 ter, comma 3 ter, qualora l'Assemblea dei soci non approvasse la Politica, o sue modifiche, sottoposte al voto della Assemblea stessa, continuerebbero a trovare applicazione le remunerazioni conformi alla più recente Politica approvata dalla Assemblea o, in mancanza, le prassi vigenti.

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 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.

2.1.2 Modifiche e deroghe alla Politica

La presente Politica è valida e vincolante per il periodo sopra indicato, salve le eventuali modifiche approvate dalla Assemblea dei soci, secondo l'iter indicato nel paragrafo 1.2.2.

Le deroghe possono essere approvate solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui le deroghe siano necessarie ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o, ancora, per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Le eventuali deroghe debbono ottenere il parere positivo di almeno due Amministratori Indipendenti ed essere approvate dal Consiglio di Amministrazione. L'approvazione delle deroghe deve essere preceduta dalla verifica i) della sussistenza delle condizioni eccezionali, per tali intendendosi situazioni, non previste al momento della approvazione della Politica, il cui verificarsi

non consenta alla Società di stare sul mercato rispetto ai *benchmark* che il mercato offre in quel momento, e ii) della coerenza delle deroghe alle condizioni previste dalla presente Politica. Gli Amministratori Indipendenti e il Consiglio di Amministrazione possono avvalersi della consulenza interna delle funzioni aziendali coinvolte nonché di ogni altra funzione aziendale ritenuta utile alla valutazione.

I soli elementi della Politica che possono essere oggetto di deroghe sono i seguenti:

- i. remunerazione fissa, quando la modifica si renda necessaria per trattenere una risorsa considerata chiave;
- ii. remunerazione variabile;
- iii. indennità legate alla carica.

Una volta approvate dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole di almeno due Amministratori Indipendenti, sentito il Collegio Sindacale, le proposte di deroga sono discusse ed eventualmente approvate con deliberazione dal Consiglio di Amministrazione della Società, che provvede alla diffusione della informazione al pubblico, quale informazione privilegiata. Le deroghe e le relative motivazioni sono comunicate altresì alla prima assemblea dei soci successiva alla loro approvazione.

Le informative al pubblico relative alle deroghe alla presente Politica hanno ad oggetto, per ciascuna deroga:

- i. gli specifici elementi cui si è derogato e la specifica informativa che gli stessi erano ricompresi tra gli elementi sopra indicati;
- ii. le informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali e le motivazioni secondo le quali la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato;
- iii. informazioni in merito alla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni procedurali indicate nella presente Politica;
- iv. informazioni relative alla remunerazione corrisposta nelle circostanze eccezionali.

2.1.3 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 Remunerazione.

Il Consiglio ha infatti ritenuto che la ridefinizione da parte della Società della propria *mission* strategica, dell'approccio al mercato e dell'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 (dividendi e *capital gains*) – 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 la Remunerazione 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 la Remunerazione (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 la Remunerazione.

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 il parere favorevole espresso dal Comitato Controllo e Rischi, sentito il Collegio Sindacale.

2.2 Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

2.2.1 Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione

Il Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2018 si è 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.

Il Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2020 ha confermato anche per l'esercizio 2020 la Politica nei contenuti già approvati.

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, 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.

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

2.2.2.1 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 così 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.

2.2.2.2 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 e 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, anche dietro eventuale richiesta del beneficiario, 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 (TFM) in favore di Amministratori, né sono previsti per l'esercizio 2020. 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.

2.3 Le componenti del pacchetto retributivo del top management

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

2.4 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.

2.5 Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale è deliberata dall'assemblea all'atto della nomina in base alle tariffe professionali (se applicabili) e/o le normali prassi di mercato. In merito, si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti dell'8 maggio 2018 ha determinato la sopra citata retribuzione annuale nella misura di Euro 46.000 per il Presidente e di Euro 31.000 per ciascun altro Sindaco Effettivo. Non è prevista alcuna remunerazione variabile per i componenti del Collegio Sindacale.

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 sede ordinaria in Milano, Via Metastasio n. 5, presso lo Studio Zabban Notari Rampolla & Associati,

- *preso atto della “Politica della Remunerazione” per l'esercizio 2020 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 la “Politica della Remunerazione” per l'esercizio 2020 redatta nel rispetto della richiamata disposizione di legge”.

Milano, 29 aprile 2020

Il Consiglio di Amministrazione

3 Sezione II – Relazione sulla Remunerazione esercizio 2019

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

3.1.1 Il Consiglio di Amministrazione

3.1.1.1 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.

3.1.1.2 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 2019 gli Amministratori Esecutivi Vincenzo Manes e Diva Moriani hanno maturato un compenso variabile di Euro 900.000 ciascuno in riferimento alle due operazioni straordinarie concluse dalla controllata KME SE (cessione *business* barre e tubi di ottone ed acquisizione di MKM). Il compenso, al momento non ancora corrisposto, è stato determinato in maniera unitaria e forfettaria per le due operazioni in funzione della loro stretta connessione in termini di rilevanza degli obiettivi strategici che con entrambe sono stati conseguiti e dei ritorni, particolarmente positivi, che si ritiene possano generare per KME SE e per la Società.

Il compenso assegnato è risultato di interesse per la Società, in quanto prossimo ai livelli minimi previsti espressamente dalle politiche di remunerazione per le operazioni di vendita ed inoltre non ha comportato essenzialmente un sacrificio economico diretto da parte della Società, in ragione delle *fee* dalla stessa maturate in relazione alle attività svolte per le predette operazioni.

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

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

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

3.1.2 Compenso 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.

3.1.3 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.

3.1.4 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*.

3.2 Seconda parte: Tabelle

3.2.1 Compensi degli amministratori

Il dettaglio dei compensi degli Amministratori, relativi all'esercizio 2019, 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) Presidente</i>												
		01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	716.500	-	-	-	20.399	-	736.899	-	-
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			405.000	-	-	-	-	-	405.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			1.121.500	-	-	-	20.399	-	1.141.899	-	-
<i>Diva Moriani (2) VicePresidente</i>												
		01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	116.500	-	-	-	-	-	116.500	-	-
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			428.580	-	-	-	6.862	-	435.442	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			545.080	-	-	-	6.862	-	551.942	-	-
<i>Marcello Gallo (3) VicePresidente</i>												
		01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	116.500	-	-	-	-	-	116.500	-	-
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			369.486	-	-	-	5.214	-	374.700	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			485.986	-	-	-	5.214	-	491.200	-	-
<i>Giuseppe Lignana (*) (4) Consigliere</i>												
		01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	18.300	8.250	-	-	-	-	26.550	-	-
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			18.300	8.250	-	-	-	-	26.550	-	-
<i>James McDonald (5) Consigliere</i>												
		01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
<i>Ruggero Magnoni (5) Consigliere</i>												
		01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
<i>Francesca Marchetti (*) (6) Consigliere</i>												
		01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	16.500	8.250	-	-	-	-	24.750	-	-
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			16.500	8.250	-	-	-	-	24.750	-	-
<i>Alessandra Pizzuti (7) Consigliere</i>												
		01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	18.900	-	-	-	-	-	18.900	-	-
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			145.285	-	-	-	4.734	-	150.019	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			164.185	-	-	-	4.734	-	168.919	-	-
<i>Luca Ricciardi (5) Consigliere</i>												
		01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020	16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
<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 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 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 Vorstand di KME Germany Bet GmbH
Euro 253.580 per la carica di dirigente di KME Srl (inclusivi di Euro 3.580 per rimborsi forfettari).
I benefici non monetari (Euro 6.862) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME Srl
- (3) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 100.000 per la carica di Vice Presidente di Intek Group SpA
In I2 Capital Partners SGR SpA: Euro 241.678 come dirigente, Euro 50.000 come amministratore delegato e Euro 5.000 come amministratore.
Euro 8.699 come amministratore di Isno 3 Srl e Euro 9.110 come liquidatore della stessa
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 5.032) sono corrisposti per la funzione di dirigente di I2 Capital Partners SGR SpA
- (4) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea oltre a gettoni di presenze per Euro 1.800
- (5) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea
- (6) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea
- (7) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea oltre a gettoni di presenze per Euro 2.400
In KME Srl Euro 100.285 come dirigente (inclusivi di Euro 1.285 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.
- (*) Euro 8.250 per Comitato Controllo e Rischi

3.2.2 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

3.2.3 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.

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

(A)	(B)	(1)	(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>Vincenzo Manes</i>	<i>Presidente</i>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-
<i>Diva Moriani</i>	<i>Vice-Presidente</i>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-

3.2.4 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 2018	Numero titoli acquistati nel corso del 2019	Numero titoli venduti nel corso del 2019	Numero titoli posseduti alla fine del 2019
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

3.2.5 Compensi del Collegio Sindacale

Il dettaglio dei compensi del Collegio Sindacale relativi all'esercizio 2019, 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>01/01/2019 - 31/12/2019</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			47.800	-	-	-	-	-	47.800	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			23.000	-	-	-	-	-	23.000	-	-
(III)	Totale			70.800	-	-	-	-	-	70.800	-	-
<i>Giovanna Villa</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2019 - 31/12/2019</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			32.200	-	-	-	-	-	32.200	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III)	Totale			32.200	-	-	-	-	-	32.200	-	-
<i>Alberto Villani</i>	<i>Sindaco Effettivo</i>	<i>01/01/2019 31/12/2019</i>	<i>Approvazione bilancio 2020</i>									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			31.000	-	-	-	-	-	31.000	-	-
(II)	Compensi da controllate e collegate			5.000	-	-	-	-	-	5.000	-	-
(III)	Totale			36.000	-	-	-	-	-	36.000	-	-

Marco Lombardi: (I) Compenso fisso annuale di Euro 46.000; gettone di presenza di Euro 1.800

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

Giovanna Villa: (I) Compenso fisso annuale di Euro 31.000; gettone di presenza di Euro 1.200

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

(II) Compenso di Euro 5.000 come Presidente del Collegio Sindacale di I2 Capital Partners SGR SpA (in carica fino al 1 luglio 2019)

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 sede ordinaria in Milano, Via Metastasio n. 5, presso lo Studio Zabban Notari Rampolla & Associati,

- *preso atto della “Relazione sulla Remunerazione” relativa all'esercizio 2019, 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 la “Relazione sulla Remunerazione” relativa all'esercizio 2019 redatta nel rispetto della richiamata disposizione di legge”.

Milano, 29 aprile 2020

Il Consiglio di Amministrazione