

# INTEK GROUP

## **RELAZIONE SULLA POLITICA DELLA REMUNERAZIONE ESERCIZI 2021-2023 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI ESERCIZIO 2020**

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 7 maggio 2021

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

<b>1</b>	<b>Sezione I – La Politica della Remunerazione .....</b>	<b>4</b>
1.1	Introduzione e finalità .....	4
<b>2</b>	<b>Governance di Intek Group in relazione alla Politica.....</b>	<b>5</b>
2.1	Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione della Politica della remunerazione e le procedure utilizzate .....	5
2.2	Modifiche e deroghe alla Politica.....	6
2.3	Principi Generali delle Politiche di Remunerazione .....	6
2.3.1	<i>Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione.....</i>	<i>6</i>
2.3.2	<i>Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche .....</i>	<i>8</i>
2.3.2.1	<i>Membri del Consiglio di Amministrazione .....</i>	<i>8</i>
2.3.2.2	<i>Amministratori Esecutivi.....</i>	<i>8</i>
2.4	Le componenti del pacchetto retributivo del top management .....	10
2.5	Altre informazioni .....	10
2.6	Collegio Sindacale.....	10
<b>3</b>	<b>Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti nell’esercizio 2020.....</b>	<b>11</b>
3.1	Prima parte: Informazioni in merito alle voci che compongono la remunerazione .....	11
3.1.1	<i>Il Consiglio di Amministrazione .....</i>	<i>11</i>
3.1.1.1	<i>Compensi statutari ed assembleari.....</i>	<i>11</i>
3.1.1.2	<i>Compensi degli Amministratori con particolari cariche.....</i>	<i>11</i>
3.1.1.3	<i>Compensi degli Amministratori non esecutivi nell’ambito dei Comitati.....</i>	<i>11</i>
3.1.2	<i>Compensi dei Dirigenti strategici e di altri Dirigenti.....</i>	<i>12</i>
3.1.3	<i>Piani di stock option .....</i>	<i>12</i>
3.1.4	<i>Il Collegio Sindacale .....</i>	<i>12</i>
3.1.5	<i>Informazioni in caso di cessazione dalla carica di Amministratori.....</i>	<i>12</i>
3.1.6	<i>Informazioni relative a deroghe nella applicazione della Politica 2020.....</i>	<i>12</i>
3.1.7	<i>Informazioni relative alla applicazione di meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili</i>	<i>12</i>
3.1.8	<i>Informazioni ulteriori esercizio 2019 ed esercizio 2020.....</i>	<i>12</i>
3.1.9	<i>Informazioni relative a come sia stato tenuto in considerazione il voto espresso dalla assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell’esercizio precedente .....</i>	<i>13</i>
3.2	Parte seconda – Tabelle.....	14
3.2.1	<i>Compensi degli amministratori.....</i>	<i>14</i>
3.2.2	<i>Stock Option.....</i>	<i>17</i>
3.2.3	<i>Piano di incentivazione monetaria .....</i>	<i>19</i>
3.2.4	<i>Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.....</i>	<i>21</i>

Signori Azionisti,

il presente documento illustra, nella sua prima Sezione, la Politica della Remunerazione per gli esercizi 2021-2023 (di seguito “**Politica**” o la “**Politica 2021-2023**”) relativa ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale della società Intek Group SpA (di seguito “**Intek Group**” o la “**Società**”). Nella seconda Sezione illustra invece l’attuazione delle politiche retributive vigenti e quindi dei compensi corrisposti nell’esercizio 2020 (di seguito la “**Relazione sui Compensi**” o anche solo “**Relazione**”). In particolare:

### **La Politica**

La Politica descritta nella prima sezione è riferita ad un arco temporale triennale ed è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance 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 approvazione della Relazione Finanziaria Annuale relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023. 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 5 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel gennaio 2020 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 sui compensi corrisposti**

La Relazione sui Compensi è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, redatto in conformità all’allegato 3A, schema 7 bis, Sezione II, 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 2020 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 Politica e la Relazione sui Compensi sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 7 maggio 2021.

# 1 Sezione I – La Politica della Remunerazione

## 1.1 Introduzione e finalità

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.

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 in relazione alla Politica

### 2.1 Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione della Politica della remunerazione e le procedure utilizzate

Sin dalla 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, all'epoca, dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e ora art. 5 del Codice di Corporate Governance, ritenendo che i compiti stabiliti dal Codice allora vigente a proposito del Comitato per la Remunerazione potessero ben essere svolti, nel caso specifico di Intek Group, direttamente dal Consiglio di Amministrazione. Anche l'organo amministrativo nominato dall'Assemblea dell'8 maggio 2018, riunitosi in pari data, ha deciso, in continuità con il precedente triennio, di non procedere alla ricostituzione di detto Comitato.

Anche per gli esercizi 2021-2023, come già per i precedenti esercizi, il Consiglio di Amministrazione, pur in scadenza di mandato, 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 (prevalentemente 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 ha validità dalla data della sua approvazione fino alla approvazione della Relazione Finanziaria Annuale relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

La Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole espresso dal Comitato Controllo e Rischi e previo esame del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione si è anche avvalso della collaborazione di due Amministratori Indipendenti, come confronto tecnico e contenutistico sulla Politica. Inoltre, qualora nel corso del periodo di validità della presente Politica dovessero sorgere specifici quesiti o dovessero essere analizzate questioni inerenti la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, il Consiglio di Amministrazione si avvarrà di almeno due Amministratori Indipendenti. Inoltre, 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. In occasione di delibere del Consiglio di Amministrazione in cui si discuta la remunerazione di Amministratori Esecutivi, gli stessi presenziano alle relative discussioni solo se espressamente autorizzati dagli altri Consiglieri e non partecipano alle votazioni relative ad essi stessi, onde evitare palesi conflitti di interessi.

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.

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.

## 2.2 Modifiche e deroghe alla Politica

La presente Politica di Remunerazione è valida e vincolante per il periodo sopra indicato, salve le eventuali modifiche approvate dalla Assemblea dei soci, secondo l'iter indicato nel paragrafo 2.1.

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 relativi alla sola componente variabile della remunerazione.

Le proposte di deroga sono discusse ed eventualmente approvate, con il parere favorevole di almeno due Amministratori Indipendenti, sentito il Collegio Sindacale, 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.

## 2.3 Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

### 2.3.1 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 e della riunione del 29 aprile 2020.

Il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2021 ha confermato anche per gli esercizi 2021-2023 la Politica nei contenuti già approvati, con la sola integrazione della componente di incentivazione variabile per gli Amministratori Esecutivi, come meglio descritta nel paragrafo 2.3.2.2 che segue.

La Politica 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.

Inoltre, come negli anni passati, 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 soprattutto 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.

Rispetto alla Politica relativa all'esercizio 2020, la Politica 2021-2023 contiene una integrazione relativa alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi, cui è riconosciuta l'assegnazione a titolo gratuito di *Warrant*, in numero pari a 11.250.000, riservati al Presidente Vincenzo Manes, 10.000.000 al Vice Presidente Diva Moriani e 3.750.000 al Vice Presidente Marcello Gallo, in caso di loro nuova nomina da parte della assemblea ordinaria dei soci di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020, in esecuzione di quanto previsto dalla delibera dell'assemblea straordinaria della Società del 30 novembre 2020, come meglio illustrato nel paragrafo 2.3.2.2 che segue.

Ulteriori *Warrant* in numero pari a massimi 12.500.000 potranno essere assegnati, a titolo gratuito, agli amministratori esecutivi, entro il 1 luglio 2022, alle condizioni ed ai termini che saranno individuati, anche per quanto concerne i soggetti beneficiari, dal Consiglio di Amministrazione. Per il resto tali *warrant*, che saranno immediatamente esercitabili, avranno le medesime caratteristiche, ivi compreso il prezzo di esercizio pari ad Euro 0,40, dei *warrant* già deliberati.

Una ulteriore modifica rispetto alla Politica 2020 è data dall'aver stabilito una percentuale massima dell'0,5% dell'*enterprise value* come premio da riconoscere agli Amministratori esecutivi, diversi dal Presidente (che invece, nella Politica 2020, ne sarebbe stato beneficiario), che abbiamo partecipato alle operazioni di cessione/acquisizioni di partecipazioni e/o *asset* in portafoglio della Società o di sue partecipate, come meglio indicato nel paragrafo 2.3.2.2. Componente variabile, lett. i) che segue. Tale modifica porta ad una complessiva riduzione della componente variabile.

Il Consiglio di Amministrazione darà attuazione specifica ai principi riportati nella presente Politica, per la determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi.

La scelta operata dalla Società di incentivazione agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica è stata dettata anche dalla volontà di stimolare il *management* ad operare su pianificazioni di medio-lungo periodo, che consentano, tra l'altro, di rispettare gli interessi di tutti gli *stakeholders* e di incrementare la motivazione del personale, favorendo di conseguenza la creazione di ambienti di lavoro più sereni e, in definitiva, migliori. La Società ritiene quindi che la propria Politica sia tale da rispettare le condizioni di lavoro ed il benessere, l'occupazione e l'occupabilità, dei propri dipendenti.



Nella redazione della presente Politica la Società non ha potuto tenere in considerazione commenti o richieste da parte di azionisti in merito alle tematiche coinvolte, in quanto, nel corso della assemblea di approvazione della precedente Politica, il dibattito assembleare non ha fornito spunti tali da dover essere presi in considerazione né sono pervenute alla Società richieste o comunicazioni da parte di azionisti dalla data di assemblea alla data odierna. Qualora ciò si verificasse in futuro, la Società prenderà in esame tali elementi nel corso della stesura e della approvazione delle future Politiche di remunerazione.

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

#### **2.3.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione**

La Politica 2021-2023 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.

Con riferimento al triennio 2021-2023, il Consiglio di Amministrazione uscente propone alla Assemblea dei soci di riconoscere 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, in linea con la analoga remunerazione riconosciuta per il triennio precedente. Tali importi risultano invariati rispetto al precedente triennio.

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.

#### **2.3.2.2 Amministratori Esecutivi**

##### *Componente fissa*

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

La presente Politica determina una remunerazione fissa annua da riconoscere pari ad Euro 700.000 al Presidente e pari ad Euro 100.000 a ciascuno dei Vice Presidenti per il periodo che va dalla loro nomina, che sarà definita dall'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 e fino alla data della assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, il tutto in linea con quella già oggetto della Politica 2020.

##### *Componente variabile*

Con riferimento agli esercizi 2021-2023 la componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi, diversi dal Presidente, viene determinata come segue:

- (i) in caso di operazioni di cessione/acquisizione di partecipazioni e/o *asset* in portafoglio della Società o di sue partecipate: il Consiglio di Amministrazione valuterà le operazioni stesse e definirà puntualmente la parte variabile da riconoscere agli Amministratori Esecutivi, diversi dal Presidente, che hanno contribuito all'operazione. Tale remunerazione non potrà in ogni caso superare, per singolo beneficiario, la percentuale massima dello 0,5% dell'*entreprise value*. Il compenso potrà essere corrisposto, dietro



richiesta del beneficiario, anche attraverso la cessione di azioni proprie o di altre attività detenute dalla Società;

- (ii) Resta salva la facoltà in capo al Consiglio di Amministrazione di determinare compensi variabili straordinari, in caso di operazioni di dismissione/acquisizione di particolare rilevanza, anche al di fuori dei parametri sopra indicati; la determinazione puntuale del compenso sarà considerata operazione di minor rilevanza con parti correlate ai sensi della Procedura Parti Correlate della Società e come tale oggetto di valutazione dell'apposito comitato, ai sensi di quanto previsto dalla Consob;
- (iii) con riferimento agli Amministratori Esecutivi, in caso di loro nuova nomina in occasione della assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020, verranno attribuiti gratuitamente complessivi n. 25.000.000 Warrant, rivenienti dalla deliberazione della assemblea straordinaria della Società tenutasi il 30 novembre 2020, come segue:
  - a) n. 11.250.000 *Warrant* al Presidente Vincenzo Manes, con concreta consegna entro 30 giorni dalla approvazione da parte della Assemblea degli azionisti della presente Politica e dell'apposito piano di incentivazione e dall'assegnazione dei *Warrant* previsti agli azionisti dalla delibera dell'Assemblea degli azionisti del 30 novembre 2020, nonché di sua conferma a componente del CdA della Società da parte di detta assemblea;
  - b) n. 10.000.000 *Warrant* al Vice Presidente Diva Moriani, con concreta consegna entro 30 giorni dalla approvazione da parte della Assemblea degli azionisti della presente Politica e dell'apposito piano di incentivazione e dall'assegnazione dei *Warrant* previsti agli azionisti dalla delibera dell'Assemblea degli azionisti del 30 novembre 2020, nonché di sua conferma a componente del CdA della Società da parte di detta assemblea;
  - c) n. 3.750.000 *Warrant* al VicePresidente Marcello Gallo, con concreta consegna entro 30 giorni dalla approvazione da parte della Assemblea degli azionisti della presente Politica e dell'apposito piano di incentivazione e dall'assegnazione dei *Warrant* previsti agli azionisti dalla delibera dell'Assemblea degli azionisti del 30 novembre 2020, nonché di sua conferma a componente del CdA della Società da parte di detta assemblea.

I *Warrant* saranno esercitabili da ciascuno di tali beneficiari in ragione di 1/3 entro il 30 giugno 2022, 1/3 entro il 30 giugno 2023 ed 1/3 entro il 28 giugno 2024. I *Warrant* non esercitati in una finestra temporale potranno essere esercitati in via cumulativa nelle successive, ma in ogni caso entro il 28 giugno 2024, data oltre la quale i *Warrant* non esercitati perderanno ogni diritto.

Ulteriori *Warrant* in numero pari a massimi 12.500.000 potranno essere assegnati, a titolo gratuito, entro il 1 luglio 2022 alle condizioni ed ai termini che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione che indicherà anche gli Amministratori Esecutivi che ne potranno beneficiare. Per il resto tali *warrant*, che saranno immediatamente esercitabili, avranno le medesime caratteristiche, ivi compreso il prezzo di esercizio pari ad Euro 0,40, dei *warrant* già deliberati.

Per entrambe le emissioni di *Warrant*, verrà inoltre prevista una clausola di *claw back* ai sensi della quale il Consiglio di Amministrazione si riserverà la facoltà unilaterale di ottenere la revoca, anche parziale, dei *Warrant* assegnati e non ancora esercitati nei casi in cui, entro il 28 giugno 2024 venga accertato che il beneficiario abbia posto in essere: (i) comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno della Società; (ii) comportamenti contrari a norme di legge, di statuto e/o a norme aziendali; (iii) violazioni degli obblighi di fedeltà e di corretta gestione; (iv) comportamenti, da cui sia derivata una perdita patrimoniale o finanziaria significativa per la Società.

La componente variabile così determinata viene assegnata per garantire l'allineamento degli interessi personali degli Amministratori Esecutivi, figure intorno alla quale si incardina la gestione strategica della Società, a quelli a medio termine degli azionisti, vista la condizione della attribuzione dei *Warrant* il cui esercizio (e dunque "conversione" in azioni ordinarie) è possibile fino al 28 giugno 2024, nella prospettiva di perseguire il continuo incremento di valore della stessa. La possibilità di sottoscrizione in diverse finestre temporali è volta altresì ad aumentare la fidelizzazione dei Beneficiari.

Con riferimento alla componente variabile della retribuzione per gli Amministratori Esecutivi non sono previsti criteri di riconoscimento o variazione di tale componente nei casi di *overperformance* o di *underperformance*.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di delibera di attribuzione, determinerà i casi in cui gli Amministratori Esecutivi perderanno il diritto alla componente variabile, riconosciuta ma non ancora erogata dalla Società, in ipotesi di cessazione dalla carica e dai rapporti con la Società stessa.

#### *Benefici non monetari*

La Società ha deciso di mantenere al Presidente, quale *benefit*, la disponibilità di un alloggio, per un canone massimo fino a Euro 100.000,00 annui, nonché di una polizza infortuni con un massimale di Euro 5.000.000,00.

*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 agli esercizi 2021-2023, in linea con il passato, non sono attribuiti Trattamenti di Fine Mandato (TFM) in favore di Amministratori. Non sono neppure previsti compensi/indennità per “impegni di non concorrenza” così come l’assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza successivamente alla cessazione del rapporto.

#### *Obiettivi di performance non finanziari*

Con riferimento ad obiettivi di *performance* non finanziari, la sostenibilità, intesa come sostenibilità economico-finanziaria della Società, è tenuta in considerazione dalla Politica 2021-2023, come già detto in precedenza, incentivando gli amministratori a decidere per investimenti con ritorno nel medio-lungo termine, in luogo di monetizzazioni, per i beneficiari, nel breve.

Quanto alla sostenibilità intesa sotto i profili ambientale e sociale (cosiddetta responsabilità sociale di impresa), la Società ha avviato un percorso di analisi di tali tematiche, che nei prossimi anni si sostanzierà in veri e propri obiettivi di Corporate Social Responsibility, cui eventualmente legare una parte delle componenti variabili della retribuzione del *management*.

## **2.4 Le componenti del pacchetto retributivo del top management**

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

## **2.5 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.

## **2.6 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 del 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 previsto alcuna remunerazione variabile ai componenti del Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale, in scadenza con l’approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020, non ha trasmesso alla Società alcun approfondimento sulla quantificazione dell’impegno richiesto, ai sensi della norma Q.1.6 delle norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate, emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

### 3 Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020

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

La presente Sezione II illustra, con riferimento all'esercizio 2020, anno di applicazione della Politica 2020, i compensi percepiti dai componenti degli organi di amministrazione e controllo (con specifica indicazione nominativa per gli Amministratori Esecutivi).

##### 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 2020, gli Amministratori Esecutivi non hanno maturato alcun compenso variabile.

Dunque, la retribuzione totale erogata nel corso dell'esercizio 2020 agli Amministratori Esecutivi è stata riconosciuta la seguente remunerazione:

- al Presidente, **Vincenzo Manes**: Euro 700.000, unicamente come quota fissa;
- al Vice Presidente **Diva Moriani**: Euro 100.000, unicamente come quota fissa;
- al Vice Presidente **Marcello Gallo**: Euro 100.000, unicamente come quota fissa.

Per i dettagli di calcolo, si veda la Tabella 1 della presente Sezione II.

###### 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 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.

### **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".

### **3.1.5 Informazioni in caso di cessazione dalla carica di Amministratori**

Non si sono verificati casi nell'esercizio 2020.

### **3.1.6 Informazioni relative a deroghe nella applicazione della Politica 2020**

Non si sono verificati casi nell'esercizio 2020.

### **3.1.7 Informazioni relative alla applicazione di meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili**

Non si sono verificati casi nell'esercizio 2020.

### **3.1.8 Informazioni ulteriori esercizio 2019 ed esercizio 2020**

Si forniscono di seguito informazioni ulteriori relativi all'esercizio 2019 all'esercizio 2020, con riferimento:

- a) remunerazione totale degli Amministratori Esecutivi:

<i>(importi in Euro)</i>	<b>Società che redige il bilancio</b>			<b>Compensi totali</b>		
	<b>Vincenzo Manes</b>	<b>Diva Moriani</b>	<b>Marcello Gallo</b>	<b>Vincenzo Manes</b>	<b>Diva Moriani</b>	<b>Marcello Gallo</b>
<b>Esercizio 2019</b>	736.899	116.500	116.500	1.141.899	551.942	491.200
<b>Esercizio 2020</b>	736.899	116.500	116.500	1.152.241	555.222	541.340

b) risultati della Società

*Patrimonio netto per azione*

<b>Esercizio 2019</b>	1,15
<b>Esercizio 2020</b>	1,17

c) remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno di Intek Group, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è indicata nominativamente nella presente Sezione II.

*Retribuzione annua lorda*

<b>Esercizio 2019</b>	Euro 62.401
<b>Esercizio 2020</b>	Euro 63.674

In relazione alla natura e all'attività della Società come parametro di riferimento sono stati utilizzati i dati relativi alle società incluse nel perimetro di consolidamento.

### **3.1.9 Informazioni relative a come sia stato tenuto in considerazione il voto espresso dalla assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente**

Il dibattito assembleare di approvazione della precedente Politica non ha fornito spunti tali da dover essere considerati né sono pervenute alla Società richieste o comunicazioni da parte di azionisti dalla data di assemblea alla data odierna. Qualora ciò si verificasse in futuro, la Società prenderà in considerazione tali elementi nel corso della stesura e della approvazione delle future Politiche di remunerazione.

## 3.2 Parte seconda – Tabelle

### 3.2.1 Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e controllo

Il dettaglio dei compensi degli Amministratori, relativi all’esercizio 2020, 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 controllo ed 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					
<b>Vincenzo Manes (1)</b>	<b>Presidente</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				716.500	-	-	-	20.399	-	736.899	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				415.342	-	-	-	-	-	415.342	-	-
(III) Totale				1.131.842	-	-	-	20.399	-	1.152.241	-	-
<b>Diva Moriani (2)</b>	<b>VicePresidente</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116.500	-	-	-	-	-	116.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				432.225	-	-	-	6.497	-	438.722	-	-
(III) Totale				548.725	-	-	-	6.497	-	555.222	-	-
<b>Marcello Gallo (3)</b>	<b>VicePresidente</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116.500	-	-	-	-	-	116.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				418.596	-	-	-	6.244	-	424.840	-	-
(III) Totale				535.096	-	-	-	6.244	-	541.340	-	-
<b>Giuseppe Lignana (*) (4)</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.500	8.250	-	-	-	-	24.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16.500	8.250	-	-	-	-	24.750	-	-
<b>James McDonald (5)</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
<b>Ruggero Magnoni (6)</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.300	-	-	-	-	-	18.300	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.300	-	-	-	-	-	18.300	-	-
<b>Francesca Marchetti (*) (7)</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.500	8.250	-	-	-	-	24.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16.500	8.250	-	-	-	-	24.750	-	-
<b>Alessandra Pizzuti (8)</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				124.630	-	-	-	4.703	-	129.333	-	-
(III) Totale				141.130	-	-	-	4.703	-	145.833	-	-
<b>Luca Ricciardi (9)</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
<b>Marco Lombardi (10)</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.000	-	-	-	-	-	46.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				23.000	-	-	-	-	-	23.000	-	-
(III) Totale				69.000	-	-	-	-	-	69.000	-	-
<b>Giovanna Villa (11)</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.200	-	-	-	-	-	32.200	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				32.200	-	-	-	-	-	32.200	-	-
<b>Alberto Villani (12)</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	<b>01/01/2020 - 31/12/2020</b>	<b>Approvazione bilancio 2020</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.000	-	-	-	-	-	31.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				31.000	-	-	-	-	-	31.000	-	-
<b>Altri dirigenti con responsabilità strategica</b>												
(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 135.616 per la carica di Presidente di I2 Capital Partners SGR SpA, Euro 4.521 come amministratore di I2 Capital Partners SGR SpA  
Euro 275.205 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 166.384 in qualità di componente del Supervisory Board di KME SE, Euro 9.589 in qualità di componente del Supervisory Board di KME Germany Bet Gmbh  
Euro 2.542 in qualità di componente del Supervisory Board di KME Special Products Gmbh e  
Euro 2.485 in qualità di componente del Supervisory Board di KME Germany Gmbh  
Euro 251.225 per la carica di dirigente di KME Srl (inclusivi di Euro 1.225 per rimborsi forfettari)  
I benefici non monetari (Euro 6.497) 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 45.205 come amministratore delegato, Euro 4.521 come amministratore ed Euro 10.000 come liquidatore.  
Euro 35.000 come liquidatore di Isno 3 Srl  
Euro 30.000 per la carica di componente del Supervisory Board di KME SE, Euro 42.603 per la carica di componente del Supervisory Board di KME Germany Bet Gmbh  
Euro 9.589 per la carica di componente del Supervisory Board di KME Germany 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 ed Euro 8.250 per la carica di presidente del Comitato Controllo e Rischi
- (5) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea
- (6) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea oltre a gettoni di presenze per Euro 1.800
- (7) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea ed Euro 8.250 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi
- (8) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea  
Euro 90.000 come dirigente di KME Srl, Euro 25.041 per la carica di componente del Supervisory Board di KME SE ed Euro 9.589 per la carica di componente del Supervisory Board di KME Germany Bet Gmbh.  
I benefici non monetari (Euro 4.703) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME Srl.
- (9) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea
- (10) Euro 46.000 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Intek Group SpA ed Euro 23.000 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di KME Italy SpA
- (11) Euro 31.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea ed Euro 1.800 per gettoni di presenza
- (12) Euro 31.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea
- (\*) 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)	(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>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			-	-	-	-	-	-	-
<i>Marcello Gallo</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**

<b>Nome e cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>Società partecipata</b>	<b>Numero titoli posseduti alla fine dell'esercizio 2019</b>	<b>Numero titoli acquistati nel corso del 2020</b>	<b>Numero titoli venduti nel corso del 2020</b>	<b>Numero titoli posseduti alla fine del 2020</b>
Vincenzo Manes	Amministratore	Intek Group SpA - Azioni ordinarie	-	447.261	-	447.261
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