



**RELAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SULLA REMUNERAZIONE**

**(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER DEL
REGOLAMENTO EMITTENTI NONCHÉ DELL'ART. 7 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA
DEGLI EMITTENTI QUOTATI PROMOSSO DA BORSA ITALIANA S.p.A.)**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Itway S.p.A.
in data 12 marzo 2012**

GLOSSARIO

Itway	Itway S.p.A.
Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 (e modificato nel marzo 2010) dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Codice di Autodisciplina 2011 o Codice 2011	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana.
Comitato per la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per la Remunerazione costituito da Itway ai sensi del Codice.
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Itway.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Itway.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo	Itway e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Politica di Remunerazione	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2012, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 7 del Codice.
Società	Itway S.p.A.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato

INDICE

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE	5
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	5
b) Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento.....	5
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	5
d) Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente	6
e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	6
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	7
g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	7
h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.....	8
i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguiti degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio.....	8
j) Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post	8
k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.....	8
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	9
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	9
n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi..	9
o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società.....	9

SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2011 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE 10
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE
10



d o I T y o u r w a y

1.1	Consiglio di Amministrazione	10
1.2	Collegio Sindacale	11
1.3	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	11

SECONDA PARTE - TABELLE

12

**SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE 15**

La presente Relazione è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione, in data 12 marzo 2012, ai sensi dell'articolo 123 – *ter* del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 7 del Codice per illustrare agli Azionisti le politiche di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (la “**Politica di Remunerazione**”).

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

- a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, approva annualmente la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (*Cfr. infra sub lettera b*)).

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente sezione della Relazione, è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata ai sensi dell’art. 2364 del codice civile.

Responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Comitato per la Remunerazione.

- b) Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento*

Il Comitato per la Remunerazione è composto dagli amministratori Giuseppe Parrello, Gabriele Brusa e Toni Karam. Tutti i membri del Comitato della Remunerazione sono non esecutivi ed indipendenti ed almeno un componente possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite, ai sensi dell’art. 6.C.5. del Codice 2011, le seguenti funzioni in connessione con la politica per la remunerazione:

- valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l’applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Il Comitato si riunisce almeno una volta all’anno e comunque in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione degli Amministratori Delegati o investiti di particolari cariche e/o dell’alta direzione della Società nonché su eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni.

- c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni*

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

d) Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente

La Politica di Remunerazione della Società risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

In particolare, la remunerazione degli amministratori esecutivi mira:

- ad allineare gli interessi dei predetti soggetti al perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti;
- a creare un forte legame tra remunerazione e *performance* del Gruppo, coinvolgendo e incentivando i predetti soggetti, in quanto la loro attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del Gruppo.

Con riferimento all'esercizio 2011¹, la Società non ha predisposto – in quanto non previsto dalla normativa al tempo vigente – una specifica politica sulla remunerazione.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La remunerazione degli amministratori esecutivi si comporrà in generale dei seguenti elementi:

- (a) una componente fissa annua lorda; e
- (b) una componente variabile legata ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di dodici mesi.

Nella determinazione della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione terrà, altresì, conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli amministratori esecutivi all'interno dell'azienda, assicurando in tal modo che l'assegnazione della componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e/o (iii) della remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni ed attività assimilabili a quella svolta da Itway.

La componente fissa *sub* (a) corrisponde a circa il 58% della remunerazione degli amministratori esecutivi e nella sua determinazione si è tenuto conto del caso in cui la componente variabile non venga erogata.

La componente variabile *sub* (b) corrisponde a circa il 42% della remunerazione degli amministratori esecutivi e sarà definita secondo i seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile dovranno essere adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici – cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili saranno predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di dodici mesi.

¹ Si ricorda che, in data 26 luglio 2011, l'assemblea straordinaria degli azionisti di Itway ha deliberato di modificare la chiusura dell'esercizio sociale prevedendola non più al 30 settembre ma al 31 dicembre di ciascun anno. Pertanto, l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011, cui ci si riferisce nella presente relazione, ha avuto una durata di soli 3 mesi (1° ottobre 2011 - 31 dicembre 2011).



do IT your way

Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e conerenti con una politica di prudente gestione del rischio. La presente Politica di Remunerazione non contempla quindi l'attribuzione di componenti variabili legate ad obiettivi e/o target di medio-lungo periodo.

Inoltre, sebbene il Codice preveda che la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione debba essere differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, nel contesto della elaborazione della presente Politica di Remunerazione della Società, attesa la natura dell'attività di Itway, si ritiene che non sia necessario prevedere il differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile in quanto tale differimento non costituisce un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali.

Alla data della presente Relazione non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una Politica di Remunerazione riguardante i benefici non monetari.

g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

La componente variabile è finalizzata a remunerare gli amministratori esecutivi per i risultati raggiunti nel corso del singolo esercizio stabilendo un collegamento diretto tra compensi e performance aziendali attese.

La componente variabile della remunerazione per l'esercizio 2012 sarà legata in maniera proporzionale al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari che rappresentano gli indicatori della capacità aziendale di generare redditività e flussi di cassa in un orizzonte temporale di dodici mesi.

In particolare:

- al Presidente e Amministratore Delegato, G. Andrea Farina sarà attribuita una remunerazione variabile legata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - a) per il 50% della remunerazione variabile al mantenimento di: Capitale Circolante Netto (CCN), giorni medi di incasso (DSO), giorni medi di pagamento (DPO), rispetto ai valori al 31.12.2011;
 - b) per il 20% della remunerazione variabile al miglioramento da 5 giorni a 10 giorni dei giorni medi di incasso (DSO) e/o ai giorni medi di pagamento (DPO); al di sotto del miglioramento di 5 gg. nulla matura;
 - c) per il 30% della remunerazione variabile alla realizzazione del margine obiettivo pari al 37% relativo alla commessa Gaming/AAMS

- all'amministratore esecutivo, Cesare Valenti sarà attribuita una remunerazione variabile legata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - a) per il 50% della remunerazione variabile al mantenimento di: Capitale Circolante Netto (CCN), giorni medi di incasso (DSO), giorni medi di pagamento (DPO), rispetto ai valori al 31.12.2011;

- b) per il 20% della remunerazione variabile al miglioramento da 5 giorni a 10 giorni dei giorni medi di incasso (DSO) e/o ai giorni medi di pagamento (DPO); al di sotto del miglioramento di 5 gg. nulla matura;
- c) per il 30% della remunerazione variabile alla realizzazione del margine obiettivo pari al 37% relativo alla commessa Gaming/AAMS

Al superamento del 100% degli obiettivi è previsto un incremento in misura proporzionale al superamento.

La componente variabile è dunque strutturata in modo da incentivare in misura proporzionale le prestazioni che superano gli obiettivi prefissati e penalizzare le *performance* sotto il livello minimo di prestazione attesa.

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

La presente Politica di Remunerazione non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

La presente Politica di Remunerazione non persegue interessi a lungo termine in quanto come già detto, tenuto conto della natura dell'attività svolta dalla Società, si ritiene, che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e conferenti con una politica di prudente gestione del rischio.

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una Politica di Remunerazione che preveda termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito ovvero meccanismi di correzione *ex post* in quanto, come già detto, sistemi di differimento non costituiscono elementi determinanti ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La Politica di Remunerazione non prevede alcuna clausola per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari. Si ricorda peraltro che non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.



do IT your way

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica di Remunerazione non prevede la stipula di accordi tra la Società, il Presidente e Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano ad oggetto la previsione di indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Alla data della presente Relazione non vi sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad eccezione del Presidente a Amministratore Delegato che è Direttore Generale del Gruppo. La regolamentazione dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro è rimessa alle specifiche previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti di azienda.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, direttori generali, ove nominati, dirigenti con responsabilità strategica, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli Amministratori qualificati come indipendenti, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori indipendenti e non esecutivi è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento.



do IT your way

SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2011 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all’esercizio 2011 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono indicati in quanto, nel corso dell’esercizio 2011, la Società non ha individuato alcun dirigente con responsabilità strategiche.

* * *

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con riferimento all’esercizio 2011.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in data 2 dicembre 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data, ha deliberato di attribuire:

- quale compenso annuo per le deleghe conferite al Presidente e Amministratore Delegato G. Andrea Farina, al quale sono state attribuite le deleghe per l’ordinaria e straordinaria amministrazione della società:

- i) un compenso fisso di Euro 46.250,00, per l’esercizio sociale dal 1° ottobre 2011 al 31 dicembre 2011 (esercizio breve);
- ii) un ulteriore compenso variabile, per l’esercizio breve legato al raggiungimento dei risultati sotto riportati pari a Euro 35.000 nel caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi.

Gli obiettivi ed il relativo compenso variabile sono così dettagliati:

- a) Euro 16.000 in misura proporzionale al conseguimento, nell’esercizio breve di un valore della produzione aggregato del Gruppo ITWAY di 38,777 milioni di Euro; tale compenso sarà calcolato a partire dal 70% del raggiungimento dell’obiettivo;
- b) Euro 19.000 in misura proporzionale al conseguimento, nell’esercizio breve di un margine operativo lordo (EBITDA) consolidato del gruppo ITWAY di 1,7 milioni di Euro; tale compenso sarà calcolato a partire dal 50% del raggiungimento dell’obiettivo;

al di sotto delle percentuali di raggiungimento sopra riportate nessun compenso variabile è dovuto, al superamento del 100% è prevista l’incremento del compenso variabile in misura proporzionale al superamento dell’obiettivo;

- al consigliere Cesare Valenti, al quale sono state attribuite le deleghe per *sales&marketing* strategico e operativo:

- i) un compenso fisso di Euro 33.750, per l’esercizio sociale 1 ottobre 2011-31 dicembre 2011 (esercizio breve);
- ii) un ulteriore compenso variabile, per l’esercizio breve, legato al raggiungimento dei risultati sotto riportati pari a Euro 22.500 nel caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi.

Gli obiettivi ed il relativo compenso variabile sono così dettagliati:

- a) Euro 6.300 in misura proporzionale al conseguimento per l’esercizio breve, di un valore della produzione aggregato Gruppo Itway di 38,777 milioni di Euro; tale compenso sarà calcolato a partire dal 70% del raggiungimento dell’obiettivo.
- b) Euro 9.450 in misura proporzionale al conseguimento per l’esercizio breve di un margine operativo lordo (EBITDA) dell’ASA VAD del Gruppo Itway di 1,2 milioni di Euro; tale compenso sarà calcolato a partire dal 50% del raggiungimento dell’obiettivo;



d o I T y o u r w a y

- c) Euro 6.750 in misura proporzionale al conseguimento per l'esercizio breve di un margine operativo lordo (EBITDA) aggregato del Gruppo Itway di 1,7 milioni di Euro; tale compenso sarà calcolato a partire dal 50% del raggiungimento dell'obiettivo;

Al di sotto delle percentuali di raggiungimento sopra riportate nessun compenso variabile è dovuto, al superamento del 100% è prevista l'incremento del compenso variabile in misura proporzionale al superamento dell'obiettivo.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2011, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Fabio Zambelli (Presidente), nominato dall'Assemblea del 16 gennaio 2012; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 8.750;
- Alessandro Antonelli, nominato dall'Assemblea del 16 gennaio 2012; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 5.750;
- Daniele Chiari nominato dall'Assemblea del 16 gennaio 2012; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 5.750.

1.3 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.



SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti tavelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2011.



Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio di tre mesi chiuso al 31.12.2011

Nei "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I "Compensi per la partecipazione a comitati" vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna "Partecipazione agli utili", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna "Altri compensi" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (differmi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali⁸. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in Itway e nelle società da questa controllate.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 30.09.2011	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.12.2011
G. Andrea Farina	Presidente CdA e AD	Itway S.p.A.	2.573.787	0	0	2.573.787
Cesare Valenti	Amministratore	Itway S.p.A.	1.090.284	0	0	1.090.284
Gabriele Brusa	Amministratore					
Giuseppe Parrello	Amministratore					
Marco Mencagli	Amministratore					
Toni Karam	Amministratore					
Fabio Zambelli	Presidente Collegio Sindacale					
Alessandro Antonelli	Sindaco effettivo					
Daniele Chiari	Sindaco effettivo					

INSERIRE l'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate è fornita in forma tabellare.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

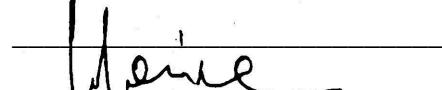


do IT your way

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

Ravenna 12 marzo 2012

Itway S.p.A.



Per il Censiglio di Amministrazione
Il Presidente
G. Andrea Farina