

**RELAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI**

**(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF, DELL'ART. 84-QUATER DEL
REGOLAMENTO EMITTENTI E SECONDO GLI SCHEMI NN. 7-BIS E 7-TER
DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Itway S.p.A.
in data 7 aprile 2022**

GLOSSARIO

Itway	Itway S.p.A.
Codice di Corporate Governance	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate adottato in data 31 gennaio 2020.
Comitato per la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per la Remunerazione costituito da Itway ai sensi del Codice di Corporate Governance.
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 7 aprile 2022, descritta nella Sezione I della presente Relazione. La Politica di Remunerazione così predisposta e approvata sarà sottoposta all'approvazione con voto vincolante dell'assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il giorno 30 aprile -2 maggio 2022.
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.
Regolamento Parti Correlate	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.



Società

Itway S.p.A.

TUF

Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come
successivamente modificato e integrato

INDICE

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	6
1. COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	6
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	6
b) Eventuale intervento del comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d’interesse	7
c) Compenso e condizioni di lavoro dei propri dipendenti.....	8
d) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	8
e) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata e, in caso di revisione, descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all’assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.....	8
f) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione della relativa porzione nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	9
g) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	10
h) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d’impresa, 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	10
i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l’erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi.....	11
j) Informazioni volte a evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società	11
k) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli 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 della componente variabile (malus ovvero restituzioni di compensi variabili “claw-back”)	12
l) 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 12	
m)	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	12
n)	Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	12
o)	Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.	12
p)	Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società.....	13
q)	Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata	13
	2. COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	14
	SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE15
	PRIMA PARTE15
1.1	Voci che compongono la remunerazione	15
1.2	Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.....	16
1.3	Deroghe applicate alla politica in materia di remunerazione	16
1.4	Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus).....	16
1.5.	Variazione della retribuzione e informazioni di confronto	16
1.6.	Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente	17
	SECONDA PARTE - TABELLE18
	Tabella 1 di cui allo schema 7-bis: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio chiuso al 31.12.2021	19
	Tabella 1 di cui allo schema 7-ter: Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale21

Premessa

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativa ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione di Itway in data 7 aprile 2022 ai sensi: (i) dell'articolo 123 – *ter* del TUF, (ii) dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A Schemi nn. 7-bis e 7-ter, e (iii) del Codice di Corporate Governance.

Nella Sezione I della Relazione è illustrata in modo chiaro e comprensibile la politica in materia di remunerazione, funzionale al perseguimento del successo sostenibile, di Itway e del Gruppo che a essa fa capo, con riferimento all'esercizio 2022, dei:

1. componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
2. direttori generali;
3. Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione, ai sensi dell'art.123-ter, comma 3, del TUF.

Nella Sezione II della Relazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, del TUF, sono rappresentate in modo chiaro e comprensibile le singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i relativi compensi corrisposti nel 2021 dalla Società e dalle società da essa controllate o ad essa collegate (Tabella 1 dello schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti).

Sono infine indicate nella Tabella 1 dello schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti, allegata alla presente Relazione, le eventuali partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate dai soggetti sopra richiamati.

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella procedura adottata in materia dalla Società, l'approvazione della Politica da parte dell'Assemblea degli Azionisti, previa definizione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (composto da 3 amministratori tutti non esecutivi ed indipendenti) e sentito il parere del Collegio Sindacale, esonera le delibere della Società in materia di remunerazione dei suoi amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche dall'esperimento delle procedure previste dalle suddette disposizioni della Consob in materia di parti correlate.

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione 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) della Sezione I della presente Relazione*).

La Società sottopone al voto dell'Assemblea degli Azionisti la Politica di Remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica o in occasioni di modifiche della Politica medesima.



do IT your way

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente sezione della Relazione, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, è sottoposta alla deliberazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del codice civile.

Inoltre, l'Assemblea degli Azionisti esprime il proprio voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione, che fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio.

La Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica di Remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea degli Azionisti, anche in occasione del rinnovo dell'organo amministrativo. In presenza di circostanze eccezionali, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni procedurali e con riguardo agli elementi della Politica a cui si può derogare, come specificato sub lettera q) della Sezione I della presente Relazione.

Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è 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, sia inteso come mercato di riferimento della Società, sia inteso come mercato del lavoro e delle risorse umane.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al relativo voto, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. In tale ipotesi, la Società sottopone al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del codice civile.

Responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Comitato per la Remunerazione nell'esercizio dei compiti di seguito descritti, nonché il Consiglio di Amministrazione. Spetta al Collegio Sindacale la vigilanza sulle modalità di concreta attuazione della Politica.

b) Eventuale intervento del comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse

Il Comitato per la Remunerazione, che ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta di Politica, è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi ed indipendenti. Almeno un componente del Comitato per la Remunerazione possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

In data 26 giugno 2020, il Consiglio ha nominato quali membri del Comitato per la Remunerazione gli amministratori indipendenti Valentino Bravi, Annunziata Magnotti e Piera Magnatti.

Il Comitato, in materia di remunerazione, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative, tra l'altro, alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato, in particolare, formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore generale e degli Amministratori investiti di particolari incarichi.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite le seguenti funzioni in connessione con la politica per la remunerazione:



d o I T y o u r w a y

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica per la Remunerazione;
- presentare proposte o esprimere 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;
- monitorare la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica per la Remunerazione degli amministratori e del *top management*;

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.

In conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore non appartenente al Comitato per la Remunerazione, prende parte alle riunioni dello stesso in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

c) Compenso e condizioni di lavoro dei propri dipendenti

La Politica di Remunerazione tiene conto del ruolo organizzativo ricoperto, delle responsabilità, dell'impegno richiesto a ciascun destinatario e del settore di attività dell'impresa ed è coerente con le retribuzioni in vigore per i differenti livelli gerarchici della Società e del Gruppo.

In particolare, nella determinazione della Politica di Remunerazione, la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, prevedendo che per i destinatari la retribuzione sia commisurata, per la parte fissa, al ruolo ed alle responsabilità ricoperte e, per la parte variabile, al contributo dato alla Società in termini di risultati effettivamente raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati.

d) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

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

e) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata e, in caso di revisione, descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Politica di Remunerazione (con la relativa procedura di attuazione) è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione e, successivamente, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, in data 7 aprile 2022. La Politica di Remunerazione così predisposta e approvata sarà sottoposta all'approvazione con voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 30 aprile - 2 maggio 2022.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi anche a lungo termine e al successo sostenibile della Società e illustra il modo in cui fornisce tale contributo. 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.



do IT your way

In particolare, la remunerazione degli amministratori esecutivi mira:

- ad allineare gli interessi dei predetti soggetti al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per l'Emittente per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- a creare un forte legame tra remunerazione e gli obiettivi strategici 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.

La durata della presente Politica è annuale.

Rispetto alla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2021 approvata dall'Assemblea degli azionisti in data 3 maggio 2021, nella Politica di Remunerazione non vi sono stati significativi cambiamenti.

f) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa porzione 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 al raggiungimento di obiettivi predeterminati in un periodo di dodici mesi, misurabili e collegati alla creazione di valore sostenibile per l'Emittente e per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo.

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 51% 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 49% 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 in un orizzonte di dodici mesi.

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'obiettivo della creazione di valore sostenibile per l'Emittente e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, con l'andamento del mercato in cui opera la Società e conferenti 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.



do IT your way

La Società ritiene che la Politica di Remunerazione adottata, come sopra sintetizzata, sia funzionale al successo sostenibile dell'Emittente in considerazione del fatto che gli amministratori esecutivi G. Andrea Farina e Cesare Valenti – che sono i destinatari della presente Politica - sono azionisti (direttamente e/o indirettamente) di Itway rispettivamente al 30% e 10,7% e dunque di per sé portatori di un interesse diretto al buon andamento dell'Emittente e pertanto incentivati alla creazione di valore sostenibile anche in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Inoltre, sebbene il Codice di Corporate Governance 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 né ai fini delle politiche di *retention* degli amministratori esecutivi promosse dalla Società.

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

g) *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.

h) *Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, 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 *performace* aziendali attese.

La componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi è erogata sulla base di obiettivi di *performance*, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, che devono essere conseguiti nell'arco temporale di 12 mesi.

La componente variabile della remunerazione per l'esercizio 2022 sarà legata in maniera proporzionale al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari-strategici 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:
 - *per il 35% al rispetto dell'accordo sottoscritto con Mercatoria S.p.A. in esecuzione del piano industriale 2020-2023 ex art. 67, comma 3, del R.D. 267/1942;*
 - *per il 35% al raggiungimento di un EBITDA (adjusted, al lordo di Shared Services) almeno pari a Euro 2,1 milioni nel bilancio aggregato 2022 di Itway Hellas e Itway Turkiye. Sotto il 60% dell'obiettivo nessun variabile sarà dovuto: dal 60% al 100% dell'obiettivo la progressione del compenso sarà lineare. In caso di vendita degli asset, ad un valore minimo di Euro 8 milioni, è previsto anche un bonus una tantum il cui valore sarà definito al termine dell'operazione;*



do IT your way

- per il 30% al buon esito di operazioni di immissione di fonti di finanziamento (debito e/o equity) in 4Science pari ad almeno Euro 2,5. Sotto il 60% dell'obiettivo nessun variabile sarà dovuto: dal 60% al 100% dell'obiettivo la progressione del compenso sarà lineare.
- all'amministratore esecutivo, Cesare Valenti sarà attribuita una remunerazione variabile legata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - per il 35% al rispetto dell'accordo sottoscritto con Mercatoria S.p.A. in esecuzione del piano industriale 2020-2023 ex art. 67, comma 3, del R.D. 267/1942;
 - per il 35% al raggiungimento di un EBITDA (adjusted, al lordo di Shared Services) almeno pari a Euro 2,1 milioni nel bilancio aggregato 2022 di Itway Hellas e Itway Turkiye. Sotto il 60% dell'obiettivo nessun variabile sarà dovuto: dal 60% al 100% dell'obiettivo la progressione del compenso sarà lineare. In caso di vendita degli asset, ad un valore minimo di Euro 8 milioni, è previsto anche un bonus una tantum il cui valore sarà definito al termine dell'operazione;
 - per il 30% al buon esito di operazioni di immissione di fonti di finanziamento (debito e/o equity) in 4Science pari ad almeno Euro 2,5. Sotto il 60% dell'obiettivo nessun variabile sarà dovuto: dal 60% al 100% dell'obiettivo la progressione del compenso sarà lineare.

La remunerazione variabile massima, legata al raggiungimento del 100% degli obiettivi, è pari a Euro 210.000 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Euro 120.000 per il Consigliere Cesare Valenti.

i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

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

j) Informazioni volte a evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società

La presente Politica di Remunerazione prevede che una componente variabile della remunerazione sia legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati in un periodo di dodici mesi. Infatti, la Società ritiene che la Politica di Remunerazione adottata, come sopra sintetizzata, sia in linea con l'obiettivo della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo in considerazione del fatto che gli amministratori esecutivi G. Andrea Farina e Cesare Valenti sono (direttamente e/o indirettamente) azionisti di Itway rispettivamente al 30% e 10,7% e dunque di per sé portatori di un interesse diretto al buon andamento dell'Emittente e pertanto incentivati alla creazione di valore sostenibile anche in un orizzonte di medio-lungo periodo.



d o I T y o u r w a y

k) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli 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 della componente variabile (malus ovvero restituzioni di compensi variabili “claw-back”)

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 in quanto, come già detto, sistemi di differimento non costituiscono elementi determinanti ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali né ai fini delle politiche di *retention* degli amministratori esecutivi promosse dalla Società. Non sono previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti ovvero meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

l) 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.

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

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una Politica di Remunerazione che preveda la stipula di accordi tra la Società, il Presidente e Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche aventi 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 e 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.

n) 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.

o) 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 Corporate Governance, la remunerazione degli Amministratori qualificati come indipendenti, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.



d o I T y o u r w a y

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

La politica retributiva seguita dalla Società con riguardo agli amministratori indipendenti è la medesima seguita per gli amministratori non esecutivi.

Con riferimento ai componenti dei comitati interni non sono previsti ulteriori compensi aggiuntivi legati alla partecipazione a tali organi.

p) 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.

q) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali – per tali intendendosi solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato – purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifici gli elementi della Politica a cui si può derogare.

La Politica può essere derogata con riguardo ai seguenti elementi:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il peso attribuito a ciascuna di tali componenti nell'ambito della retribuzione complessiva, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate, i relativi termini di maturazione nonché la previsione di componenti della remunerazione basate su azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o di altre componenti variabili della remunerazione, gli eventuali sistemi di pagamento differito e i meccanismi di correzione ex post della componente variabile;
- la previsione di eventuali bonus (ivi inclusi i bonus all'ingresso), benefici non monetari, piani di incentivazione (monetari o basati su strumenti finanziari) o emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Con riguardo alle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.



do IT your way

2. COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale è composta unicamente da una parte fissa e non è pertanto legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

In particolare, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile e dell'art. 22 dello Statuto, la remunerazione dei sindaci è determinata dall'Assemblea degli Azionisti di Itway all'atto della nomina per l'intera durata dell'incarico.

L'Assemblea del 26 giugno 2020 ha stabilito un compenso annuo lordo di Euro 30.000 per il Presidente ed un compenso annuo lordo di Euro 18.000 per ciascun Sindaco effettivo.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2021 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA’ STRATEGICHE

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente in modo chiaro e comprensibile i compensi relativi all’esercizio 2021 corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono indicati in quanto la Società non ha individuato alcun dirigente con responsabilità strategiche ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione che è anche Direttore Generale.

Tale Sezione, ai sensi del comma 6 dell’art. 123-ter del TUF, è sottoposta al voto solo consultivo e non vincolante dell’Assemblea ordinaria degli Azionisti, la quale è tenuta ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla stessa.

La società di revisione verifica l’avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione secondo quanto previsto dal comma 8-bis dell’art 123-ter del TUF.

* * *

PRIMA PARTE

Nella presente parte della Sezione II è fornita una rappresentazione chiara, adeguata e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e del Direttore Generale con riferimento all’esercizio 2021, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione dei rapporti di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società.

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

1.1 Voci che compongono la remunerazione

L’Assemblea del 26 giugno 2020 ha determinato in Euro 16.800 il compenso annuo lordo spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, al Presidente e Amministratore Delegato G. Andrea Farina e al consigliere Cesare Valenti sono stati attribuiti - per l’esercizio sociale dal 1° gennaio - al 31 dicembre 2021 - i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 8 aprile 2021, in funzione delle deleghe assegnate rispettivamente nella misura di Euro 198.000 e Euro 150.000.

In linea con la politica di remunerazione approvata per l’esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione in data 8 aprile 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha deliberato di attribuire un compenso variabile al Presidente e Amministratore Delegato G. Andrea Farina e al consigliere Cesare Valenti un compenso variabile rispettivamente pari a Euro 210 mila e Euro 120 mila al raggiungimento dei seguenti obiettivi economici e finanziari:

- per il 35% al rispetto dell’accordo sottoscritto con Mercatoria S.p.A. in esecuzione del piano industriale 2020-2023 ex art. 67, comma 3, del R.D. 267/1942;
- per il 35% al raggiungimento di un EBITDA (adjusted, al lordo di Shared Services) almeno pari a Euro 2 milioni nel bilancio aggregato 2021 di Itway Hellas e Itway Turkiye. Sotto il 60% dell’obiettivo nessun variabile sarà dovuto: dal 60% al 100% dell’obiettivo la progressione del compenso sarà lineare. In caso di vendita degli asset, ad un valore minimo di Euro 8 milioni, è previsto anche un bonus una tantum il cui valore sarà definito al termine dell’operazione;
- per il 30% al raggiungimento di un EBITDA (adjusted) pari ad almeno Euro 1,4 milioni come valore aggregato delle 3 Business Unit: 4Science, Cybersecurity e Safety. Sotto il 60% dell’obiettivo



do IT your way

nessun variabile sarà dovuto: dal 60% al 100% dell'obiettivo la progressione del compenso sarà lineare.

Con riferimento a tale compenso variabile relativo all'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione, in data 7 aprile 2022 ha accertato che sono stati raggiunti tutti gli obiettivi assegnati per l'esercizio 2021 e pertanto agli amministratori esecutivi è maturato (ma non è stato erogato) un compenso variabile pari a Euro 210.000 al Presidente e Amministratore Delegato G. Andrea Farina e Euro 120.000 al Consigliere esecutivo Cesare Valenti.

Nel corso dell'esercizio 2021, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Daniele Chiari (Presidente), nominato dall'Assemblea del 26 giugno 2020; il compenso in relazione all'esercizio 2021 è stato pari a Euro 30.000;
- Silvia Caporali, nominata dall'Assemblea del 26 giugno 2020; il compenso in relazione all'esercizio 2021 è stato pari a Euro 18.000;
- Rita Santolini nominata dall'Assemblea del 26 giugno 2020; il compenso in relazione all'esercizio 2021 è stato pari a Euro 18.000.

1.2 *Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro*

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

1.3 *Deroghe applicate alla politica in materia di remunerazione*

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono state applicate deroghe alla Politica in materia di Remunerazione.

1.4 *Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)*

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

1.5 *Variazione della retribuzione e informazioni di confronto*

Si riportano di seguito delle tabelle rappresentative delle informazioni di confronto, per gli ultimi due esercizi, tra la variazione annuale:

- a) della remunerazione totale degli amministratori e dei sindaci;
- b) dei risultati della Società;
- c) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti italiani del Gruppo a tempo pieno.

Consiglio di Amministrazione	Carica	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Giovanni Andrea Farina	Presidente CdA - Amministratore Delegato	45,3	12,5%
Cesare Valenti	Consigliere Delegato	51,7	14,8%
Valentino Bravi	Consigliere	0,0%	0,0%
Annunziata Magnotti	Consigliere	0,0%	0,0%
Piera Magnatti	Consigliere	0,0%	0,0%
Consiglio di Amministrazione	Carica		
Daniele Chiari	Presidente Collegio Sindacale	0,0%	0,0%



do IT your way

Silvia Caporali	Sindaco effettivo	0,0%	
Rita Santolini	Sindaco effettivo	0,0%	
Performance societaria			
Ricavi consolidati		12,6%	9,6%
EBITDA consolidato		28,9%	-39,8%
Remunerazione media dei dipendenti			
Dipendenti italiani del Gruppo Itway		-2%	-18,0%

1.6. Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 3 maggio 2021 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2020 con il voto favorevole dell'unanimità dei presenti.

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti Tabelle sono indicati: (i) nella Tabella 1 di cui allo schema 7-bis del Regolamento Emittenti, analiticamente, i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale corrisposti dalla Società e da società da essa controllate e ad essa collegate con riferimento all'esercizio 2021; (ii) nella Tabella 1 di cui allo schema 7-ter del Regolamento Emittenti, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nella Società e nelle società da questa controllate. I compensi e le partecipazioni dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono indicati in quanto la Società non ha individuato alcun direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche, ad eccezione del Presidente del Consiglio che è anche direttore generale. Alla data della presente Relazione, per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti piani di stock-option, né altri piani di incentivazione.



Tabella 1 di cui allo schema 7-bis: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio chiuso al 31.12.2021

(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					
Giovanni Andrea Farina	Presidente CdA - Amministratore Delegato - Direttore Generale	01/01 -31/12/2020	Ass. approvazione Bilancio 2022	214.800		210.000		3.542	112.324	540.666		
Cesare Valenti	Consigliere Delegato	01/01 -31/12/2020	Ass. approvazione Bilancio 2022	161.800		120.000				281.800		
Valentino Bravi	Consigliere	01/01 -31/12/2020	Ass. approvazione Bilancio 2022	16.800						16.800		
Piera Magnatti	Consigliere	01/01 -31/12/2020	Ass. approvazione Bilancio 2022	16.800						16.800		
Annunziata Magnotti	Consigliere	01/01 -31/12/2020	Ass. approvazione Bilancio 2022	16.800						16.800		
Daniele Chiari	Presidente Collegio Sindacale	01/01 -31/12/2020	Ass. approvazione Bilancio 2022	31.200						31.200		
Silvia Caporali	Sindaco effettivo	01/01 -31/12/2020	Ass. approvazione Bilancio 2022	18.720						18.720		
Rita Santolini	Sindaco effettivo	01/01 -31/12/2020	Ass. approvazione Bilancio 2022	18.720						18.720		
Dati espressi in Euro												

(I) Compensi nella società che redige il bilancio	941.596	
(II) Compensi da controllate e collegate		
(III) Totale	941.596	

Nella colonna (1) i “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.

Nella colonna (2) i “Compensi per la partecipazione a comitati” sono 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 (3), sezione “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. L’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. 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, 2B e 4, riga (III). Con riguardo alla colonna (3), sezione “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 (4) “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 (5) “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 (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

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

Nella colonna (7) “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 internazionali¹. 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 (8) “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, 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 per impegni di non concorrenza. L’importo dei compensi per impegni di non concorrenza è 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 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.

¹ Tale voce non si riferisce all’intera assegnazione di compensi equity effettuata nel corso dell’esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di vesting.



Tabella 1 di cui allo schema 7-ter: 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 precedente	N. azioni acquistate nell'esercizio 2021	N. azioni vendute nell'esercizio 2021	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.12.2021
G. Andrea Farina	Presidente CdA e AD	Itway	2.573.787	184.424		2.759.211
Cesare Valenti	Amministratore	Itway	1.012.284			1.012.284
Valentino Bravi	Amministratore					
Annunziata Magnotti	Amministratore					
Piera Magnatti	Amministratore					
Daniele Chiari	Presidente del Collegio Sindacale					
Silvia Caporali	Sindaco effettivo					
Rita Santolini	Sindaco effettivo					

Ravenna, 7 aprile 2022

Itway S.p.A.

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
G. Andrea Farina