



ErgyCapital S.p.A.

Sede legale: Roma, Via Salaria 226

Capitale sociale 24.678.331,77

Numero di iscrizione al registro imprese di Roma, C.F. e Partita Iva 05815170963

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

8 maggio 2013 - prima convocazione

9 maggio 2013 - seconda convocazione

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

Introduzione

La presente Relazione sulla remunerazione (di seguito anche la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito “**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (di seguito il “**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, schema 7-*bis*.

La Relazione è articolata in due sezioni:

a) la **Sezione I** illustra

- la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all’esercizio successivo alla presente Relazione;
- le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica.

b) la **Sezione II** illustra

- i compensi – in forma nominativa – dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché degli eventuali direttori generali e - in forma aggregata - dirigenti con responsabilità strategiche.

Tale Sezione II inoltre:

- fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio precedente;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolta in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione dura in carica sino ad un massimo di tre esercizi ed è rieleggibile. L’attuale mandato termina alla data dell’Assemblea che sarà convocata per l’approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2012.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito nella procedura interna approvata dalla Società in data 29 novembre 2010 disponibile sul proprio sito internet (www.ergycapital.com), la presentazione della presente politica all’Assemblea degli azionisti esonera la Società in materia di remunerazione dei suoi amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche dall’applicare le procedure previste dalle suddette disposizioni della Consob in materia di parti correlate.

SEZIONE I

La politica di remunerazione degli amministratori esecutivi e non esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate con l'obiettivo di attrarre e motivare le risorse qualificate premiando il raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti e allineati agli interessi degli azionisti.

La definizione della politica ha lo scopo di rafforzare le motivazioni del *management* e determinare un pacchetto retributivo coerente con il ruolo attribuito e le responsabilità ad esso connesse.

Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica sulla remunerazione sono:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione; e
- il Collegio Sindacale.

1. Assemblea dei Soci

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei Soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile;
- esprime un parere consultivo sulla Relazione sulla politica di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione);
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

2. Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazioni, Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica di remunerazione;
- definisce la remunerazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione;

- approva la Relazione, ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina adottato da Borsa Italiana S.p.A., da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF, da sottoporre all'Assemblea dei Soci.

3. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è composto esclusivamente da amministratori non esecutivi e indipendenti.

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 aprile 2010. Il Comitato è stato integrato, a seguito di dimissioni di uno dei componenti, dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 4 agosto 2011.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Dott. Enrico Testa, Presidente del Comitato e Amministratore non esecutivo e indipendente;
- Avv. Luciano Acciari, membro del Comitato e Amministratore non esecutivo e indipendente;
- Dott. Nicolò Dubini, membro del Comitato e Amministratore non esecutivo e indipendente.

Almeno uno dei componenti del Comitato risulta in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che rivestono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni assunte;
- formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, tenuto conto delle informazioni e indicazioni fornite dall'Amministratore Delegato e valutando periodicamente i criteri adottati per la remunerazione della predetta dirigenza;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e nell'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o su strumenti finanziari.

4. Collegio Sindacale

In materia di remunerazioni, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli

amministratori investiti di particolari cariche; verificando la coerenza delle proposte medesime con la politica di remunerazione.

* * *

La Relazione è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 12 marzo 2013 e sarà posta all'esame del Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2013.

* * *

La politica sulle remunerazioni è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e in modo da attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

La politica sulle remunerazioni è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e performance individuali.

La politica sulle remunerazioni mira alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per l'Emittente e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la politica sulle remunerazioni si basano sui criteri di seguito indicati

- *la componente fissa:*
 - adeguata alla professionalità e alla responsabilità a ciascuno attribuita, determinata per i membri del Consiglio di Amministrazione anche in relazione alle particolari cariche ricoperte e alla partecipazione ad eventuali Comitati interni;
 - finalizzata alla sana e prudente gestione della Società;
 - caratterizzata dal criterio della sostenibilità nel tempo;
 - sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - integrata da eventuali *benefit* aziendali destinati ad alcuni dipendenti, in ragione delle funzioni ricoperte;
- *la componente variabile:*
 - rappresenta la retribuzione relativa alle *performance* del personale, idonea a rispecchiare il legame tra retribuzione ottenuta e risultati raggiunti;
 - tiene conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
 - determinata sulla base di parametri il più possibile oggettivi;
 - strutturata, relativamente ai criteri quantitativi, su obiettivi sia di breve che di medio-lungo termine, assegnati al personale;
 - determinata sulla base di un sistema di valutazione quantitativa e/o qualitativa, fatti salvi eventuali accordi con le Organizzazioni Sindacali (di seguito "**OO.SS.**"), validi per tutti i dipendenti;

- prevede un limite massimo;
- assegnata su base annua.

La componente variabile è erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

La sostenibilità dell'ammontare complessivo massimo di remunerazione variabile, viene valutata in relazione ai risultati aziendali e tenuto conto del livello di patrimonializzazione necessario a far fronte ai rischi assunti.

L'effettiva assegnazione e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi, viene definita in esito ad un processo gestito dalla funzione Risorse Umane presente nella Società.

L'attribuzione di particolari cariche, aggiuntive rispetto alle responsabilità assegnate, può dar luogo a compensi il cui importo integra la componente fissa.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di carattere eccezionale per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari inclusi piani *stock options*, destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* TUF.

Non risultano ad oggi diritti esercitabili.

Si segnala inoltre che la Società non ha adottato piani di successione ai sensi del criterio 5.C.2. del Codice di autodisciplina e non ha stipulato accordi con gli amministratori che prevedono – indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto ai sensi dell'art. 123-*bis*, comma 1, lett. i) del TUF.

In ragione dell'incarico assunto dall'amministratore esecutivo che riveste la carica di responsabile operativo della Società e dai dirigenti con responsabilità strategiche, è richiesto un impegno esclusivo che permetta di dedicare all'attività aziendale tutta la propria capacità lavorativa, intellettuale e materiale. La politica sulla remunerazione prevede altresì la possibilità che nell'interesse della società, anche in relazione all'acquisizione delle prestazioni del soggetto interessato, vengano sottoscritti con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Nella definizione della politica sulla remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

* * *

Remunerazione degli amministratori

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- amministratori non esecutivi: i Consiglieri.

- amministratori esecutivi: il Presidente, Diva Moriani e l'Amministratore Delegato, Vincenzo Cannatelli.

Nell'ambito delle deliberazioni in merito alla remunerazione dell'organo amministrativo, la Società intende conformare ed armonizzare i compensi rispetto alle prassi di mercato ed in considerazione dell'impegno richiesto quali membri di comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione degli amministratori non esecutivi

A tutti gli amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso che viene deliberato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina. Tale compenso tiene conto del ruolo e della responsabilità che agli stessi compete, in funzione dell'attività sociale e dello stato di quotazione delle azioni della Società sui mercati regolamentati.

Non è attualmente prevista una componente variabile per gli amministratori non esecutivi.

Ai consiglieri chiamati a partecipare al Comitato per il Controllo Interno e al Comitato per la Remunerazione, entrambi composti da tutti amministratori non esecutivi e indipendenti come previsto dal Codice di Autodisciplina, è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso annuo lordo in considerazione del maggior impegno richiesto, determinato dal Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale.

Inoltre, le spese sostenute dagli amministratori per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Tutti gli amministratori usufruiscono altresì di una copertura assicurativa "Directors and Officers" sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

La politica di remunerazione non prevede al momento la corresponsione di benefici non monetari.

Remunerazione degli amministratori esecutivi

La remunerazione degli amministratori esecutivi è composta da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e da una componente variabile subordinata al conseguimento di obiettivi di budget di carattere economico e finanziario.

Inoltre, le spese sostenute dagli amministratori per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Anche gli amministratori esecutivi usufruiscono di una copertura assicurativa "Directors and Officers" sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

La politica di remunerazione prevede inoltre la possibilità di corresponsione di benefici non monetari quali l'assegnazione di veicoli aziendali a uso promiscuo. Allo stato attuale tali benefici consistono esclusivamente nell'assegnazione di un veicolo aziendale limitatamente all'Amministratore Delegato.

Remunerazione del Collegio Sindacale

All'organo di controllo della Società viene corrisposto un emolumento determinato sulla base delle tariffe professionali vigenti, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2010, all'atto della nomina.

Remunerazione dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La Società non ha nominato direttori generali e non ha individuato dirigenti con responsabilità strategiche.

In ogni caso, la Società ha comunque determinato i criteri per la remunerazione degli eventuali direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche prevedendo *i)* una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi; e *(ii)* una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO), collegati ai risultati attesi in base ai lineamenti strategici approvati dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non superiore al 50% di detta remunerazione; *(iii)* da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali, l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Non sono previsti altri benefici non monetari.

SEZIONE II

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A tutti gli amministratori della Società viene corrisposto un uguale compenso, pari a Euro 5.000,00 (cinquemila/00) lordi annui ciascuno, determinato dall'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2010 all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione per tutto l'arco del mandato.

Agli amministratori chiamati a partecipare al Comitato per il Controllo Interno e al Comitato per la Remunerazione è corrisposto un compenso aggiuntivo pari ad Euro 5.000,00 (cinquemila/00) lordi annui, elevato, per la carica di Presidente, ad Euro 10.000,00 (diecimila/00) lordi annui in considerazione del maggior impegno richiesto.

Le remunerazioni del Presidente e dell'Amministratore Delegato sono state deliberate nella riunione del Consiglio di Amministrazione tenutasi in data 30 giugno 2010 e confermate nella riunione del 22 marzo 2011, con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale.

Inoltre, con riferimento alla carica di Amministratore Delegato della Società, il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 15 febbraio 2011, aveva ritenuto opportuno istituire, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, un rapporto di lavoro subordinato, della durata di 18 mesi con l'Ing. Vincenzo Cannatelli a seguito della sua nomina a responsabile operativo della Società, avvenuta nella riunione consiliare del 29 novembre 2010.

Si precisa che l'Ing. Cannatelli è stato invitato ad assumere temporaneamente l'incarico di responsabile operativo della Società, al fine di guidare una radicale ristrutturazione aziendale del Gruppo avviata a partire dagli ultimi mesi del 2010.

A seguito della scadenza di tale contratto nel giugno 2012, il Consiglio di Amministrazione, in accordo con lo stesso Ing. Vincenzo Cannatelli, in considerazione della circostanza di trovarsi nel corso di esecuzione del mandato conferito in qualità di Amministratore Delegato in scadenza con l'Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2012, ha ritenuto, nella riunione del 3 agosto 2012, di non procedere al rinnovo del rapporto di lavoro subordinato e di adeguare, pertanto, il compenso attribuito solo in funzione della carica di amministratore esecutivo della Società.

Tale compenso è stato suddiviso in una componente fissa e in una componente variabile pari al 30% del compenso spettante, legato al raggiungimento di prefissati obiettivi economico-finanziari, determinati di concerto con il Presidente della Società e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, in parziale deroga a quanto previsto dalla politica di remunerazione della Società per l'esercizio di riferimento, è stata mantenuta l'assegnazione, in essere durante il rapporto di lavoro subordinato, di un veicolo aziendale a uso promiscuo,

Nell'esercizio 2012, gli emolumenti sono pari a:

- Euro 60.000,00 (sessantamila/00) lordi annui, per il Presidente della Società;
- Euro 80.000,00 (ottantamila/00) lordi annui fino al mese di giugno 2012 ed Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) lordi annui fino alla scadenza del mandato di cui Euro 280.000,00

(duecentottantamila/00) quale componente fissa ed Euro 120.000,00 (centoventimila/00) quale componente variabile, per l'Amministratore Delegato.

Si precisa che il Presidente della Società, nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2012, ha rinunciato irrevocabilmente al proprio compenso a partire dal mese di ottobre 2012.

Nelle Tabelle 1 e 2 che seguono sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di Amministrazione e dal Collegio Sindacale della Società nel corso dell'esercizio 2012, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A – schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

Alla data della presente Relazione, la Società non ha nominato direttori generali e non ha individuato dirigenti con responsabilità strategiche.

Piani di incentivazione a favore dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

La Società non ha in essere ulteriori piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su strumenti finanziari, inclusi piani *stock options*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella Tabella 3 che segue sono indicate le partecipazioni detenute nella società ovvero in società da questa controllate, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A - schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti.

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

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
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Compensi per lo svolgimento di particolari cariche (art. 2389, comma 3, C.C.)	Ributezione da lavoro dipendente	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Diva Moriani	Presidente (1)	26/04/2010	Approvazione Bilancio 2012	5.000	45.000									50.000		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				5.000	45.000											
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				5.000	45.000									50.000		
Vincenzo Cannatelli	Amministratore Delegato (2)	26/04/2010	Approvazione Bilancio 2012	5.000	40.000	160.000								205.000		
					140.000					120.000				265.000		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				5.000	180.000	160.000										
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				5.000	180.000	160.000				120.000				470.000		
Luciano Acciari	Amministratore	26/04/2010	Approvazione Bilancio 2012	5.000					15.000				4.000 (3)	24.000		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				5.000					15.000				4.000			
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				5.000					15.000				4.000	24.000		
Enrico Testa	Amministratore	26/04/2010	Approvazione Bilancio 2012	5.000					15.000					20.000		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				5.000					15.000							
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				5.000					15.000					20.000		
Nicolo Dubini	Amministratore	04/08/2011 (confermato nell'Assemblea del 27 aprile 2012)	Approvazione Bilancio 2012	5.000					10.000					15.000		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				5.000					10.000							
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				5.000					10.000					15.000		

(1) Si precisa che il Presidente, Dott.ssa Diva Moriani, nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2012, ha rinunciato irrevocabilmente al proprio compenso a partire dal mese di ottobre 2012. Nella Tabella si riporta l'importo maturato pro-quota da gennaio a settembre 2012.

(2) Come riportato nella Sezione II della presente Relazione, si precisa che, a seguito della scadenza del rapporto di lavoro subordinato tra la Società e l'ing. Cannatelli, nel giugno 2012, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di non procedere al rinnovo del medesimo rapporto di lavoro ma di adeguare, a partire dal mese di luglio 2012, il compenso solo in funzione della carica di amministratore esecutivo della Società. Nella Tabella si riporta: (i) per la componente fissa, l'importo maturato pro-quota da luglio 2012 alla chiusura dell'esercizio 2012; (ii) per la componente variabile, l'importo complessivo deliberato su base annua, tale componente sarà corrisposta in base alla verifica del conseguimento degli obiettivi di performance.

(3) Tale compenso è relativo alla partecipazione quale componente dell'Organismo di Vigilanza nominato dall'organo amministrativo in data 12 maggio 2011.

TABELLA 2 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Compensi per lo svolgimento di particolari cariche (art. 2389, comma 3, C.C.)	Retribuzione da lavoro dipendente	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Leonardo Quagliata	Presidente Collegio Sindacale	26/04/2010	Approvazione Bilancio 2012	22.183,00			3.563,00							25.746,00		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				22.183,00			3.563,00									
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				22.183,00			3.563,00							25.746,00		
Marino Marrazza	Sindaco Effettivo	26/04/2010	Approvazione Bilancio 2012	14.789,00			2.635,00							17.424,00		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				14.789,00			2.635,00									
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				14.789,00			2.635,00							17.424,00		
Francesca Marchetti	Sindaco Effettivo	29/04/2011	Approvazione Bilancio 2012	14.789,00			2.635,00							17.424,00		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				14.789,00			2.635,00									
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				14.789,00			2.635,00							17.424,00		



TABELLA 3 - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

Cognome e nome	Società partecipata	N. azioni possedute al 31 dicembre 2011	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31 dicembre 2012
Cannatelli Vincenzo	ErgyCapital S.p.A.	36.110	628.965	0	665.075
Quagliata Leonardo	ErgyCapital S.p.A.	0	37.484	0	37.484
Cognome e nome	Società partecipata	N. Warrant 2016 posseduti al 31 dicembre 2011	N. Warrant 2016 acquistati	N. Warrant 2016 venduti	N. Warrant 2016 posseduti al 31 dicembre 2012
Cannatelli Vincenzo	ErgyCapital S.p.A.	741.868	2.814.190	175.000	3.381.058
Quagliata Leonardo	ErgyCapital S.p.A.	205.000	374.840	0	579.840