



ErgyCapital S.p.A.

Sede legale: Firenze, Via dei Barucci 2

Capitale sociale 26.410.666,24

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

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

30 aprile 2015 - prima convocazione

7 maggio 2015 - seconda convocazione

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2015

ErgyCapital S.p.A.

Sede legale:

Via dei Barucci 2 – 50127 Firenze

www.ergycapital.com

Cap. Soc. 26.410.666,24 euro i.v.

Codice fiscale, Partita IVA e

Reg. Imprese Roma 05815170963

UIC n. 39874 REA n. 1185720

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 adottata dalla Società in materia di remunerazione nei confronti dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- 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 – dei 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 2015.

Fermo quanto previsto dall’art. 13, comma 3, lett. b) del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, la Società, in materia di remunerazione dei suoi amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, è esonerata dall’applicare le procedure previste dalle 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;
- gli Amministratori indipendenti;
- 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;
- 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 e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sulla base delle valutazioni degli Amministratori Indipendenti e previo parere del Collegio Sindacale;
- definisce, su proposta degli Amministratori indipendenti, 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;

- predisporre, con l'ausilio degli Amministratori indipendenti, 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. Amministratori indipendenti

A valle del rinnovo degli organi sociali da parte dell'Assemblea degli azionisti del 9 maggio 2013, il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 13 maggio 2013, ha deliberato di riservare, in applicazione del criterio 4.C.2 del Codice di Autodisciplina, le funzioni del Comitato per la remunerazione all'intero Consiglio, in considerazione dei seguenti fattori:

- il ruolo degli Amministratori indipendenti e non esecutivi nelle riunioni consiliari consente un esame indipendente e autorevole in merito alla politica per la remunerazione;
- all'espletamento delle funzioni in materia di remunerazione sono riservati spazi e attenzione adeguati nelle riunioni consiliari;
- le ridotte dimensioni della struttura della Società;
- una gestione più snella e flessibile delle attività.

Nella riunione del 23 marzo 2015, il Consiglio di Amministrazione della Società ha esaminato tale scelta ritenendola tuttora valida, il ruolo degli Amministratori indipendenti risulta idoneo e adeguato all'attuale struttura societaria.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione è composto dai seguenti Amministratori indipendenti e non esecutivi:

- Dott. Nicolò Dubini;
- Dott. Fabio Tomassini.

Entrambi gli Amministratori indipendenti risultano in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Gli Amministratori indipendenti hanno 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;
- coadiuvare 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 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, vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione sulla base di un processo di analisi e valutazione condotto dagli Amministratori indipendenti, sentito il Collegio Sindacale.

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 degli Amministratori indipendenti, 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.
- amministratore esecutivo: il Presidente, 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 e 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 controllo e rischi e al Comitato per le operazioni con parti correlate, entrambi composti da tutti amministratori indipendenti e non esecutivi 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 basata, nell'ambito dell'importo massimo stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sull'andamento gestionale e sui risultati complessivi della Società.

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 al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione del Collegio Sindacale

All'organo di controllo della Società viene corrisposto un compenso omnicomprensivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2013, all'atto della nomina.

Remunerazione dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La Società in data 13 maggio 2014 ha nominato un Direttore Generale nella persona di Mirko Maria Duranti.

La Società non ha altresì individuato altri dirigenti con responsabilità strategiche.

La Società ha determinato i criteri per la remunerazione del Direttore Generale e di eventuali altri 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 40% 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 degli azionisti del 9 maggio 2013 all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione per tutto l'arco del mandato.

Agli amministratori chiamati a partecipare al Comitato controllo e rischi e al Comitato per le operazioni con parti correlate 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.

In data 13 maggio 2014, nell'ambito del piano di riorganizzazione, l'Ing. Vincenzo Cannatelli ha rimesso le deleghe operative da Amministratore Delegato, mantenendo la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha contestualmente proceduto alla nomina di un Direttore Generale nella persona di Mirko Maria Duranti, a cui sono state assegnate le deleghe per la gestione della Società.

Il compenso del Presidente è stato deliberato, a valle della rinuncia alle deleghe operative da Amministratore Delegato, nella medesima riunione del Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2014, con il parere favorevole degli Amministratori indipendenti e del Collegio Sindacale.

Tale compenso è stato suddiviso in una componente fissa e in una componente una-tantum, quale riconoscimento dell'attività svolta a favore della Società nel periodo in cui ha ricoperto la funzione di Amministratore Delegato che assorbe anche la componente variabile deliberata per l'esercizio 2013.

Inoltre, è stata deliberata l'assegnazione di un veicolo aziendale a uso promiscuo.

In particolare, il compenso deliberato per il Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari a:

- Euro 100.000,00 (centomila/00) lordi annui per il periodo dal 1° maggio 2014 alla data di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2014, quale componente fissa;
- Euro 120.000,00 (centoventimila/00) lordi, quale componente una-tantum, già sopra descritta;
- assegnazione di un veicolo aziendale a uso promiscuo per un costo aziendale annuo pari a Euro 15.000,00 (quindicimila/00).

Il compenso del Direttore Generale, deliberato contestualmente alla nomina nella riunione consiliare del 13 maggio 2014 con il parere favorevole degli Amministratori indipendenti, prevede:

- una componente fissa lorda annua pari a Euro 80.000,00 (ottantamila/00);
- una componente variabile nella misura massima del 25% della componente fissa (i.e. Euro 20 mila);
- assegnazione di un veicolo aziendale a uso promiscuo per un costo aziendale annuo pari a Euro 15.000,00 (quindicimila/00).

Nelle Tabelle 1 e 2 che seguono sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di Amministrazione, dal Direttore Generale e dal Collegio Sindacale della Società nel corso dell'esercizio 2014, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A – schema n. 7-*bis* del Regolamento Emittenti.

Alla data della presente Relazione, la Società non ha individuato altri 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 di eventuali 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 E AL DIRETTORE GENERALE

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					
Vincenzo Cannatelli	Presidente (1)	09/05/2013	Approvazione Bilancio 2015	5.000	100.000							15.000		120.000		120.000
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				5.000	100.000							15.000				120.000
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				5.000	100.000							15.000		120.000		120.000
Nicolò Dubini	Amministratore	09/05/2013	Approvazione Bilancio 2015	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		
Gian Carlo Losi	Amministratore	09/05/2013	Approvazione Bilancio 2015	5.000										5.000		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				5.000												
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				5.000										5.000		
Diva Moriani	Amministratore	09/05/2013	Approvazione Bilancio 2015	5.000										5.000		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				5.000												
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				5.000										5.000		
Fabio Tomassini	Amministratore	09/05/2013	Approvazione Bilancio 2015	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		
Mirko Maria Duranti	Direttore Generale (2)	13/05/2014	Fino a revoca o dimissioni			80.000				20.000		15.000		115.000		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio						80.000				20.000		15.000				
(II) Compensi da controllate e collegate					3.000									3.000		
(III) Totale					3.000	80.000				20.000		15.000		118.000		

(1) Nella Tabella si riporta: (i) per la componente fissa, l'importo deliberato in data 13 maggio 2014 dal Consiglio di Amministrazione per il periodo dal 1° maggio 2014 alla data di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre fino al 30 aprile 2014; (ii) per la componente una-tantum, non corrisposta alla data della presente Relazione, l'importo deliberato nella medesima riunione consiliare quale riconoscimento dell'attività svolta a favore della Società nel periodo in cui ha ricoperto la funzione di Amministratore Delegato, che assorbe anche la componente variabile deliberata per l'esercizio 2013.

(2) Nella Tabella si riporta: (i) per la componente fissa, l'importo deliberato in data 13 maggio 2014 dal Consiglio di Amministrazione contestualmente alla nomina; (ii) per la componente variabile, non corrisposta alla data della presente Relazione, l'importo nella misura massima del 25% della componente fissa (i.e. Euro 20.000,00) deliberata nella medesima riunione consiliare.

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	09/05/2013	Approvazione Bilancio 2015	22.000,00										22.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				22.000,00												
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				22.000,00										22.000,00		
Marino Marrazza	Sindaco Effettivo	09/05/2013	Approvazione Bilancio 2015	12.500,00										12.500,00		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				12.500,00												
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				12.500,00										12.500,00		
Francesca Marchetti	Sindaco Effettivo	09/05/2013	Approvazione Bilancio 2015	12.500,00										12.500,00		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				12.500,00												
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				12.500,00										12.500,00		



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

Cognome e nome	Società partecipata	N. azioni possedute al 31 dicembre 2013	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31 dicembre 2014
Cannatelli Vincenzo	ErgyCapital S.p.A.	836.110	719.315	568.086	987.339
Quagliata Leonardo	ErgyCapital S.p.A.	10.000	0	0	10.000
Cognome e nome	Società partecipata	N. Warrant 2016 posseduti al 31 dicembre 2013	N. Warrant 2016 acquistati	N. Warrant 2016 venduti	N. Warrant 2016 posseduti al 31 dicembre 2014
Cannatelli Vincenzo	ErgyCapital S.p.A.	3.257.028	0	2.620.817	636.211
Quagliata Leonardo	ErgyCapital S.p.A.	579.840	0	0	579.840