



Relazione sulla politica in materia di  
remunerazione  
e sui compensi corrisposti

ai sensi dell'art. 123 ter D. Lgs. 58/1998

13 marzo 2020

MARR S.p.A.

Via Spagna, 20 – 47921 Rimini (Italia)

Capitale Sociale € 33.262.560 i.v.

Codice Fiscale e n. di iscrizione al Registro Imprese della CCIAA della Romagna – Forlì – Cesena – e Rimini

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Cremonini S.p.A. – Castelvetro (MO)

[www.marr.it](http://www.marr.it)

## PREMESSA

Il presente documento è stato redatto allo scopo di fornire agli azionisti di MARR S.p.A. (di seguito "MARR" o "Società") e al mercato un'informativa ampia e dettagliata sulla Politica di Remunerazione (di seguito anche "Politica") e sui compensi corrisposti con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 123 ter del D.lgs. 58/1998 (di seguito "TUF") e in conformità agli schemi richiamati dall'art. 84 quater del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971/1999.

La relazione è articolata in due sezioni:

- nella **Prima Sezione** viene illustrata la Politica della Società in materia di remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- nella **Seconda Sezione** vengono illustrati nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e controllo.

## PRIMA SEZIONE

### A. Approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione

L'attuale Politica di Remunerazione di MARR è stata definita dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 gennaio 2020 su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (di seguito "CRN") in ottemperanza a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate<sup>1</sup> redatto dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da ABI, Ania, Assonime, Confindustria, Assogestioni e Borsa Italiana S.p.A., (di seguito "Codice di Autodisciplina") nel luglio 2018.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, ha altresì adottato in data 14 novembre 2019 un Regolamento di attuazione della Politica di Remunerazione relativamente alla incentivazione monetaria.

Ai sensi dell'art. 123 ter comma 3 bis del TUF, la Politica sarà sottoposta all'approvazione da parte dell'Assemblea dei soci convocata per il 28 aprile 2020 ed entrerà in vigore da tale data.

La Politica dovrà essere sottoposta al voto dei soci almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della Politica medesima.

---

<sup>1</sup> Nel proseguo del documento per Codice di Autodisciplina delle società quotate si deve intendere la versione redatta nel mese di luglio 2018.

## **B. Comitato per la Remunerazione e le Nomine**

In conformità a quanto disposto dal Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad istituire al suo interno il Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Il CRN è attualmente composto dagli amministratori non esecutivi e indipendenti Sigg. Marinella Monterumisi, Alessandro Nova e Ugo Ravanelli. Alla Sig.ra Marinella Monterumisi è stata conferita la carica di Presidente del Comitato.

I componenti il CRN dispongono di un'adeguata esperienza in materia finanziaria e gestionale maturata in ambito imprenditoriale, professionale e accademico, ritenuta idonea al momento della loro nomina.

Ai sensi del Codice di Autodisciplina adottato dalla Società, il CRN è, fra l'altro, chiamato a:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte o esprimere pareri 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 l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

## **C. Intervento di esperti indipendenti**

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società non è ricorsa all'ausilio di consulenti esterni.

## **D. Finalità e principi della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è stata redatta con l'intento di formalizzare un valido strumento finalizzato a:

- contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società;
- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di adeguate qualità professionali;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per gli azionisti anche nel medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione adottata da MARR rispetta le indicazioni previste dall'art. 7 del Codice di Autodisciplina della Società in materia di "Remunerazione degli amministratori" che risulta coerente con i principi ed i criteri dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

Si evidenzia che, per le caratteristiche delle attività d'impresa, nell'ambito del citato art. 7 del Codice di Autodisciplina della Società si è ritenuto di non prevedere piani di remunerazione basati su azioni.

## **E. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

La Società ha individuato nei seguenti soggetti i destinatari della Politica di Remunerazione:

1. tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. gli amministratori non esecutivi che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
3. gli amministratori esecutivi - dirigenti con o senza responsabilità strategiche;
4. i componenti del Collegio Sindacale.

In merito al suddetto punto 3. si evidenzia che:

- nel Consiglio di Amministrazione possono essere presenti, oltre agli amministratori esecutivi che ricoprono l'incarico di "Amministratore Delegato", altri amministratori esecutivi aventi la qualifica di dirigente;
- è stato individuato nell'Amministratore Delegato il solo dirigente con responsabilità strategiche.

### *1. Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione*

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione degli amministratori esecutivi, è esclusivamente costituita da una parte fissa e non prevede alcun piano di remunerazione basato sul raggiungimento di risultati.

L'entità del compenso al Consiglio di Amministrazione è determinata dall'Assemblea degli Azionisti in occasione della nomina e del conferimento dell'incarico. Qualora l'Assemblea non vi abbia provveduto il Consiglio delibera la suddivisione del compenso in parti uguali fra i Consiglieri.

I Consiglieri di Amministrazione hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

Come previsto dallo Statuto della Società, ai Consiglieri investiti di particolari attribuzioni competono specifici emolumenti per la funzione, la fissazione dei quali viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale e del CRN.

Tali specifici emolumenti non potranno comunque eccedere, fatto salvo quanto diversamente previsto nell'ambito della Politica di Remunerazione per amministratori esecutivi, un importo pari a 6 volte il compenso spettante a ciascun amministratore determinato come indicato al secondo capoverso.

## *2. Remunerazione degli amministratori non esecutivi che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione*

La remunerazione degli amministratori non esecutivi che ricoprono incarichi nell'ambito di Comitati è esclusivamente costituita da una parte fissa e non prevede alcun piano di remunerazione basato sul raggiungimento di risultati né alcun compenso correlato alla partecipazione alle riunioni.

La remunerazione dei componenti dei Comitati, determinata dal Consiglio di Amministrazione, è aggiuntiva a quella deliberata dalla Assemblea ed è la medesima per ciascun componente.

Non è prevista alcuna ulteriore integrazione per gli amministratori non esecutivi chiamati a ricoprire l'incarico di Presidente dei Comitati.

Il Consiglio di Amministrazione ha previsto la costituzione al massimo di due Comitati per i quali si è stabilita la seguente Politica di Remunerazione:

Comitato per la Remunerazione e le Nomine: composto così come previsto dal Codice di Autodisciplina. La remunerazione complessiva del Comitato è commisurata all'impegno richiesto ed è compresa tra il 5% ed il 15% della remunerazione prevista dalla Assemblea per l'intero Consiglio.

Comitato Controllo e Rischi (di seguito anche "CCR"): composto così come previsto dal Codice di Autodisciplina. La remunerazione complessiva del Comitato è commisurata all'impegno richiesto ed è compresa tra il 20% ed il 30% della remunerazione prevista dalla Assemblea per l'intero Consiglio.

Per ciascun triennio la remunerazione viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

## *3. Remunerazione degli amministratori esecutivi*

La remunerazione degli amministratori esecutivi è costituita da una componente "fissa" e da una componente "variabile".

Il meccanismo di determinazione della quota variabile è definito dal CRN ed approvato dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale.

L'entità di entrambe le componenti è definita:

- dal CRN e approvate dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale per gli Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche;
- dall'Amministratore Delegato, previo parere del CRN ed approvazione del Consiglio di Amministrazione, per gli Amministratori esecutivi senza responsabilità strategiche e quindi nell'ambito del loro rapporto di dipendente e dirigente della Società.

La componente "fissa" annuale, di per sé sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente "variabile" non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, tende ad essere in linea con i valori di riferimento del mercato ed è commisurata alle competenze e capacità nonché determinata sulla base della specializzazione professionale e del ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità.

La componente "fissa" è costituita da:

- retribuzione da lavoro dipendente;
- compenso attribuito, anche con cadenza inferiore al triennio di durata dell'incarico, da parte del Consiglio di Amministrazione.

La componente "variabile" può rappresentare non meno del 30% e non più del 50% dell'intera remunerazione.

Per gli amministratori esecutivi è prevista la corresponsione differita nel tempo, rispetto al momento della maturazione, di parte della remunerazione variabile.

#### *4. Remunerazione dei Componenti del Collegio Sindacale*

L'ammontare degli emolumenti dei componenti il Collegio Sindacale, su base annua, è determinato dalla Assemblea in virtù della loro indipendenza pur non escludendosi la possibilità di stabilire un tetto massimo omnicomprensivo per l'intero Collegio.

La remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale, come espressamente previsto dal Codice di Autodisciplina, è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

#### **F. Benefici non monetari**

La Società riconosce ad alcuni amministratori esecutivi benefici non monetari di importo limitato quali l'utilizzo di auto aziendale ed alloggio.

## **G. Descrizione degli obiettivi di performance delle componenti variabili degli Amministratori esecutivi**

La componente "variabile" spettante agli Amministratori esecutivi è costituita da:

- i) una parte determinata sulla base di **obiettivi di breve periodo - annuale** (non oltre il 50% del totale importo "variabile");
- ii) una parte determinata sulla base di **obiettivi di medio lungo periodo - triennio** (non inferiore al 50% del totale importo "variabile").

### *(i) Obiettivi di breve periodo – annuale*

Si prevede che all'Amministratore esecutivo vengano assegnati i seguenti obiettivi:

- 1) una quota del 30% della componente variabile di breve periodo a fronte di un consuntivo annuo da cui risulti un EBITDA in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal Budget annuo;
- 2) una quota del 20% della componente variabile di breve periodo a fronte di un consuntivo annuo da cui risulti un EBITDA margin (inteso come % dell'EBITDA sul totale ricavi) non inferiore a quanto previsto dal Budget annuo;
- 3) una quota del 25% della componente variabile di breve periodo a fronte di un consuntivo annuo da cui risulti un PFN non superiore a quanto previsto dal Budget annuo al netto degli impatti ex IFRS 16 e di eventuali investimenti (per acquisizioni, immobilizzi, ecc.);
- 4) una quota del 25% della componente variabile di breve periodo a fronte di un consuntivo annuo da cui risultino Ricavi per vendite del Canale Street Market non inferiore a quanto previsto dal Budget annuo.

Il CRN, in occasione della riunione per la individuazione degli importi previsti relativamente ai Compensi variabili, definirà una gradualità nel caso gli obiettivi non venissero pienamente raggiunti.

### *(ii) Obiettivi di medio-lungo periodo – triennio (LTI)*

Si prevede che all'Amministratore esecutivo vengano assegnati i seguenti obiettivi di medio-lungo periodo:

- 1) una quota del 15% della componente variabile di medio-lungo periodo a fronte di un Total Shareholder Return (TSR) non inferiore rispetto ad un apposito Indice\*;
- 2) una quota del 25% della componente variabile di medio-lungo periodo a fronte di un consuntivo da cui risulti un EBITDA in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal Budget/Business Plan;
- 3) una quota del 30% della componente variabile di medio-lungo periodo a fronte di un consuntivo da cui risulti un EBT in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal Budget/Business Plan;
- 4) una quota del 20% della componente variabile di medio-lungo periodo a fronte di un rapporto Trade net working capital/ricavi totali non superiore a quanto previsto dal Budget/Business Plan

5) una quota del 10% della componente variabile di medio-lungo periodo a fronte del raggiungimento di risultati qualitativi previsti nel Business Plan.

\*L'Indice sarà costituito dalle Società quotate su MTA – segmento STAR – gestito da Borsa Italiana, che rispondano ad almeno una delle seguenti caratteristiche:

- Società di produzione e commercializzazione di prodotti Alimentari;
- Società con capitalizzazione al 31/12/2019 non inferiore a 300 € ml;
- Società presenti sul Segmento STAR da almeno 5 anni con riferimento al 1 gennaio 2020;

Il CRN, in occasione della riunione per la individuazione degli importi previsti relativamente ai Compensi variabili, definirà una gradualità nel caso gli obiettivi quantitativi non venissero pienamente raggiunti.

Il raggiungimento degli obiettivi di breve e di medio lungo periodo verrà verificato dal CRN e la erogazione degli importi maturati verrà conseguentemente deliberata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della approvazione della bozza di Relazione finanziaria relativa all'anno in esame.

Il “Regolamento di attuazione del politica di remunerazione relativamente all'incentivazione monetaria” prevede che al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e a fronte di eventi eccezionali, rimane la facoltà di consentire l'erogazione della componente variabile maturata, sia nel breve che nel medio/lungo periodo, tenuto conto degli obiettivi di mantenimento e creazione del valore societario.

Clausola di “*clawback*”

La Società potrà chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

## **H. Criteri per la valutazione dei risultati**

Ai sensi del Codice di Autodisciplina il CRN monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.



## **I. Informazione sulla coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine della Società.**

Gli obiettivi e i valori target sono determinati tenendo conto della specificità del settore di riferimento e della attività svolta e risultano coerenti con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine della Società.

La componente variabile di breve periodo è finalizzata a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali al fine di stabilire una dinamica proficua tra compensi e performance.

I piani di incentivazione a lungo termine sono finalizzati a rafforzare il legame tra la remunerazione variabile ed i risultati aziendali di lungo termine nonché allineare ulteriormente gli interessi del top management a quelli degli azionisti ed in particolare:

- a) promuovere la creazione di valore per gli azionisti anche nel medio-lungo periodo;
- b) garantire tassi di crescita coerenti con quanto previsto dal Business Plan;
- c) mantenere i livelli di redditività e di gestione finanziaria allineati a quanto previsto dal Business Plan;
- d) stimolare il raggiungimento degli obiettivi qualitativi previsti dal Business Plan.

Gli stessi verranno determinati, per gli obiettivi quantitativi, avendo a riferimento il raggiungimento degli obiettivi di piano relativi all'ultimo anno del piano stesso, mentre per quelli qualitativi si avrà a riferimento l'insieme delle attività previste dal Business Plan.

## **J. Termini di maturazione dei diritti**

Il raggiungimento degli obiettivi annuali e di medio-lungo periodo è verificato dal CRN e l'erogazione degli importi maturati è conseguentemente deliberata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della approvazione della bozza di Relazione finanziaria annuale.

## **K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari**

La Politica di Remunerazione non prevede piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, pertanto non sono in essere clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

## **L. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

L'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di lavoro degli amministratori esecutivi è definita nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente nei termini del contratto collettivo.

In caso di eventuale interruzione del rapporto con la Società da parte di uno dei destinatari della Politica di Remunerazione, per ragioni diverse dalla giusta causa, si ritiene opportuno ricercare soluzioni extragiudiziali su basi equitative, entro i limiti previsti dalle buone prassi esistenti per figure analoghe, fermo restando quanto eventualmente previsto da norme e contratti in vigore.

Non sono in essere accordi specifici che determinino particolari indennità in caso di risoluzione di rapporto.

Il Codice di Autodisciplina prevede inoltre che la Società, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale, renda note, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato che comprende le informazioni e le indicazioni di cui al criterio applicativo 6.C.8. del Codice di Autodisciplina.

## **M . Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche**

E' prevista una copertura assicurativa per la responsabilità civile derivante dalla carica ricoperta.

## **N. Politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi.**

Si rinvia al precedente punto E.

## **O. Parametri di riferimento utilizzati nella definizione della Politica di Remunerazione**

Per la predisposizione della Politica di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

## SECONDA SEZIONE

La seguente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

*Si precisa che i compensi illustrati nella presente Sezione sono stati definiti sulla base della Politica vigente per l'esercizio 2019 la cui descrizione è riportata nella "Sezione I" della Relazione sulla Remunerazione 2019 disponibile sul sito internet della Società [www.marr.it/corporate-governance/assemblee/2019](http://www.marr.it/corporate-governance/assemblee/2019).*

### Parte prima

Di seguito viene fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2019.

#### *Remunerazione del Consiglio di amministrazione e dei Consiglieri investiti di particolari attribuzioni*

L'Assemblea in data 28 aprile 2017 ha stabilito in 225.000 Euro il compenso complessivo su base annua per l'intero Consiglio di Amministrazione. In seguito lo stesso Consiglio ha deliberato di ripartire detto importo in parti uguali tra i suoi 9 componenti riconoscendo pertanto a ciascuno di essi, per il periodo di durata in carica, un compenso lordo annuo di Euro 25.000 da raggugliare ad anno.

Il Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2017, con il parere favorevole del CRN e del Collegio Sindacale, ha riconosciuto al Presidente Sig. Paolo Ferrari un compenso fisso annuo pari ad Euro 80.000 da raggugliarsi ad anno.

#### *Remunerazione degli amministratori che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione*

In data 28 aprile 2017 il Consiglio di Amministrazione ha costituito il CCR ed il CRN composti il primo dai Sigg. Marinella Monterumisi, Ugo Ravanelli e Rossella Schivini il secondo dai Sigg. Marinella Monterumisi, Alessandro Nova e Ugo Ravanelli. Sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio ha altresì deliberato di assegnare ai succitati amministratori:

- quali componenti il CRN un compenso integrativo annuo ciascuno, per il periodo di durata in carica, pari ad Euro 7.500 da raggugliare ad anno;
- quali componenti il CCR un compenso integrativo annuo ciascuno, per il periodo di durata in carica, pari ad Euro 15.000 da raggugliare ad anno.

### *Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale*

L'Assemblea del 28 aprile 2017 ha deliberato (come per il triennio precedente) l'emolumento annuo spettante ai componenti del Collegio Sindacale in Euro 27.000 per il Presidente ed in Euro 18.000 per i Sindaci Effettivi.

### *Remunerazione degli amministratori esecutivi*

Nel corso del 2019 hanno ricoperto il ruolo di amministratori esecutivi i Sigg.:

- Francesco Ospitali, Amministratore Delegato;
- Pierpaolo Rossi, Responsabile Direzione Amministrazione, Finanza, Controllo;

Il Sig. Francesco Ospitali avendo ricoperto la carica di Amministratore Delegato nella Società, ha assunto la qualità di Amministratore esecutivo con responsabilità strategiche.

Al Sig. **Francesco Ospitali**, con riferimento all'esercizio 2019, sono stati attribuiti i seguenti compensi:

#### a) Componente fissa

La retribuzione da lavoro dipendente liquidata in misura fissa è stata, per l'esercizio 2019 (coincidente con l'intero anno solare), di Euro 183.177 al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del percipiente ed escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e l'accantonamento TFR.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 12 maggio 2017 su proposta del CRN, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha stabilito (come per il mandato precedente) in Euro 100.000 annui, per il periodo di durata in carica, la componente fissa del compenso spettante al Sig. Francesco Ospitali quale Amministratore Delegato.

#### b) Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione, in data 12 maggio 2017, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha stabilito di attribuire, nel rispetto della Politica di Remunerazione all'epoca vigente, per gli esercizi 2017-2019, all'Amministratore Delegato una quota variabile del compenso così definita:

- Euro 100.000/anno legati al raggiungimento degli obiettivi dell'anno e precisamente Euro 50.000, Euro 20.000 ed Euro 30.000 nell'ordine, per ciascuno dei tre obiettivi "Stabilità", "Market share" e "Performance targets";
- Euro 105.000 complessivi legati al raggiungimento degli obiettivi pluriennali (triennio 2017-2019) e precisamente nel medesimo ordine, Euro 50.000, Euro 21.000 ed Euro 34.000.

A seguito delle modifiche intervenute nella Politica di Remunerazione nel novembre 2017 che ha definito il Business Plan quale riferimento per gli obiettivi pluriennali nel biennio 2018-2019, per l'anno 2017 il riferimento per il raggiungimento degli obiettivi pluriennali è costituito dal budget 2017 nel rispetto della Politica di Remunerazione all'epoca vigente.

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2018, previo parere favorevole del CRN, ha verificato il raggiungimento, per l'anno 2017, degli obiettivi pluriennali. Si riconosce pertanto il relativo compenso di Euro 35.000,00 che viene liquidato, come previsto, al termine del triennio 2017-2019.

In seguito alla nuova stesura della Politica di Remunerazione avvenuta nel novembre del 2017, il Consiglio di Amministrazione in data 20 febbraio 2018, su proposta del CRN, e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha ristabilito l'entità e il meccanismo di determinazione della quota variabile su base pluriennale (biennio 2018-2019) come segue:

Crescita:	22.500 €	100% al 100% di budget 50% al 99% di budget
EBITDA %:	22.500 €	100% al 100% di budget 50% a fronte del - 0,15% vs indice di budget
EBT (cifra assoluta):	30.000 €	100% al 100% di budget 50% al 98,5% di budget
TNWC % su ricavi:	30.000 €	100% al 100% di budget 50% a fronte del - 0,5 % vs indice di budget
Ulteriore quota:	30.000 €	Solo al raggiungimento del 100% di tutti i precedenti obiettivi
Qualitativi:	15.000 €	Al raggiungimento degli obiettivi qualitativi di piano

Il tutto per un totale di 150.000 €/biennio.

Il CRN ha espresso parere favorevole all'attribuzione all'Amministratore Delegato Sig. Francesco Ospitali del compenso variabile annuo e pluriennale, avendo verificato che il mancato raggiungimento di alcuni obiettivi annuali e pluriennali è da imputarsi ad eventi eccezionali.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del CRN e riconosciuto che il mancato raggiungimento di alcuni obiettivi annuali e pluriennali è da imputarsi ad eventi eccezionali, all'unanimità ha espresso parere favorevole all'attribuzione all'Amministratore Delegato Sig. Francesco Ospitali del compenso variabile annuo complessivo per il 2019 di Euro 100.000,00 e pluriennale complessivo, riferito al biennio 2018/2019, di Euro 150.000,00.

c) Benefici non monetari

Euro 456 quale benefit per l'alloggio.

Al Sig. **Pierpaolo Rossi**, con riferimento all'esercizio 2019, sono stati attribuiti i seguenti compensi:

a) Componente fissa

La retribuzione da lavoro dipendente liquidata in misura fissa è stata, per l'esercizio 2019 (coincidente con l'intero anno solare), di Euro 191.671 al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del percipiente ed escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e l'accantonamento TFR.

In seguito all'attribuzione al Sig. Pierpaolo Rossi, in data 28 aprile 2017, di deleghe operative, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere favorevole del CRN e del Collegio Sindacale, ha previsto in suo favore un compenso fisso di Euro 50.000 annui, per il periodo di durata in carica.

b) Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione, in data 3 agosto 2018, su proposta dell'Amministratore Delegato con il parere favorevole del CRN ha stabilito la composizione della componente variabile prevista per l'Amministratore Esecutivo Pierpaolo Rossi nell'ambito del rapporto di dirigente per il biennio 2018-2019.

Tale componente variabile è costituita da:

- i) una quota di importo annuo pari a 40.000 euro, da riconoscere annualmente, legata alla Stabilità del rapporto di lavoro in essere con la Società;
- ii) una quota di importo annuo pari a 40.000 euro, da riconoscere annualmente, legata all'effettivo raggiungimento di obiettivi annuali, articolata come di seguito indicato:
  - a) importo pari a 24.000 euro se a consuntivo il rapporto PFN/Ebitda non risulta superiore al valore previsto nel Budget dell'anno di riferimento,
  - b) importo pari a 16.000 euro se a consuntivo il rapporto CCNC/Totale ricavi non risulta superiore al valore previsto nel Budget dell'anno di riferimento.
- iii) una quota di importo pari a 40.000 euro, da riconoscere al termine del biennio 2018-2019, legata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi annuali in entrambi gli anni del biennio 2018/2019, per un importo massimo complessivo nel biennio 2018-2019 pari a 200.000 euro.

Verificato il raggiungimento degli obiettivi annuali per l'esercizio 2019 e pluriennali per il biennio 2018/2019 al Sig. Pierpaolo Rosi è stato riconosciuto l'importo di Euro 120.000 da liquidare nel 2020.

## Parte seconda

Di seguito sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società controllate, utilizzando le tabelle allegate:

- TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche;

- TABELLA 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche;

- TABELLA 3: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

Rimini, 13 marzo 2020

Il Presidente del Consiglio di  
Amministrazione  
Paolo Ferrari



**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**Componenti Consiglio 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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Paolo Ferrari</b>	Presidente C.d.A.	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 (2) 80.000 (3)						105.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				105.000						105.000		
<b>Francesco Ospitali</b>	Amm.re Delegato	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				183.177(1) 25.000(2) 100.000 (4)		285.000		456(7)		593.633		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				308.177		285.000		456		593.633		
<b>Pierpaolo Rossi</b>	Amm.re esecutivo	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				191.671(1) 25.000(2) 50.000 (4)		120.000				386.671		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				266.671		120.000				386.671		
<b>Claudia Cremonini</b>	Amm.re non esec.vo	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(2)						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000						25.000		

<b>Vincenzo Cremonini</b>	Amm.re non esec.vo	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(2)							25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				25.000							25.000		
<b>Marinella Monterumisi</b>	Amm.re indipend.te	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(2)	15.000 (5) 7.500 (6)						47.500		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				25.000	22.500						47.500		
<b>Alessandro Nova</b>	Amm.re indipend.te	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(2)	7.500 (6)						32.500		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				25.000	7.500						32.500		
<b>Ugo Ravanelli</b>	Amm.re indipend.te	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(2)	15.000 (5) 7.500 (6)						47.500		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				25.000	22.500						47.500		
<b>Rossella Schiavini</b>	Amm.re indipend.te	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(2)	15.000 (5)						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				25.000	15.000						40.000		

Note:

(1) Retribuzione da lavoro dipendente;

(2) Compenso quale componente il Consiglio di Amministrazione;

(3) Compenso per lo svolgimento di particolari incarichi ex art. 2389 comma 3 codice civile.

(4) Compenso (componente fissa) deliberato dal Consiglio di Amministrazione per le deleghe conferite;

(5) Compenso quale componente del Comitato Controllo e Rischi;

(6) Compenso quale componente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;

(7) I valori indicati sono quelli rilevanti ai fini fiscali.

E' presente una polizza di assicurazione per la responsabilità civile degli organi di amministrazione e controllo, stipulata con primaria compagnia di assicurazione, il cui premio pro capite è di entità trascurabile.

## Componenti Collegio Sindacale

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	Partecip.ne agli utili					
<b>Massimo Gatto</b>	Presid.te Collegio Sindacale	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.000(1)						28.694,72		
(II) Compensi da controllate e collegate				1.694,72(2)								
(III) Totale				28.694,72						28.694,72		
<b>Paola Simonelli</b>	Sindaco Effettivo	1/1/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000(1)						18.582		
(II) Compensi da controllate e collegate				582(2)								
(III) Totale				18.582						18.582		
<b>Ezio Maria Simonelli</b>	Sindaco Effettivo	1/1/2019-28/2/2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.000(1)						3.585,64		
(II) Compensi da controllate e collegate				585,64(2)								
(III) Totale				3.585,64						3.585,64		
<b>Simona Muratori</b>	Sindaco Effettivo	1/3/2019-18/4/2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.450(1)						5.980		
(II) Compensi da controllate e collegate				3.500								
(III) Totale				5.980						5.980		
<b>Andrea Foschi</b>	Sindaco Effettivo	18/4/2019-31/12/2019	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000(1)						13.555,20		
(II) Compensi da controllate e collegate				1.555,20(2)						1.000		
(III) Totale				1.000						14.555,20		

Note:

(1) Compenso deliberato dall'Assemblea.

(2) Rimborsi spese.

E' presente una polizza di assicurazione per la responsabilità civile degli organi di amministrazione e controllo, stipulata con primaria compagnia di assicurazione, il cui premio pro capite è di entità trascurabile.

**TABELLA 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogato/erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
<b>Francesco Ospitali</b>	Amm.re Delegato								
(I) compensi nella società che redige il bilancio		Delibera CdA del 12/05/2017 (obiettivi pluriennali 2017/2019)	35.000						
		Delibera CdA del 12/05/2017 (obiettivi annuali 2019)	100.000						
		Delibera CdA del 20/02/2018 (obiettivi pluriennali 2018/2019)	150.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			285.000						
<b>Pierpaolo Rossi</b>	Amm.re esecutivo								
(I) compensi nella società che redige il bilancio		Delibera CdA del 03/08/2018 (obiettivi annuali 2019)	80.000						
		Delibera CdA del 03/08/2018 (obiettivi pluriennali 2018/2019)	40.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			120.000						

**TABELLA 3: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
Francesco Ospitali	Amministratore Delegato	MARR S.p.a.	1.000			1.000
Claudia Cremonini	Amministratore non esecutivo	MARR S.p.a.	5.574			5.574
Ugo Ravanelli	Amministratore indipendente	MARR S.p.a.	81.411			81.411
<b>Totale</b>			<b>87.985</b>			<b>87.985</b>