



## Relazione sulla remunerazione

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

14 marzo 2014

MARR S.p.A.  
Via Spagna, 20 – 47921 Rimini (Italia)  
Capitale Sociale € 33.262.560 i.v.  
Codice Fiscale e n. Registro delle Imprese di Rimini 01836980365  
R.E.A. Ufficio di Rimini n. 276618  
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'informazione ampia e dettagliata sulla Politica di Remunerazione applicata 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 e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

## SEZIONE I

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

In ottemperanza a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate redatto dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito "Codice di Autodisciplina") la Politica di Remunerazione di MARR è stata approvata, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 novembre 2011.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale ha apportato alcune modifiche alla Politica di Remunerazione e precisamente:

- in data 20 febbraio 2013, in considerazione di quanto disposto dall'art. 18 comma 2 dello Statuto Sociale in ordine a specifici emolumenti spettanti a consiglieri investiti di particolari cariche e/o incarichi;
- in data 14 marzo 2014, al fine di rendere più aderente la Politica di Remunerazione alla struttura dell'organo amministrativo.

### 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 Comitato per la Remunerazione e le Nomine è attualmente composto dagli amministratori non esecutivi e indipendenti Sigg. Alfredo Aureli, Paolo Ferrari e Giuseppe Lusignani. Al Sig. Paolo Ferrari è stata conferita la carica di Presidente del Comitato.

I componenti il Comitato 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 Comitato per la Remunerazione e le Nomine 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:

- 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" il quale 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 dalla Società si è ritenuto di:

- non prevedere piani di remunerazione basati su azioni;
- non prevedere la corresponsione differita nel tempo, rispetto al momento della maturazione, di parte della remunerazione variabile.

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

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

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

In merito a questi ultimi soggetti si evidenzia che:

- nel Consiglio di Amministrazione di MARR possono essere presenti, oltre agli amministratori esecutivi che ricoprono l'incarico di "Amministratore Delegato", altri amministratori esecutivi aventi la qualifica di dirigente;
- sono stati individuati negli Amministratori Delegati i soli dirigenti con responsabilità strategiche.

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

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

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

La remunerazione degli amministratori 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.

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 chiamati a ricoprire l'incarico di Presidente dei Comitati.

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

Comitato per la Remunerazione e le Nomine: costituito da almeno tre componenti ed esclusivamente da amministratori indipendenti. La remunerazione complessiva del Comitato è commisurata all'impegno richiesto ed è compresa tra il 5% ed il 10% della remunerazione prevista dalla Assemblea per l'intero Consiglio.

Comitato Controllo e Rischi: costituito da almeno tre componenti ed esclusivamente da amministratori indipendenti. 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.

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

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

#### *Remunerazione degli amministratori esecutivi*

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

L'entità di entrambe le componenti ed il meccanismo di determinazione della quota "variabile" sono determinati:

- dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine ed approvati dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale per gli amministratori esecutivi con responsabilità strategiche;
- dall'Amministratore a ciò delegato per gli amministratori esecutivi senza responsabilità strategiche e quindi nell'ambito del loro rapporto di dipendenti dirigenti 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 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", anch'essa su base annua, può rappresentare sino al 40% dell'intera remunerazione per gli amministratori esecutivi con responsabilità strategiche e sino al 30% per gli amministratori esecutivi senza responsabilità strategiche.

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

Non sono previsti benefici non monetari.

## G. Descrizione degli obiettivi di performance delle componenti variabili

La componente variabile della remunerazione spettante agli amministratori esecutivi con responsabilità strategiche ha quali principali obiettivi:

- stabilizzare il rapporto di collaborazione ("stabilità"): quota non superiore al 50% dell'intera componente variabile;
- promuovere la creazione di valore attraverso la crescita della quota di mercato della Società ("*market share*"): quota non superiore al 20% dell'intera componente variabile a fronte del mantenimento e della crescita della quota di mercato della Società;
- mantenere i livelli di redditività allineati a quanto previsto dal budget di periodo ed a quanto ottenuto da società comparabili ("*performance targets*"): quota rimanente dell'intera componente variabile.

La componente variabile della remunerazione spettante agli amministratori esecutivi senza responsabilità strategiche ha quali principali obiettivi:

- stabilizzare il rapporto di collaborazione;
- mantenere i livelli di redditività allineati a quanto previsto dal budget di periodo.

## H. Criteri per la valutazione dei risultati

Ai sensi dell'art. 7.9 del Codice di Autodisciplina della Società il Comitato per la Remunerazione e le Nomine 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 lungo termine della Società.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società è coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine e prevede sistemi di incentivazione volti a garantire la "sostenibilità e durabilità" del business nonché fidelizzare il management.

### *Sostenibilità e durabilità del business*

La sostenibilità e durabilità del business è incentivato dalle componenti variabili denominate "*market share*" e "*performance targets*" previste nella determinazione della componente variabile della remunerazione.

In questo ambito vengono posti, al management ed agli amministratori esecutivi aventi responsabilità strategiche, obiettivi di:

- crescita comparabile, su base annua, a quella rilevata dall'Ufficio Studi Confcommercio per il comparto "alberghi, pasti e consumazioni fuori casa" che rappresenta il mantenimento e la crescita della quota di mercato della Società e quindi una ragionevole certezza di stabilità del business ed una continuità di risultato;
- mantenimento di un consuntivo di marginalità operativa allineata al risultato conseguito dai *peers* internazionali quotati (principalmente Sysco in USA e Sligro in Olanda).

La somma di queste due componenti risulta storicamente in grado di assicurare la stabilità ricercata allo scopo di promuovere e mantenere valore per gli azionisti anche nel medio-lungo periodo.

### *Fidelizzare il management*

Per quanto riguarda la fidelizzazione del management questa si sviluppa su due ambiti:

- In merito alla componente variabile che stabilizza il rapporto di collaborazione degli amministratori esecutivi, a cui viene assegnato l'incarico di norma per periodi pari al triennio, la Politica di Remunerazione prevede che una parte della componente variabile sia legata alla stabilità di ciascun anno.

- riguardo alla medesima voce di remunerazione a favore di alcuni componenti del management operativo, la Politica di Remunerazione della Società prevede che il Presidente individui i manager che ricoprano ruoli necessari al buono, regolare e continuativo funzionamento della Società e che ponga in essere, a loro favore, appositi piani di stabilità.

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

La componente variabile della retribuzione maturata al 31 dicembre di ogni anno di competenza viene corrisposta nell'esercizio successivo.

### **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 anticipata del rapporto di lavoro degli amministratori esecutivi, o per il loro mancato rinnovo, è definita nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente nel rispetto del contratto collettivo. In relazione agli altri incarichi non è prevista alcuna indennità specifica essendo questa già compresa nella quota di componente variabile di "stabilità".

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.

### **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.



## SEZIONE II

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

### Parte prima

Di seguito viene fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2013.

#### *Remunerazione del Consiglio di amministrazione*

L'Assemblea in data 28 aprile 2012 ha deliberato in 180.000 Euro il compenso complessivo su base annua per l'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha in seguito deliberato di ripartire in parti uguali l'importo tra i nove componenti il Consiglio di Amministrazione riconoscendo pertanto a ciascuno di essi, per il periodo di durata in carica, un compenso lordo annuo di Euro 20.000 da raggugliare ad anno.

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

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 aprile 2011 ha costituito un Comitato per il Controllo Interno (ora Comitato Controllo e Rischi) ed un Comitato per la Remunerazione (ora Comitato per la Remunerazione e le Nomine) composti entrambi dagli amministratori indipendenti Sigg. Alfredo Aureli, Paolo Ferrari e Giuseppe Lusignani.

Il Consiglio in tale occasione ha altresì deliberato, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, di assegnare ai succitati amministratori:

- quali componenti il Comitato per la Remunerazione e le Nomine un compenso integrativo annuo ciascuno, per il periodo di durata in carica, pari ad Euro 3.000 (tremila);
- quali componenti il Comitato Controllo e Rischi un compenso integrativo annuo ciascuno, per il periodo di durata in carica, pari ad Euro 12.000 (dodicimila).

#### *Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale*

L'Assemblea del 28 aprile 2011, tenuto conto della tariffa professionale dei dottori commercialisti, ha deliberato in Euro 27.000 per il Presidente ed in Euro 18.000 per i Sindaci Effettivi l'emolumento annuo spettante ai componenti del Collegio Sindacale.

## *Remunerazione degli amministratori esecutivi*

Nel corso del 2013 la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta, dal 1° gennaio al 14 settembre dal Sig. Pierpaolo Rossi e dal 15 settembre al 31 dicembre dal Sig. Ugo Ravanelli.

Al Sig. Pierpaolo Rossi, con riferimento all'esercizio 2013, sono stati attribuiti i seguenti compensi:

### a) Componente fissa

La retribuzione da lavoro dipendente liquidata in misura fissa è stata, per l'esercizio 2013, di Euro 192.212 al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del percipiente ed escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 giugno 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha stabilito in Euro 140.000 annui, per l'esercizio 2013, la componente fissa del compenso spettante al Sig. Pierpaolo Rossi quale Amministratore Delegato.

In ragione della durata del suo incarico nel 2013, al Sig. Pierpaolo Rossi sono stati corrisposti Euro 99.167.

In data 14 novembre 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, ha deliberato di riconoscere al Sig. Pierpaolo Rossi in relazione ai poteri attribuitigli e connessi alla funzione aziendale ricoperta di Chief Financial Officer, un compenso fisso, da raggugliare ad anno e con decorrenza dal 15 settembre 2013, pari ad Euro 20.000. In ragione della durata del suo incarico nel 2013, al Sig. Pierpaolo Rossi sono stati riconosciuti Euro 5.833.

### b) Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 giugno 2012, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha stabilito, per l'esercizio 2013, la componente variabile totale, spettante al Sig. Pierpaolo Rossi quale Amministratore Delegato, in Euro 120.000 annui.

Verificato il raggiungimento di tutti gli obiettivi stabiliti dalla Politica di Remunerazione, in ragione della durata del suo incarico nel 2013, al Sig. Pierpaolo Rossi è stato riconosciuto l'importo di Euro 85.000.

### c) Altri compensi

Al Sig. Pierpaolo Rossi sono stati inoltre corrisposti nel 2013 Euro 20.000 quale premio di stabilità nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente.

Al Sig. Ugo Ravanelli, con riferimento all'esercizio 2013, sono stati attribuiti i seguenti compensi:

a) Componente fissa

La retribuzione da lavoro dipendente liquidata in misura fissa, comprensiva dell'indennità per ferie non godute, è stata, per l'esercizio 2013, di Euro 244.908, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del percipiente ed escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Si precisa che il rapporto di lavoro dipendente si è concluso in data 30 giugno 2013.

In data 19 aprile 2013 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di corrispondere al Sig. Ugo Ravanelli a fronte degli incarichi assunti un ulteriore compenso pari ad Euro 120.000 da raggugiarsi ad anno ed a valere dal 1° gennaio 2013.

Detto importo è stato corrisposto per la quota di 8,5/12 (pari ad Euro 85.000) in quanto a far data dal 15 settembre 2013 il compenso spettante al Sig. Ugo Ravanelli è stato riformulato avendo assunto la carica di Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 14 novembre 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha stabilito di attribuire al Sig. Ugo Ravanelli, per l'incarico di Amministratore Delegato un compenso fisso, da raggugiare ad anno e con decorrenza dal 15 settembre 2013, pari ad Euro 600.000. In ragione della durata del suo incarico nel 2013, al Sig. Ugo Ravanelli sono stati riconosciuti Euro 175.000.

b) Componente variabile

In considerazione della breve durata dell'incarico che, essendo iniziato il 15 settembre 2013, verrà a scadere con l'Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di assegnare alcun compenso variabile per la carica di Amministratore Delegato.

c) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Al Sig. Ugo Ravanelli sono stati corrisposti Euro 260.760 quale TFR a seguito della cessazione del rapporto di lavoro dipendente.

## 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: Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

Rimini, 14 marzo 2014

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Ugo Ravanelli

TABELLA I: 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					
Ugo Ravanelli	Presidente C.d.A.	1/1/2013-31/12/2013	Assemblea bil. 2013									
	Amm.re Delegato	15/9/2013-31/12/2013	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				244.908 (1) 20.000 (3) 85.000 (4) 175.000(5)						524.908		260.760
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				524.908						524.908		260.760
Pierpaolo Rossi	Amm.re Delegato	1/1/2013-14/9/2013										
	Amm.re esecutivo	15/9/2013-31/12/2013	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				192.212(2) 20.000(3) 5.833(4) 99.167 (5)		85.000		20.000		422.212		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				317.212		85.000		20.000		422.212		
Illias Aratri	Amm.re non esec.vo	1/1/2013-31/12/2013	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000(3)						20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000						20.000		
Alfredo Aureli	Amm.re indipend.te	1/1/2013-31/12/2013	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000(3)	12.000 (6) 3.000 (7)					35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000	15.000					35.000		



## 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>Ezio Maria Simonelli</b>	Presid.te Collegio Sindacale	1/1/2013-31/12/2013	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.000 (1)						32.000		
				5.000(2)								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				32.000						32.000		
<b>Marinella Monterumisi</b>	Sindaco Effettivo	1/1/2013-31/12/2013	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000 (1)						22.000		
				4.000 (2)								
(II) Compensi da controllate e collegate				8.900						8.900		
(III) Totale				30.900						30.900		
<b>Davide Muratori</b>	Sindaco Effettivo	1/1/2013-31/12/2013	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000 (1)						21.500		
				3.500 (2)								
(II) Compensi da controllate e collegate				6.500						6.500		
(III) Totale				28.000						28.000		

Note:

(1) Compenso deliberato dall'Assemblea

(2) Partecipazione alle riunioni e 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>Pierpaolo Rossi</b>	Amm.re Delegato								
(I) compensi nella società che redige il bilancio		Delibera del 27/6/2012	85.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			85.000						

TABELLA 3: Partecipazione 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
Ugo Ravanelli	Presidente C.d.A. e Amministratore Delegato	Marr S.p.a.	216.806		80.000	136.806
Pierpaolo Rossi	Amministratore esecutivo	Marr S.p.a.	36.341			36.341
Claudia Cremonini	Amministratore non esecutivo	Marr S.p.a.	5.574			5.574
Vincenzo Cremonini	Amministratore non esecutivo	Marr S.p.a.	10.850		10.850	
<b>Totale</b>			<b>269.571</b>		<b>90.850</b>	<b>178.721</b>