



## Relazione sulla remunerazione

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

14 marzo 2013

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 del Consiglio di Amministrazione 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.

In data 20 febbraio 2013 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha integrato la Politica di Remunerazione della Società 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.

### 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 Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 novembre 2012 ha stabilito che il "Comitato per la remunerazione" assumesse anche la funzione di "Comitato per le Nomine" e conseguentemente la denominazione di "Comitato per la Remunerazione e le Nomine" (di seguito "Comitato").

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 ed i dirigenti con responsabilità strategiche.

In merito a questi ultimi soggetti si evidenzia che:

- nel Consiglio di Amministrazione di MARR è attualmente presente un solo amministratore esecutivo che ricopre l'incarico di Amministratore Delegato;

- è stato individuato nell'Amministratore Delegato il solo dirigente con responsabilità strategiche.

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

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato, 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.

La Politica di Remunerazione non prevede alcun compenso per lo svolgimento della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Come previsto dallo Statuto della Società, ai Consiglieri investiti di particolari attribuzioni competono specifici emolumenti per la funzione, la fissazione dei quali è 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 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 7% 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 26% 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 omnicomprensivo per l'intero Collegio.

#### *Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche*

La remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche 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.

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 ed ha quali principali obiettivi la stabilizzazione del rapporto di collaborazione, la creazione di valore e il mantenimento di adeguati livelli di redditività.

#### **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 e ai dirigenti con responsabilità strategiche ha quali principali obiettivi:

- stabilizzare il rapporto di collaborazione ("stabilità"): quota non superiore al 60% dell'intera componente variabile;

- promuovere la creazione di valore attraverso la crescita della quota di mercato della Società ("*market share*"): quota non superiore al 15% 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.

## 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 all'Amministratore esecutivo avente 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 dell'Amministratore esecutivo, 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 l'Amministratore Delegato 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 matura al 31 dicembre di ogni anno di competenza e 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 dell'amministratore esecutivo avente la qualifica di dirigente con responsabilità strategiche, o per il suo 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 2012.

#### *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 dell'Amministratore esecutivo avente la qualifica di dirigente con responsabilità strategiche*

Nel corso del 2012 la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta, nel primo semestre, dal Sig. Ugo Ravanelli e, nel secondo semestre, dal Sig. Pierpaolo Rossi.

Al Sig. Ugo Ravanelli, con riferimento all'esercizio 2012, sono stati corrisposti i seguenti compensi:

a) Componente fissa

La retribuzione da lavoro dipendente liquidata in misura fissa è stata per l'esercizio 2012 di Euro 202.031, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del percipiente ed escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento trattamento di fine rapporto (TFR).

Il Consiglio di Amministrazione, in data 11 novembre 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha stabilito, per l'esercizio 2012, la componente fissa del compenso spettante al Sig. Ugo Ravanelli quale Amministratore Delegato in Euro 700.000 annui.

In ragione della durata del suo incarico nel 2012, al Sig. Ugo Ravanelli sono stati corrisposti Euro 349.933.

b) Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione, in data 11 novembre 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha stabilito, per l'esercizio 2012, la componente variabile totale spettante al Sig. Ugo Ravanelli quale Amministratore Delegato in Euro 250.000 annui.

Verificato il raggiungimento di tutti gli obiettivi stabiliti dalla Politica di Remunerazione, in ragione della durata del suo incarico nel 2012, al Sig. Ugo Ravanelli è stato riconosciuto l'importo di Euro 125.000.

c) Altri compensi

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, in data 3 agosto 2012, ha deliberato di corrispondere al Sig. Ugo Ravanelli un compenso straordinario una tantum di Euro 50.000 per l'impegno da questi dedicato alla revisione organizzativa dell'azienda.

Al Sig. Pierpaolo Rossi, con riferimento all'esercizio 2012, sono stati corrisposti i seguenti compensi:

a) Componente fissa

La retribuzione da lavoro dipendente liquidata in misura fissa è stata per l'esercizio 2012 di Euro 172.768, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del percipiente ed escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento trattamento di fine rapporto (TFR).

Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 giugno 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha stabilito, per l'esercizio

2012, la componente fissa del compenso spettante al Sig. Pierpaolo Rossi quale Amministratore Delegato in Euro 120.000 annui.

In ragione della durata del suo incarico nel 2012, al Sig. Pierpaolo Rossi sono stati corrisposti Euro 60.000.

b) Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 giugno 2012, su proposta del Comitato di Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha stabilito, per l'esercizio 2012, 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 2012, al Sig. Pierpaolo Rossi è stato riconosciuto l'importo di Euro 60.000.

c) Altri compensi

Al Sig. Pierpaolo Rossi sono stati riconosciuti Euro 29.000 quale Procuratore speciale della Società sino alla nomina ad Amministratore Delegato.

## 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 2013

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.	1/1/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013									
	Amm.re Delegato	1/1/2012-30/6/2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				202.031 (1) 20.000 (2) 349.933 (3)		125.000			50.000	746.964		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				571.964		125.000			50.000	746.964		
Pierpaolo Rossi	Amm.re non esecutivo	28/4/2012-30/06/2012	Assemblea bil. 2013									
	Amm.re Delegato	1/7/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				175.372 (1) 13.350 (2) 60.000 (3)		60.000			29.000	337.722		
(II) Compensi da controllate e collegate				5.000						5.000		
(III) Totale				253.722		60.000			29.000	342.722		
Illias Aratri	Amm.re non esec.vo	1/1/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000(2)						20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000						20.000		
Alfredo Aureli	Amm.re indipend.te	1/1/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000(2)	12.000 (4) 3.000 (5)					35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000	15.000					35.000		

<b>Giosuè Boldrini</b>	Amm.re non esec.vo	1/1/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000(2)					20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000					20.000		
<b>Claudia Cremonini</b>	Amm.re non esec.vo	1/1/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000(2)					20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000					20.000		
<b>Vincenzo Cremonini</b>	Amm.re non esec.vo	28/4/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.350(2)					13.350		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				13.350					13.350		
<b>Paolo Ferrari</b>	Amm.re indipend.te	1/1/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000(2)	12.000 (4)				35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate					3.000 (5)						
(III) Totale				20.000	15.000				35.000		
<b>Giuseppe Lusignani</b>	Amm.re indipend.te	1/1/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000(2)	12.000 (4)				35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate					3.000 (5)						
(III) Totale				20.000	15.000				35.000		

Note:

- (1) Retribuzione da lavoro dipendente;
- (2) Compenso quale componente il Consiglio di Amministrazione;
- (3) Compenso (componente fissa) deliberato dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Amministratore Delegato;
- (4) Compenso quale componente del Comitato Controllo e Rischi;
- (5) Compenso quale componente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;

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>Ezio Maria Simonelli</b>	Presid.te Collegio Sindacale	1/1/2012-31/12/2012	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	1/1/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000 (1)						22.500		
				4.500 (2)								
(II) Compensi da controllate e collegate				8.900						8.900		
(III) Totale				31.400						31.400		
<b>Davide Muratori</b>	Sindaco Effettivo	1/1/2012-31/12/2012	Assemblea bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000 (1)						21.000		
				3.000 (2)								
(II) Compensi da controllate e collegate				6.500						6.500		
(III) Totale				27.500						27.500		

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>Ugo Ravanelli</b>	Amm.re Delegato								
(I) compensi nella società che redige il bilancio		Delibera del 11/11/2011	125.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			125.000						
<b>Pierpaolo Rossi</b>	Amm.re Delegato								
(I) compensi nella società che redige il bilancio		Delibera del 27/6/2012	60.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			60.000						

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 in corso
Ugo Ravanelli	Presidente C.d.A.	Marr S.p.a.	316.806		100.000	216.806
Pierpaolo Rossi	Amministratore Delegato	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>369.571</b>		<b>100.000</b>	<b>269.571</b>