



Relazione sulla remunerazione

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

12 marzo 2019

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

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 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.

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 ABI, Ania, Assonime, Confindustria, Assogestioni e Borsa Italiana S.p.A., (di seguito "Codice di Autodisciplina") la Politica di Remunerazione di MARR è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 novembre 2011 su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (di seguito anche "CRN") 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;
- in data 6 ottobre 2014 per adeguarne il testo al vigente Codice di Autodisciplina e al Codice di Autodisciplina della Società;
- in data 14 maggio 2015 al fine di meglio definire gli obiettivi di performance di medio-lungo periodo;

- in data 14 novembre 2017 per rendere la Politica
 - (i) sempre più coerente con quanto previsto al punto 7.1 del Codice di Autodisciplina della Società, con particolare riguardo all'allineamento degli interessi degli Amministratori esecutivi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo,
 - (ii) conforme alla decisione del Consiglio di Amministrazione di dotare la Società di un Business Plan triennale a partire dall'anno 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:

- 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:

- 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 o senza responsabilità strategiche.

In merito a questi ultimi soggetti si evidenzia che:

- è stato individuato nell'Amministratore Delegato il solo dirigente con responsabilità strategiche (di seguito "Amministratore esecutivo con responsabilità strategiche");
- nel Consiglio di Amministrazione di MARR possono essere presenti, oltre all'amministratore esecutivo che ricopre l'incarico di "Amministratore Delegato", altri amministratori esecutivi aventi la qualifica di dirigente (di seguito "Amministratori esecutivi senza 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 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.

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 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 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 (di seguito anche "CCR"): 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.

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

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.

La remunerazione dei sindaci, 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.

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 definiti:

- dal CRN ed approvati 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 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 con responsabilità strategiche e sino al 50% per gli Amministratori esecutivi senza responsabilità strategiche.

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

F. Benefici non monetari

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

G. Descrizione degli obiettivi di performance delle componenti variabili

Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche

La componente "variabile" per gli Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche è costituita da:

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

(i) Componente variabile a breve termine determinata sulla base di obiettivi annui

La componente variabile *a breve termine determinata* su base annua ha quali principali obiettivi:

- a) stabilizzare il rapporto di collaborazione ("stabilità");
- b) promuovere la creazione di valore attraverso la crescita della quota di mercato della Società ("market share");
- c) mantenere i livelli di redditività allineati a quanto previsto dal budget e da quanto ottenuto da società comparabili ("performance targets").

a) Stabilità

Una quota non superiore al 50% della componente variabile su base annua è destinata a garantire periodicamente la continuità del rapporto.

La parte legata agli obiettivi annui sarà correlata alla effettiva presenza in organico e nel ruolo durante ed al termine di ciascun anno.

b) Market Share

Una quota non inferiore al 20% della componente variabile su base annua a fronte di una crescita a quantità non inferiore 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.

La parte legata agli obiettivi annui sarà correlata al raggiungimento dei citati obiettivi di crescita di ciascun anno.

c) *Performance targets*

La quota rimanente dell'intera componente variabile su base annua a fronte di un consuntivo annuo da cui risulti:

- EBITDA in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal budget annuo (per il 50% dell'ammontare);
- l'indice *EBITDA margin* (inteso come % del EBITDA sul totale ricavi) allineato al risultato conseguito dai *peers* internazionali (per il rimanente 50%).

Il CRN, nella definizione annua della entità e del meccanismo di determinazione della quota variabile, fissa una tabella di gradualità nell'ambito della componente "*performance targets*".

(ii) *Componente variabile a medio-lungo termine determinata sulla base di obiettivi pluriennali*

La componente variabile a medio-lungo termine su base pluriennale (avendo a riferimento il *business plan* triennale) ha quale principale obiettivo la crescita duratura e sostenibile dell'impresa, ed in particolare:

- a) garantire tassi di crescita coerenti con quanto previsto dal *business plan* ("Crescita");
- b) mantenere i livelli di redditività e di gestione finanziaria allineati a quanto previsto dal *business plan* ("Redditività e gestione finanziaria");
- c) stimolare il raggiungimento degli obiettivi qualitativi previsti dal *business plan* ("Obiettivi qualitativi").

La stessa verrà determinata, 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*.

Nella determinazione dei risultati si terrà conto di eventuali variazioni conseguenti ad operazioni straordinarie e/o di M&A non previste originariamente dal *business plan*.

a) Crescita

Una quota pari al 15% della componente variabile su base pluriennale a fronte del raggiungimento dell'obiettivo di Ricavi per vendite dell'ultimo anno di piano.

b) Redditività e gestione finanziaria

I tre elementi che costituiscono questo obiettivo della componente variabile su base pluriennale si riferiscono all'ultimo anno di piano e sono:

- una quota pari al 15% a fronte del raggiungimento dell'obiettivo di *EBITDA margin* (inteso come % del EBITDA sul totale ricavi);
- una quota pari al 20% a fronte del raggiungimento dell'obiettivo di EBT in cifra assoluta ;
- una quota pari al 20% al raggiungimento dell'obiettivo di rapporto "*trade net working capital/ricavi per vendite*" ;

- una ulteriore quota pari al 20% al raggiungimento di tutti gli obiettivi di “crescita” e di “redditività e gestione finanziaria”.

Inoltre il CRN, nella definizione della entità e del meccanismo di determinazione della quota variabile su base pluriennale, fissa una tabella di gradualità nell’ambito delle componenti di cui ai punti a) e b) precedenti.

c) Obiettivi qualitativi

Una quota pari al 10% della componente variabile su base pluriennale a fronte del raggiungimento degli obiettivi qualitativi di piano, secondo modalità fissate dal CRN sulla base del *business plan* di periodo.

Gli obiettivi pluriennali hanno quale riferimento il triennio; a seguito delle modifiche intervenute nel 2017, per l’anno 2017 è stata applicata la precedente versione della Politica (si veda Relazione sulla Remunerazione datata 14 marzo 2017).

Il dato di riferimento è stato, per il primo anno, il budget 2017 e, per il biennio 2018-2019, il dato sarà costituito dal business plan, trovando necessariamente applicazione il riferimento triennale del business plan a partire dall’anno 2020.

Amministratori esecutivi senza responsabilità strategiche

La componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi senza responsabilità strategiche ha quali principali obiettivi:

- stabilizzare il rapporto di collaborazione (tramite premio di stabilità);
- raggiungere gli obiettivi di performance allineati a quanto previsto dal budget e dal business plan. Nella determinazione dei risultati si terrà conto di eventuali variazioni conseguenti ad operazioni straordinarie e/o di M&A non previste originariamente dal *business plan*.

La componente “variabile” è costituita da:

- i) una parte determinata sulla base di obiettivi annui prevedendo anche un eventuale patto di stabilità;
- ii) una parte determinata sulla base di obiettivi pluriennali coerenti con il *business plan* e che tengano conto di quanto previsto dalla presente Politica per gli Amministratori con responsabilità strategiche.

L’Amministratore Delegato, nella definizione della entità e del meccanismo di determinazione della quota variabile fisserà una tabella di gradualità.

Gli obiettivi pluriennali hanno quale riferimento il triennio; a seguito delle modifiche intervenute nel 2017, per l’anno 2017 è stata applicata la precedente versione della Politica (si veda Relazione sulla Remunerazione datata 14 marzo 2017).

Il dato di riferimento è stato, per il primo anno, il budget 2017 e, per il biennio 2018-2019, il dato sarà costituito dal business plan, trovando necessariamente applicazione il riferimento triennale del business plan a partire dall’anno 2020.

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 dell'art. 7.10 del Codice di Autodisciplina della Società 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.

Per quanto riguarda il piano di incentivazione a breve termine, la definizione dei livelli di target alla base degli obiettivi annuali è legata ad obiettivi volti a stabilizzare il rapporto di lavoro, promuovere la creazione di valore attraverso la crescita della quota di mercato e mantenere livelli di redditività allineati al budget annuale e a quanto ottenuto da altre società comparabili.

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo termine, la definizione dei target mira alla creazione di valore per la generalità degli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo ed è quindi legata al raggiungimento di obiettivi di natura economico-finanziaria riferiti al *business plan*, nonché al raggiungimento di obiettivi qualitativi inseriti nel *business plan* stesso e prefissati dal CRN.

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 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.

Il Codice di Autodisciplina della Società prevede inoltre che la stessa, 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.

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 2018.

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, tenuto conto della tariffa professionale dei dottori commercialisti, 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 2018 hanno ricoperto il ruolo di amministratori esecutivi i Sigg.:

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

I Sigg. 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 2018, sono stati attribuiti i seguenti compensi:

a) Componente fissa

La retribuzione da lavoro dipendente liquidata in misura fissa è stata, per l'esercizio 2018 (coincidente con l'intero anno solare), di Euro 180.109 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.

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.

I suddetti obiettivi pluriennali saranno verificati al termine del biennio 2018/2019.

Il CRN ha verificato, sulla base dei parametri indicati dalla Politica di remunerazione, il raggiungimento degli obiettivi annuali 2018 "Stabilità" e "Performance Targets" ed il mancato raggiungimento dell'obiettivo "Market share"; il CDA ha successivamente valutato il raggiungimento, in via sostanziale, anche di tale obiettivo riconoscendo pertanto al Sig. Francesco Ospitali l'importo di Euro 100.000 da liquidare nel 2019.

c) Benefici non monetari

Euro 468 quale benefit per l'alloggio.

Al Sig. **Pierpaolo Rossi**, con riferimento all'esercizio 2018, sono stati attribuiti i seguenti compensi:

a) Componente fissa

La retribuzione da lavoro dipendente liquidata in misura fissa è stata, per l'esercizio 2018 (coincidente con l'intero anno solare), di Euro 188.558 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, in data 28 aprile 2017, di deleghe operative al Sig. Pierpaolo Rossi, 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 e del Collegio Sindacale, 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 di tutti gli obiettivi annuali del 2018 è stato riconosciuto al Sig. Pierpaolo Rosi, l'importo di Euro 80.000 da liquidare nel 2019.

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, 12 marzo 2019

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					
Paolo Ferrari	Presidente C.d.A.	1/1/2018-31/12/2018	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		
Francesco Ospitali	Amm.re Delegato	1/1/2018-31/12/2018	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.109(1) 25.000(2) 100.000 (4)		100.000		468(7)		405.577		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				305.109		100.000		468		405.577		
Pierpaolo Rossi	Amm.re esecutivo	1/1/2018-31/12/2018	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				188.558(1) 25.000(2) 50.000 (4)		80.000				343.558		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				263.558		80.000				343.558		
Claudia Cremonini	Amm.re non esec.vo	1/1/2018-31/12/2018	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		

Vincenzo Cremonini	Amm.re non esec.vo	1/1/2018-31/12/2018	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		
Marinella Monterumisi	Amm.re indipend.te	1/1/2018-31/12/2018	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		
Alessandro Nova	Amm.re indipend.te	1/1/2018-31/12/2018	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		
Ugo Ravanelli	Amm.re indipend.te	1/1/2018-31/12/2018	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		
Rossella Schiavini	Amm.re indipend.te	1/1/2018-31/12/2018	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					
Massimo Gatto	Presid.te Collegio Sindacale	1/1/2018-31/12/2018	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.000(1)						32.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				5.000 (2)								
(III) Totale				32.000						32.000		
Ezio Maria Simonelli	Sindaco Effettivo	1/1/2018-31/12/2018	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000(1)						23.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				5.000(2)								
(III) Totale				23.000						23.000		
Paola Simonelli	Sindaco Effettivo	1/1/2018-31/12/2018	Ass. bil. 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000(1)						23.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				5.000(2)								
(III) Totale				23.000						23.000		

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	
Francesco Ospitali	Amm.re Delegato								
(I) compensi nella società che redige il bilancio		Delibera CdA del 14/05/2017 (obiettivi annuali 2018)	100.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			100.000						
Pierpaolo Rossi	Amm.re esecutivo								
(I) compensi nella società che redige il bilancio		Delibera CdA del 03/08/2018 (obiettivi annuali 2018)	80.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			80.000						

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
Totale			87.985			87.985