



Relazione sulla politica in materia di remunerazione  
e sui compensi corrisposti  
ai sensi dell'art. 123 ter D. Lgs. 58/1998

Approvata dal Consiglio di Amministrazione  
in data 14 marzo 2023

MARR S.p.A.  
Via Spagna, 20 – 47921 Rimini (Italia)  
Capitale Sociale € 33.262.560 i.v.  
Codice Fiscale e n. di iscrizione al Registro Imprese della Romagna – Forlì – Cesena e Rimini 01836980365  
Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Cremonini S.p.A. – Castelvetro (MO)  
[www.marr.it](http://www.marr.it)

# INDICE

---

PREMESSA	4
PRIMA SEZIONE	4
Premessa	4
A. Approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione	4
B. Comitato Remunerazioni	5
C. Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti	5
D. Intervento di esperti indipendenti	6
E. Finalità, principi e durata della Politica di Remunerazione	6
F. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	6
F.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	7
F.2. Remunerazione degli amministratori non esecutivi che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione	7
F.3 Remunerazione degli amministratori esecutivi	8
F.4 Remunerazione dei Componenti il Collegio Sindacale	8
G. Benefici non monetari	9
H. Descrizione degli obiettivi di performance delle componenti variabili degli Amministratori esecutivi	9
I. Criteri per la valutazione dei risultati	10
J. Informazione sulla coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine della Società	10
K. Termini di maturazione dei diritti e meccanismi di correzione ex post	10
L. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	11
M. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	11
N. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche	11
O. Politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi.	11
P. Parametri di riferimento utilizzati nella definizione della Politica di Remunerazione	11
Q. Deroghe in presenza di circostanze eccezionali	11
SECONDA SEZIONE	13
Parte prima	13
I.1 Voci che compongono la remunerazione	13

I.2	Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o la risoluzione del rapporto di lavoro	16
I.3	Deroghe applicate alla Politica di Remunerazione vigente	16
I.4	Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile	16
I.5	Variazione della retribuzione e informazione di confronto	17
I.6	Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti in merito all'approvazione della Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente	18
	Parte seconda	19
	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	

## PREMESSA

La presente relazione (la “Relazione”) è stata redatta allo scopo di fornire agli azionisti di MARR (anche la “Società”) e al mercato un’informativa ampia e dettagliata sulla Politica di Remunerazione (“Politica”) e sui compensi corrisposti con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell’art. 123 ter del D. Lgs 58/1998 (“TUF”) e in conformità agli schemi richiamati dall’art. 84 quater del Regolamento Emittenti Consob n. 11971/1999 (“Regolamento Emittenti Consob”).

La Relazione è articolata in due sezioni:

- nella **Prima Sezione** viene illustrata la Politica della Società in materia di remunerazione in vigore dall’esercizio 2023 e le procedure previste per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;
- nella **Seconda Sezione** vengono presentate, nominativamente per ogni componente degli organi di amministrazione e controllo, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione relativa all’esercizio di riferimento, anno 2022 (“Esercizio”).

## PRIMA SEZIONE

---

### Premessa

La presente Sezione, approvata dall’Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2022, illustra la Politica di Remunerazione in vigore dal 1° gennaio 2023; si precisa che, con riferimento ai componenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, la Politica di Remunerazione sarà applicata dalla data della prima Assemblea chiamata a nominare i predetti organi successiva al 1° gennaio 2023 ovvero il prossimo 28 aprile.

Nella presente Sezione è stata inserita una precisazione al capitolo “Q. Deroghe in presenza di circostanze eccezionali” in coerenza con quanto riportato nel Regolamento di attuazione della Politica di Remunerazione relativamente alla incentivazione monetaria adottato dalla Società dal 2019.

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

La Politica di Remunerazione della Società è redatta in adempimento all’art. 123 ter TUF ed all’art. 84 quater del Regolamento Emittenti Consob ed in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate nella versione approvata dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020, in vigore dal 1° gennaio 2021, ed adottato dalla Società in data 3 agosto 2020 (“Codice”).

La Politica di Remunerazione è stata elaborata dal Consiglio di Amministrazione avendo assunto le funzioni di Comitato Remunerazioni, costituito esclusivamente da amministratori non esecutivi (n. 6) in maggioranza indipendenti (n. 5 indipendenti a norma TUF di cui n. 3 anche ai sensi del Codice). Tale

Politica è stata approvata dal Consiglio in data 25 febbraio 2022 e dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022 ai sensi dell'art. 123 ter comma 3 bis del TUF.

La Società ha adottato, in data 14 novembre 2019, un Regolamento di attuazione della Politica di Remunerazione relativamente alla incentivazione monetaria ("Regolamento") anche al fine di normare i termini e le condizioni che regolano i rapporti al ricorrere di eventi particolari ed i casi di deroga in presenza di circostanze eccezionali. Il Regolamento ed eventuali sue modifiche sono approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni, ove appositamente costituito, ovvero elaborati dallo stesso Consiglio di Amministrazione qualora svolga anche le funzioni di Comitato Remunerazioni.

La Politica è inoltre adottata dalla Società, come previsto dal Regolamento Consob 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate ("Regolamento Parti Correlate Consob"), anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, comma 4, lettera b) della "Procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate" della Società.

## B. Comitato Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni del Codice ed in ottica di semplificazione della *governance* societaria, ha attribuito le funzioni del Comitato Remunerazioni all'intero Consiglio di Amministrazione sotto il coordinamento del Presidente del Consiglio di Amministrazione stesso.

Come previsto dal Codice, l'Amministratore Delegato non prende parte alle riunioni del Consiglio in veste di Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate e approvate le proposte relative alla remunerazione del medesimo. Pertanto a dette sessioni partecipano esclusivamente i 6 amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, come previsto per le "Società Grandi" ai sensi del Codice (5 indipendenti a norma TUF di cui 3 anche ai sensi del Codice). Al Comitato Remunerazioni, e al Consiglio di Amministrazione quando ne svolge le funzioni, il Codice affida i seguenti incarichi:

- elabora la politica per la remunerazione;
- presenta proposte o esprime 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;
- monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

## C. Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti

Le politiche retributive, e la determinazione della loro componente variabile, dei dipendenti e collaboratori della Società, ivi compreso il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, sono demandate all'Amministratore Delegato che pone in essere anche idonei piani di MBO (*Management by Objectives*) ed eventualmente di stabilità, sia di breve che di medio-lungo periodo, coerenti con la Politica e ne dà periodica informazione al Consiglio.

All'Amministratore Delegato è altresì assegnato l'incarico, nella determinazione delle remunerazioni dei dipendenti e collaboratori, di tenere conto delle condizioni di lavoro degli stessi nonché della adeguata promozione della parità di genere in termini di opportunità e di remunerazione. Al Consiglio

rimane il compito di verificare periodicamente la corretta esecuzione di tale incarico anche attraverso la valutazione del rapporto esistente tra l'entità dei vari compensi.

E' previsto che particolare attenzione sia riservata al tema MBO attraverso la valutazione di indicatori di risultato individuali ed aziendali. In questo modo il sistema di incentivazione aziendale è finalizzato a migliorare i risultati su obiettivi.

L'Amministratore Delegato nella individuazione dei KPI (*Key Performance Indicators*) e dei riferimenti per la determinazione degli MBO tiene conto del contributo e dei risultati in ambito ESG (*Environmental, Social, Governance*).

## D. Intervento di esperti indipendenti

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

## E. Finalità, principi e durata della Politica di Remunerazione

Al fine di definire una Politica di Remunerazione coerente con quanto previsto dal Codice, il Consiglio ha individuato, attraverso l'adozione di una procedura trasparente, adeguati sistemi di remunerazione dotati degli elementi attrattivi necessari a garantire la competitività della Società.

Si ritiene infatti che la Politica di Remunerazione rappresenti un significativo strumento a favore del management, intendendo come tale sia il *top management* che tutti i destinatari della Politica ("Management"), finalizzato a:

- contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società;
- attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società;
- allineare gli interessi del Management a quelli degli Azionisti e degli altri stakeholder rilevanti attraverso il perseguimento del successo sostenibile della Società;
- promuovere la creazione di valore per gli Azionisti anche nel medio-lungo periodo.

Si evidenzia che, per le caratteristiche delle attività d'impresa svolte dalla Società, si è ritenuto di:

- non prevedere piani di remunerazione basati su azioni;
- non indicare specifici meccanismi di incentivazione del Responsabile della funzione *internal audit* (la cui remunerazione è definita come da Raccomandazione n. 33 lettera b) del Codice) e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili;
- prevedere per gli Amministratori esecutivi la corresponsione differita nel tempo, rispetto al momento della maturazione, di parte della remunerazione variabile.

Ai sensi dell'art. 123 ter comma 3 bis TUF, la Politica deve essere sottoposta al voto dell'Assemblea ogni tre anni ovvero in occasione di modifiche.

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

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

- (i) i componenti il Consiglio di Amministrazione;
- (ii) gli Amministratori non esecutivi che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati endoconsiliari ("Comitati");
- (iii) gli Amministratori esecutivi - dirigenti con o senza responsabilità strategiche;
- (iv) i componenti il Collegio Sindacale.

Si evidenzia che:

- nel Consiglio di Amministrazione possono essere presenti, oltre agli Amministratori esecutivi che ricoprono l'incarico di "Amministratore Delegato", altri Amministratori esecutivi aventi la qualifica di dirigente;
- non vi sono altri alti dirigenti che abbiano il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo ad esso riferibile (*top management*) oltre all'Amministratore Delegato

### **F.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione**

La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione non destinatari di specifiche deleghe operative e gestionali è esclusivamente costituita da una componente fissa e non prevede alcun piano di remunerazione basato sul raggiungimento di risultati.

L'entità della remunerazione è determinata dalla Assemblea in occasione della nomina e del conferimento dell'incarico.

L'Assemblea delibera, per la durata del mandato, un importo complessivo annuo per l'intero Consiglio di Amministrazione che di norma viene suddiviso in parti uguali fra i vari componenti in occasione della prima riunione di Consiglio successiva alla Assemblea.

Come previsto dello Statuto della Società, agli Amministratori investiti di particolari attribuzioni competono specifici emolumenti aggiuntivi per la funzione, la fissazione dei quali viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale e, ove appositamente costituito, del Comitato Remunerazioni. Tali specifici emolumenti non potranno comunque eccedere, fatto salvo quanto diversamente previsto nell'ambito della Politica relativamente agli Amministratori esecutivi, un importo pari a quattro volte il compenso spettante a ciascun Amministratore, determinato come indicato nel capoverso precedente.

I componenti il Consiglio di Amministrazione hanno diritto al rimborso delle spese sostenute nell'ambito dell'esercizio delle loro funzioni.

### **F.2 Remunerazione degli amministratori non esecutivi 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.

Nell'ambito di ciascun Comitato la remunerazione dei componenti, 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 l'Amministratore chiamato a ricoprire l'incarico di Presidente del Comitato.

L'entità della remunerazione complessiva di ciascun Comitato è commisurata all'impegno richiesto ed al numero di componenti. Essa è compresa tra il 10% ed il 25% della remunerazione prevista dalla Assemblea per l'intero Consiglio di Amministrazione. Per la durata del mandato la remunerazione viene deliberata dal Consiglio, con il parere del Collegio Sindacale.

### F.3 Remunerazione degli amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi, aggiuntiva a quella di cui al paragrafo F.1, è costituita da una componente "fissa" e da una componente "variabile" tra loro adeguatamente bilanciate e coerenti con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività di impresa e del settore in cui opera.

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

Le entità di entrambe le componenti sono definite:

- dal Consiglio di Amministrazione con il parere del Collegio Sindacale per gli Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche;
- dall'Amministratore Delegato, previa 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.

Di seguito si riporta la descrizione delle componenti della remunerazione relativamente agli Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche.

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, è costituita da:

- retribuzione da lavoro dipendente (determinata dalle relative componenti contrattuali);
- compenso quale componente il Consiglio di Amministrazione come da paragrafo F.1;
- compenso attribuito, anche con cadenza inferiore alla durata del mandato, da parte del Consiglio di Amministrazione, a seguito delle deleghe assegnate.

La **componente variabile**, che rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva, è compresa tra il 30% ed il 50% della intera remunerazione.

### F.4 Remunerazione dei Componenti il Collegio Sindacale

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

La remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità ed all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto ed alle caratteristiche dimensionali settoriali dell'impresa ed alla sua situazione.

I componenti il Collegio Sindacale hanno diritto al rimborso delle spese sostenute nell'ambito dell'esercizio delle loro funzioni.



## G. Benefici non monetari

Agli Amministratori esecutivi la Società potrà riconoscere benefici non monetari di importo non rilevante.

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

La **componente variabile** spettante agli Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche è costituita da:

- i) una parte determinata sulla base di **obiettivi di breve periodo (annuale)** non oltre il 60% del totale importo variabile;
- ii) la restante parte determinata sulla base di **obiettivi di medio lungo periodo (triennio)**.

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

Si prevede che all'Amministratore esecutivo vengano assegnati i seguenti obiettivi avendo a riferimento il budget annuale della Società (anche "Budget") e con perimetro omogeneo:

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

Il Consiglio, nella determinazione degli importi previsti relativamente ai compensi variabili, definirà, con il parere del Collegio Sindacale, una gradualità nel caso gli obiettivi non venissero pienamente raggiunti.

### ii) Obiettivi di medio-lungo periodo (triennio)

Si prevede che all'Amministratore esecutivo vengano assegnati i seguenti obiettivi di medio-lungo periodo avendo a riferimento il Piano Pluriennale della Società ("Business Plan") e con perimetro omogeneo:

- 1) il 20% della componente variabile di medio-lungo periodo a fronte di un *Total Shareholder Return* (TSR) non inferiore al termine del periodo (triennio) rispetto all'indice FTSE Italia STAR;
- 2) il 20% della componente variabile di medio-lungo periodo a fronte di un consuntivo da cui risulti un EBITDA in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal Business Plan;
- 3) il 20% della componente variabile di medio-lungo periodo a fronte di un consuntivo da cui risulti un EBT in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal Business Plan;

- 4) il 20% della componente variabile di medio-lungo periodo a fronte di un rapporto Capitale Circolante Netto Commerciale /ricavi totali non superiore a quanto previsto dal Business Plan;
- 5) il 20% della componente variabile di medio-lungo periodo a fronte del raggiungimento di un ESG *rating* assegnato alla Società a fine triennio da parte di MSCI ESG Research LLC, quale primario *data provider* a livello internazionale, pari ad almeno AA (miglioramento). Tale quota si riduce al 15% qualora il citato *rating* risulti pari a A (mantenimento) ed al 10% qualora il citato *rating* risulti pari a BBB (leggero peggioramento). A fronte di *rating* pari o inferiore a BB nulla sarà dovuto.

Gli obiettivi quantitativi (punti 2, 3, 4) avranno a riferimento il raggiungimento dei target di piano relativi all'ultimo anno del Business Plan triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella determinazione degli importi previsti relativamente ai Compensi variabili, definirà, con il parere del Collegio Sindacale, una gradualità nel caso gli obiettivi non venissero pienamente raggiunti.

## I. Criteri per la valutazione dei risultati

Il raggiungimento degli obiettivi di breve e di medio lungo periodo viene verificato dal Consiglio di Amministrazione, con l'eventuale supporto del Comitato Remunerazioni, ove appositamente costituito.

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

La componente variabile di breve periodo è finalizzata a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali al fine di stabilire una corretta relazione tra compensi e performance. I piani di incentivazione di lungo termine, coerenti con gli obiettivi strategici della Società, sono finalizzati a promuovere il successo sostenibile, rafforzare il legame tra la remunerazione variabile ed i risultati aziendali di lungo termine nonché allineare ulteriormente gli interessi del management a quelli degli azionisti, ed in particolare:

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

## K. Termini di maturazione dei diritti e meccanismi di correzione ex post

L'erogazione dei compensi variabili avviene previa verifica del Consiglio di Amministrazione, con l'eventuale supporto del Comitato Remunerazioni, ove appositamente costituito, successivamente alla approvazione della bozza di Relazione finanziaria annuale relativa all'esercizio di riferimento degli obiettivi.

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.

## **L. 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.

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

In caso di eventuale interruzione, da parte dei destinatari della Politica, del rapporto con la Società 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

L'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di lavoro degli Amministratori esecutivi è definita come segue:

- nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente, nei termini previsti dal contratto collettivo;
- nell'ambito degli altri incarichi non è prevista alcuna indennità specifica.

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

Per i componenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale è prevista una copertura assicurativa specifica per la responsabilità civile derivante dalla carica ricoperta.

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

Si rinvia al precedente punto F.

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

La Politica di Remunerazione è stata predisposta in coerenza con le precedenti politiche adottate dalla Società e con gli aggiornamenti derivanti dalle Raccomandazioni del Codice, avendo anche a riferimento la *best practice* in materia.

## **Q. Deroghe in presenza di circostanze eccezionali**

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ove appositamente costituito, a fronte di eventi eccezionali, tenuto conto degli obiettivi di mantenimento e creazione del valore societario e nel rispetto del Regolamento Parti Correlate Consob, di derogare alla Politica dandone specifica informazione nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Si precisa che, come riportato nel Regolamento di attuazione della Politica di Remunerazione relativamente alla incentivazione monetaria adottato dalla Società dal 2019:

- le possibili deroghe possono interessare solo la parte variabile dei compensi deliberati in applicazione della Politica;

- in ogni caso l'ammontare totale dei compensi variabili di breve e di medio-lungo periodo non potrà eccedere l'entità deliberata e determinata sulla base dei parametri indicati in Politica ed approvati dalla Assemblea rispettando gli obiettivi in essa definiti.

Per "eventi eccezionali" si intendono eventi straordinari ed imprevedibili, esogeni all'attività caratteristica e ricorrente della Società, sui quali non vi sia possibilità di intervenire in modo tempestivo, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, importanti emergenze sanitarie, conseguenze di conflitti bellici che abbiano impatti sull'approvvigionamento delle materie prime e sui costi energetici, eventi naturali ed ambientali che arrechino pregiudizi alla continuità dell'attività.

## SECONDA SEZIONE

---

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

Si segnala che i compensi erogati nell'Esercizio hanno quale riferimento la Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2020 nell'ambito della prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

### Parte prima

#### I.1 Voci che compongono la remunerazione

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

Si precisa che non vi sono altri alti dirigenti che abbiano il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo ad esso riferibile (*top management*) oltre all'Amministratore Delegato.

#### Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e dei Consiglieri investiti di particolari attribuzioni

In data 28 aprile 2020, l'Assemblea ha provveduto al rinnovo dell'organo amministrativo per il triennio 2020-2022 stabilendo, per l'intero Consiglio di Amministrazione, un compenso complessivo su base annua di Euro 175.000. Il Consiglio successivamente ha deliberato di ripartire detto importo in parti uguali tra i suoi 7 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 14 maggio 2020, assumendo anche la funzione di Comitato Remunerazioni, con il parere favorevole del Collegio Sindacale e l'astensione dell'interessato, ha riconosciuto al Sig. Ugo Ravanelli un compenso fisso annuo lordo di Euro 95.000 da raggugliarsi ad anno per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2020, nel rispetto delle disposizioni del Codice, ha deliberato di:

- istituire un Comitato Controllo e Rischi composto dalle Sig.re Marinella Monterumisi e Rossella Schiavini;
- attribuire, in un'ottica di semplificazione della governance societaria, le funzioni del Comitato Remunerazioni e del Comitato Nomine all'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2020, assumendo anche la funzione di Comitato Remunerazioni, con il parere favorevole del Collegio Sindacale e l'astensione degli interessati, ha

deliberato di attribuire un compenso, per il periodo di durata in carica e da raggugliare ad anno, di Euro 17.500 annui lordi per ciascun componente del Comitato Controllo e Rischi.

### **Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale**

L'Assemblea del 28 aprile 2020, chiamata a rinnovare l'organo di controllo, ha deliberato l'emolumento annuo spettante ai componenti del Collegio Sindacale in Euro 30.000 per il Presidente ed in Euro 20.000 lordi per i Sindaci Effettivi.

In data 28 aprile 2020 il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Collegio Sindacale quale Organismo di Vigilanza ex D.Lg. 231/01, prevedendo un compenso annuo lordo per ciascun componente di Euro 7.000 lordi da raggugliare ad anno.

### **Remunerazione degli amministratori esecutivi**

Nel corso dell'Esercizio il solo Amministratore Delegato, Sig. Francesco Ospitali, ha ricoperto il ruolo di amministratore esecutivo.

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

#### *a) Componente fissa*

La retribuzione da lavoro dipendente liquidata in misura fissa è stata, per l'esercizio 2022 (coincidente con l'intero anno solare), di Euro 182.686 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 14 maggio 2020, assumendo anche la funzione di Comitato Remunerazioni, con il parere favorevole del Collegio Sindacale e l'astensione dell'interessato, ha stabilito in Euro 150.000 annui lordi la componente fissa del compenso, per il periodo di durata in carica e quindi fino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2022.

In data 25 febbraio 2022, il Consiglio di Amministrazione, assumendo anche la funzione di Comitato Remunerazioni, con il parere favorevole del Collegio Sindacale e l'astensione dell'interessato, considerato il particolare impegno profuso dall'Amministratore Delegato nel biennio 2020-2021 e previsto anche per l'anno 2022 a seguito delle complicazioni e difficoltà gestionali ed operative generate dalla pandemia da Covid-19, ha integrato il compenso fisso a fronte delle deleghe assegnate con un importo pari ad Euro 100.000 lordi per ciascuno degli anni 2021 e 2022.

#### *b) Componente variabile*

##### Compenso variabile di breve periodo

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 dicembre 2021, avendo assunto anche le funzioni di Comitato per la Remunerazione e derogando a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione vigente a fronte degli effetti derivati all'emergenza sanitaria da Covid-19, ha definito il compenso variabile di breve periodo per l'anno 2022 spettante all'Amministratore Delegato in Euro 100 mila al lordo delle ritenute di legge, articolando gli obiettivi come segue:

- a) Euro 30.000 a fronte di un consuntivo da cui risulti un EBITDA in cifra assoluta non inferiore ad Euro 110 milioni

- 50% se l'obiettivo è raggiunto perlomeno al 98%;
- b) Euro 20.000 a fronte di un consuntivo da cui risulti un EBITDA Margin non inferiore al 6,5%
  - 50% se il margine percentuale è al massimo di 0,1 punti inferiore al previsto;
- c) Euro 25.000 a fronte di un consuntivo da cui risulti una PFN non superiore a quanto previsto dal budget 2022
  - 50% se PFN è superiore al previsto con uno scostamento massimo del 5%;
- d) Euro 25.000 a fronte di un consuntivo da cui risultino Ricavi da Street Market non inferiori a quanto previsto dal budget 2022
  - 50% se i ricavi risulteranno inferiori non oltre il 2%.

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2023, assumendo anche la funzione di Comitato Remunerazioni, in assenza dell'interessato come previsto dal Codice, verificato il raggiungimento degli obiettivi c) e d), ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato, Sig. Francesco Ospitali, il compenso variabile annuo complessivo per l'Esercizio di Euro 50.000 lordi.

#### Compenso variabile di medio-lungo periodo

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2020, assumendo anche la funzione di Comitato per la Remunerazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale e l'astensione dell'interessato, ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato un compenso variabile di medio lungo periodo (esercizi 2020-2022) di Euro 300.000 lordi legato al raggiungimento di obiettivi triennali come di seguito riportati unitamente ai relativi indici di gradualità:

- a) Euro 45.000,00 a fronte di un Total Shareholder Return non inferiore all'indice indicato nella Politica di remunerazione;
  - 50% se lo scostamento negativo rispetto al suddetto indice è non superiore al 5%
- b) Euro 75.000,00 a fronte di un consuntivo da cui risulti un EBITDA in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal Business Plan;
  - 50% se l'obiettivo è raggiunto perlomeno al 96%;
- c) Euro 90.000,00 a fronte di un consuntivo da cui risulti un EBT in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal Business Plan;
  - 50% se l'obiettivo è raggiunto perlomeno al 98%;
- d) Euro 60.000,00 a fronte di un rapporto Trade Net Working Capital/Ricavi totali non superiore a quanto previsto dal Business Plan;
  - 50% se lo scostamento non è superiore allo 0,5% rispetto al pianificato;
- e) Euro 30.000,00 al raggiungimento dei risultati qualitativi di Business Plan;
  - 50% a discrezione del Consiglio di Amministrazione a fronte di raggiungimento parziale dell'obiettivo.

Il Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2022, assumendo anche la funzione di Comitato Remunerazioni, in assenza dell'interessato, come previsto dal Codice, derogando a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione vigente ma coerentemente con la possibilità di valutare modifiche a fronte di situazioni eccezionali qual è stato l'impatto pandemico sui risultati, ha deliberato di prevedere la modifica con una riparametrazione di alcuni obiettivi relativi al compenso variabile di medio-lungo periodo (triennio 2020-2022) spettante all'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione in tale occasione ha revisionato gli obiettivi b) e c), in precedenza definiti dal Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2020, come segue:

b) Euro 75.000,00 a fronte di un consuntivo da cui risulti un EBITDA in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal Business Plan per l'anno 2022;

- 50% di tale importo se viene raggiunto un EBITDA pari a Euro 112 milioni;

c) Euro 90.000,00 a fronte di un consuntivo da cui risulti un EBT in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal Business Plan;

- 50% di tale importo se viene raggiunto un EBT pari a Euro 71 milioni;

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2023, assumendo anche la funzione di Comitato Remunerazioni, in assenza dell'interessato come previsto dal Codice, verificato il raggiungimento degli obiettivi d) ed e), ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato, Sig. Francesco Ospitali, il compenso variabile pluriennale complessivo di Euro 90.000 lordi.

Nell'ambito della remunerazione totale, la proporzione tra compensi di natura fissa e variabile è la seguente:

- 75,6% componente fissa;

- 8,7% componente variabile di breve periodo

- 15,7% componente variabile di medio lungo periodo

*c) Benefici non monetari*

Euro 452 quale benefit per l'alloggio.

## **1.2 Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o la risoluzione del rapporto di lavoro**

Nel corso dell'Esercizio, in conformità a quanto disposto dalla Politica di Remunerazione vigente, non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

## **1.3 Deroghe applicate alla Politica di Remunerazione vigente**

Si rinvia a quanto indicato al punto 1.1 con riferimento al compenso variabile spettante all'Amministratore Delegato.

## **1.4 Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile**

Nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.



## I.5 Variazione della retribuzione e informazione di confronto

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale degli ultimi 4 esercizi:

i) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Amministratore/Sindaco (Carica)	2022	Variazione 2022/2021	2021	Variazione 2021/2020	2020	Variazione 2020/2019	2019
Ugo Ravanelli (Presidente C.d.A. Amministratore Indipendente TUF)	120.000	0%	120.000	+25%	95.833	+102%	47.500
Francesco Ospitali (Amministratore Delegato)	598.138	+12%	533.998	+50%	356.169	-40%	593.633
Claudia Cremonini (Amministratore non esecutivo)	25.000	0%	25.000	0%	25.000	0%	25.000
Paolo Ferrari (Amministratore indipendente TUF)	25.000	+60%	15.625	-55%	35.000	-67%	105.000
Marinella Monterumisi (Amministratore indipendente TUF e Codice)	42.500	0%	42.500	-4%	44.167	-7%	47.500
Alessandro Nova (Amministratore indipendente TUF e Codice)	25.000	0%	25.000	-9%	27.500	-15%	32.500
Rossella Schiavini (Amministratore indipendente TUF e Codice)	42.500	0%	42.500	+2%	41.667	+4%	40.000
Massimo Gatto (Presidente Collegio Sindacale)	37.000	0%	37.000	+10%	33.667	+25%	27.000
Andrea Foschi (Sindaco Effettivo)	34.714	0%	34.714	+9%	31.714	+144%	13.000
Simona Muratori (Sindaco Effettivo)	33.500	2%	32.750	+51%	21.721	+263%	5.980

Si riporta di seguito il dettaglio delle variazioni intervenute nell'Esercizio rispetto al precedente:

Amministratore/Sindaco	Variazione 2022/2021	Dettaglio variazione
Francesco Ospitali	-35.000 +90.000 +9.140	- Variazione compenso AD componente variabile breve periodo - Variazione compenso AD componente variabile medio lungo periodo - Variazione del compenso da lavoro dipendente
tot	64.140 + 12%	
Paolo Ferrari	9.375	- Variazione compenso Amm.re (nel 2021 ha assunto la carica in corso d'anno)
tot	9.375 + 60%	
Simona Muratori	750	- Variazione compenso da controllate e collegate (nel 2021 ha assunto la carica in una controllata in corso d'anno)
tot	750 + 2%	

ii) dei risultati della Società

	Variazione 2022/2021	Variazione 2021/2020	Variazione 2020/2019
Ricavi	+32%	+32%	- 35%
Utile d'esercizio	-20%	+879%	- 106%
Patrimonio netto	-3%	+3%	- 1 %

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

In considerazione della eccezionalità degli esercizi 2020 e 2021, si ritiene corretto rappresentare la variazione in due versioni:

- 1) tenendo conto della fruizione della Cassa Integrazione Guadagni alla quale la Società ha fatto ricorso;
- 2) senza tener conto degli effetti della Cassa Integrazione Guadagni

Variazione 2022/2021	Variazione 2021/2020	Variazione 2020/2019
1) +11%	1) +15%	1) - 23%
2) +2%	2) +2%	2) - 6%

## 1.6 Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti in merito all'approvazione della Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente

Di seguito si riporta l'esito della votazione dell'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 28 aprile 2022 in merito all'approvazione della Sezione II della Relazione relativa all'esercizio 2021:

	numero azioni	% sul totale azioni costituenti il capitale sociale
Favorevoli	48.917.856	73,53 %
Contrari	4.697.143	7,06 %
Astenuti	92.181	0,14 %
Non Votanti		
<b>Totale</b>	<b>53.707.180</b>	<b>80,73 %</b>

## Parte seconda

Di seguito sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 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, 14 marzo 2023

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 compensi equity	Indennità fine carica o cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
<b>Ugo Ravanelli</b>	Presidente del C.d.A. Amministratore Indipendente TUF	01/01/2022-31/12/2022	Assemblea bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(2) 95.000(3)						120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				120.000						120.000		
<b>Francesco Ospitali</b>	Amministratore Delegato	01/01/2022-31/12/2022	Assemblea bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				182.686 (1) 25.000 (2) 250.000 (4)		140.000		452 (6)		598.138		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				457.686		140.000		452		598.138		
<b>Claudia Cremonini</b>	Amministratore non esecutivo	01/01/2022-31/12/2022	Assemblea bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(2)						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000						25.000		
<b>Paolo Ferrari</b>	Amministratore Indipendente TUF	01/01/2022-31/12/2022	Assemblea bilancio 2022									
(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		



## Componenti Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip.ne agli utili					
<b>Massimo Gatto</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2022-31/12/2022	Assemblea bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000(1)					7.000(2)	37.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30.000					7.000	37.000		
<b>Andrea Foschi</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2022-31/12/2022	Assemblea bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000(1)					7.000(2)	27.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				7.714						7.714		
(III) Totale				27.714					7.000	34.714		
<b>Simona Muratori</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2022-31/12/2022	Assemblea bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000(1)					7.000(2)	27.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				6.500						6.500		
(III) Totale				26.500					7.000	33.500		

Note:

(1) Compenso deliberato dall'Assemblea.

(2) Compenso quale componente OdV.

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

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogato/erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
<b>Francesco Ospitali</b>	Amministratore Delegato								
(I) compensi nella società che redige il bilancio		Delibere CdA del 15/12/2021 (obiettivi breve periodo esercizio 2022)	50.000						
		Delibere CdA del 14/05/2020 e del 25/02/2022 (obiettivi medio lungo periodo esercizi 2020-2022)	90.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			140.000						

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
Ugo Ravanelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	MARR S.p.a.	81.411	5.000		86.411
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
Totale			87.985	5.000		92.985