



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 13 marzo 2026

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

INDICE

INDICE	2
PRIMA SEZIONE	4
Premessa	4
A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione	5
B. Comitato Remunerazioni	5
C. Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti	6
D. Intervento di esperti indipendenti	6
E. Finalità, principi e durata della Politica di Remunerazione	7
F. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	7
F.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	8
F.2. Remunerazione degli amministratori che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione	8
F.3 Remunerazione degli amministratori esecutivi	8
F.4 Remunerazione del Top Management	10
F.5 Remunerazione dei Componenti il Collegio Sindacale	10
G. Benefici non monetari	11
H. Descrizione degli obiettivi di performance delle componenti variabili degli Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche	11
I. Criteri per la valutazione dei risultati	12
J. Informazione sulla coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine della Società	12
K. Termini di maturazione dei diritti e meccanismi di correzione ex post	13
L. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	13
M. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	13
N. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche	14
O. Politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi.	14
P. Parametri di riferimento utilizzati nella definizione della Politica di Remunerazione	14
Q. Deroghe in presenza di circostanze eccezionali	14
SECONDA SEZIONE	
I.1 Voci che compongono la remunerazione	16
I.2 Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o la risoluzione del rapporto di lavoro	20
I.3 Deroghe applicate alla Politica di Remunerazione vigente	20
	2

I.4 Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile	20
I.5 Variazione della retribuzione e informazione di confronto	21
I.6 Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti in merito all'approvazione della Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente	22
Parte seconda	
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	23
TABELLA 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	26
TABELLA 3: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	27

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 (anche la “**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 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, le singole voci che compongono la remunerazione relativa all’esercizio di riferimento, anno 2025 (“**Esercizio**”).

PRIMA SEZIONE

Premessa

La Società ha redatto la Politica in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate (anche “**Codice**”) promosso da Borsa Italiana nella versione approvata nel gennaio 2020.

La presente Sezione riporta la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione (anche “**CdA**”), dei Dirigenti con responsabilità strategiche (anche detti “**Top Management**” secondo la definizione del Codice) e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del Codice Civile, dei componenti il Collegio Sindacale.

La Politica ha durata triennale, fino all’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2028.

La Politica si pone in rapporto di continuità rispetto alla precedente versione sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea in data 28 aprile 2025.

La Politica è inoltre adottata dalla Società, come previsto dal Regolamento Consob 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate (anche “**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.

La presente versione della Politica è stata approvata in data 20 febbraio 2026 dal Consiglio di Amministrazione di MARR e viene sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti ai sensi dell’art. 123 ter comma 3 bis del TUF.

A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è definita a seguito di un processo formalizzato che vede coinvolti l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

L'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso annuale complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione per tutta la durata del mandato;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale;
- in ottemperanza all'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, approva la Politica di Remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della politica stessa, e comunque, almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima;
- esprime con cadenza annuale, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 6, del TUF, un voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione sui compensi corrisposti, relativa all'attuazione della Politica dell'esercizio precedente.

Il Consiglio di Amministrazione:

- delibera in ordine alla costituzione di un eventuale Comitato per la Remunerazione, con funzioni istruttorie, consultive e propositive, in materia di remunerazione e compensi corrisposti;
- in coerenza con la Politica, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale;
- determina i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche secondo quanto previsto dalla Politica;
- definisce la Politica, su proposta del Comitato per la Remunerazione ove nominato, ne cura l'attuazione, nonché la sua eventuale revisione, e approva la Relazione sulla Remunerazione, sottoponendole al successivo voto dell'Assemblea degli Azionisti.

Il Collegio Sindacale: svolge un ruolo consultivo nell'ambito del quale formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, codice civile, verificando la coerenza delle proposte formulate dal Consiglio, con la politica delle remunerazioni approvata dall'Assemblea.

B. Comitato Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione istituisce al proprio interno un Comitato Remunerazioni con funzioni istruttorie, propositive e consultive

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni del Codice, può attribuire le funzioni del Comitato Remunerazioni all'intero Consiglio sotto il coordinamento del Presidente del Consiglio.

Come previsto dal Codice, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Consiglio con funzioni di Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Al Comitato Remunerazioni, e al Consiglio di Amministrazione nel caso svolga tale funzione, 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 dei dipendenti e collaboratori della Società, ivi compreso il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, e la determinazione della loro componente variabile, sono demandate all'Amministratore Delegato che pone in essere anche idonei piani di *Management by Objectives* (anche "MBO") 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. Il Consiglio ha il compito di verificare periodicamente la corretta esecuzione di tale incarico anche attraverso la valutazione del rapporto esistente tra l'entità dei vari compensi.

Particolare attenzione deve essere riservata all'MBO che deve basarsi sulla valutazione di indicatori di risultato individuali ed aziendali, così che il sistema di incentivazione aziendale sia finalizzato a migliorare i risultati su obiettivi.

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

La Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella stesura e determinazione della Politica di Remunerazione.

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 che la Politica di Remunerazione rappresenti un significativo strumento 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 aziendale 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 della remunerazione 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.

La presente Politica ha durata triennale, fino all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2028.

La presente Politica si pone in rapporto di continuità rispetto alla precedente versione sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea in data 28 aprile 2025.

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

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

- 1) i componenti il Consiglio di Amministrazione;
- 2) gli Amministratori che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati endoconsiliari (anche "Comitati");
- 3) gli Amministratori esecutivi;
- 4) il Top Management;
- 5) i componenti il Collegio Sindacale.

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 all'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 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.

La remunerazione degli amministratori che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione è compresa tra il 25% ed l' 80% del compenso spettante a ciascun Amministratore, determinato come indicato nel precedente paragrafo F.1.

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.

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 a seguito delle deleghe assegnate.

La **componente variabile** è costituita da:

- i) una componente determinata sulla base di obiettivi di breve periodo (annuale) (**Short Term Incentive o STI**);
- ii) una componente determinata sulla base di obiettivi di medio lungo periodo (triennio) (**Long Term Incentive o LTI**).

Si evidenzia che nel Consiglio di Amministrazione possono esservi, oltre ad Amministratori esecutivi che ricoprono l'incarico di “Amministratore Delegato”, altri Amministratori esecutivi aventi la qualifica di dirigente.

Detti Amministratori possono essere qualificati come:

- **Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche** (identificati nella figura dell'Amministratore Delegato) se dispongono del potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società;
- **Amministratori esecutivi senza responsabilità strategiche** se non dispongono dei poteri e delle responsabilità di cui sopra.

Per l'Amministratore Delegato la componente variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva compresa ed è articolata come segue:

- la componente STI, al completo raggiungimento degli obiettivi di breve periodo, è compresa tra il 15% e il 30% dell'intera componente annuale fissa della remunerazione;
- la componente LTI, al completo raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo, da erogarsi al termine del terzo anno, è compresa tra il 40% e il 65% dell'intera componente annuale fissa della remunerazione.

L'entità della componente fissa e variabile di breve e di lungo periodo del compenso dell'Amministratore Delegato è definita ed approvata dal Consiglio di Amministrazione con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Si rimanda all'art. H per il dettaglio degli obiettivi di performance delle componenti variabili degli Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche.

Per gli Amministratori esecutivi senza responsabilità strategiche la componente fissa del compenso, definita nell'ambito di eventuali procure assegnate (da sommarsi alla retribuzione da lavoro dipendente con qualifica di dirigente, ed al compenso annuo di amministratore), e la componente variabile (di breve e di lungo periodo) sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, su proposta dell'Amministratore Delegato.

Gli obiettivi di breve e lungo periodo sono determinati dall'Amministratore Delegato nel piano di MBO definito nell'ambito del rapporto di dipendente e dirigente della Società.

F.4 Remunerazione del Top Management

La remunerazione del Top Management 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.

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 attribuito, anche con cadenza inferiore alla durata del mandato, a seguito delle deleghe assegnate.

La componente variabile è costituita da:

- i) una parte determinata sulla base di obiettivi di breve periodo (annuale);
- ii) una parte determinata sulla base di obiettivi di medio lungo periodo (triennio).

Per il Top Management la componente fissa del compenso e la componente variabile (di breve e di lungo periodo) sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, su proposta dell'Amministratore Delegato.

Gli obiettivi di breve e lungo periodo sono determinati dall'Amministratore Delegato nel piano di MBO definito nell'ambito del rapporto di dipendente e dirigente della Società.

F.5 Remunerazione dei Componenti il Collegio Sindacale

L'ammontare degli emolumenti dei componenti il Collegio Sindacale è determinato su base annua dall'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 e 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 e al Top Management la Società potrà riconoscere benefici non monetari di importo non rilevante.

H. Descrizione degli obiettivi di performance delle componenti variabili dell'Amministratore Delegato

Come riportato al precedente paragrafo F.3, la **componente variabile** spettante all'Amministratore Delegato è costituita da:

- i) una componente determinata sulla base di obiettivi di breve periodo (annuale) (**Short Term Incentive o STI**);
- ii) una componente determinata sulla base di obiettivi di medio lungo periodo (triennio) (**Long Term Incentive o LTI**).

i) STI - Obiettivi di breve periodo (annuale)

La componente STI per l'Amministratore Delegato è legata al raggiungimento di obiettivi di performance annuali, avendo come riferimento il budget consolidato del Gruppo MARR approvato dal Consiglio di Amministrazione dalla Società (anche "**Budget**"):

- 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;
- 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) LTI - Obiettivi di medio-lungo periodo (triennio)

La componente LTI per l'Amministratore Delegato è legata al raggiungimento di obiettivi di performance di medio-lungo periodo, avendo come riferimento il Piano Pluriennale consolidato del Gruppo MARR approvato dal Consiglio di Amministrazione dalla Società (anche "**Business Plan**"):

- 1) una quota del 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) una quota del 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) una quota del 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) una quota del 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 all'inizio del mandato.

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.

I. Criteri per la valutazione dei risultati

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

L'Amministratore Delegato verifica il raggiungimento degli obiettivi di breve e di medio lungo periodo attribuiti agli Amministratori esecutivi senza responsabilità strategiche dandone informazione al Consiglio di Amministrazione anche in veste di Comitato Remunerazioni.

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 spettanti agli Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche avviene previa verifica del Consiglio di Amministrazione, con l'eventuale supporto del Comitato Remunerazioni, ove appositamente costituito, contestualmente all'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:

- 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.

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 (*Top management*) che abbiano il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo ad esso riferibile oltre all'Amministratore Delegato.

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

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea in data 28 aprile 2023 ha stabilito in 175.000 Euro il compenso complessivo su base annua per il periodo di durata in carica, per l'intero Consiglio di Amministrazione. Questo ha in seguito deliberato di ripartirlo in parti uguali tra i suoi 7 componenti riconoscendo pertanto a ciascuno di essi un compenso lordo annuo di Euro 25.000 da raggugliare ad anno.

Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2023, assumendo anche la funzione di Comitato per la Remunerazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale e l'astensione dell'interessato, ha riconosciuto al Sig. Andrea Foschi un compenso annuo fisso 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

In data 14 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione, 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 2023 ha deliberato l'emolumento annuo spettante ai componenti del Collegio Sindacale in Euro 35.000 per il Presidente ed in Euro 25.000 lordi per i Sindaci Effettivi.

Il Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2023 ha inoltre confermato 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 hanno ricoperto il ruolo di amministratori esecutivi i Sigg.:

- Francesco Ospitali, Amministratore Delegato (amministratore esecutivo con responsabilità strategiche)
- Lucia Serra, Dirigente Responsabile dell'Ufficio Affari Societari, Legali e Assicurativi della Società (amministratore esecutivo senza responsabilità strategiche)

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

a) Componente fissa

La retribuzione da lavoro dipendente è stata, per l'esercizio 2025 (coincidente con l'intero anno solare), di Euro 187.028 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 2023, assumendo anche la funzione di Comitato Remunerazioni, con il parere favorevole del Collegio Sindacale e l'astensione dell'interessato, ha stabilito in Euro 200.000 annui lordi da raggugliarsi ad anno la componente fissa del compenso spettante all'Amministratore Delegato.

b) Componente variabile

Compenso variabile di breve periodo

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 12 maggio 2023, avendo assunto anche le funzioni di Comitato per la Remunerazione, in ottemperanza alla Politica di Remunerazione vigente, ha definito il compenso variabile di breve periodo (annuale) spettante all'Amministratore Delegato, per il triennio 2023-2025, in Euro 100 mila annui, al lordo delle ritenute di legge, articolando gli obiettivi come segue:

- 1) Euro 30.000 (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;
 - Euro 15.000 se l'obiettivo è raggiunto almeno al 98%;
 - Nulla in caso di risultato inferiore.
- 2) Euro 25.000 (25% della componente variabile di breve periodo) a fronte di un consuntivo annuo da cui risulti un EBITDA margin (inteso come % dell'EBITDA sul totale ricavi) non inferiore a quanto previsto dal Budget;
 - Euro 12.500 se EBITDA margin è di massimo 0,2 punti inferiore rispetto a quanto previsto da Budget;
 - Nulla in caso di risultato inferiore.

3) Euro 20.000 (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 a Budget (per acquisizioni, immobilizzi, ecc.);

- Euro 10.000 se PNF al massimo superiore al 5%;
- Nulla in caso di risultato inferiore.

4) Euro 25.000 (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;

- Euro 12.500 se l'obiettivo è raggiunto almeno al 98%;
- Nulla in caso di risultato inferiore.

Il Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026, assumendo anche la funzione di Comitato Remunerazioni, verificato il parziale raggiungimento del solo obiettivo n. 4, ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato, Sig. Francesco Ospitali, il compenso variabile annuo 2025 complessivo per l'Esercizio di Euro 12.500 lordi.

Compenso variabile di medio-lungo periodo

Il Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2023, 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 2023-2025) di Euro 225.000 lordi legato al raggiungimento di obiettivi triennali come di seguito riportati unitamente ai relativi indici di gradualità:

1) Euro 45.000 (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;

- Euro 22.500 se lo scostamento negativo rispetto all'indice non è superiore al 5%;
- Nulla in caso di risultato inferiore.

2) Euro 45.000 (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;

- Euro 22.500 se l'obiettivo è raggiunto almeno al 96%;
- Nulla in caso di risultato inferiore.

3) Euro 45.000 (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;

- Euro 22.500 se l'obiettivo è raggiunto almeno al 98%;
- Nulla in caso di risultato inferiore.

4) Euro 45.000 (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;

- Euro 22.500 se lo scostamento non è superiore allo 0,5% rispetto a quanto previsto dal Business Plan;
 - Nulla in caso di risultato inferiore.
- 5) Euro 45.000 (20% della componente variabile di medio-lungo periodo) a fronte del raggiungimento di un ESG rating assegnato alla Società a fine triennio da primario data provider a livello internazionale, pari ad almeno AA (miglioramento);
- 33.750 qualora il citato rating risulti pari a A (mantenimento);
 - 22.500 qualora il citato rating risulti pari a BBB (leggero peggioramento)
 - a fronte di rating pari o inferiore a BB nulla sarà dovuto.

Il Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026, assumendo anche la funzione di Comitato Remunerazioni, appurato il parziale raggiungimento dei soli obiettivi n. 4) e 5), ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato, Sig. Francesco Ospitali, il compenso variabile triennale 2023-2025 di Euro 56.250 lordi.

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

- 85,7 % componente fissa;
- 2,6 % componente variabile di breve periodo
- 11,7 % componente variabile di medio lungo periodo

c) Benefici non monetari

Euro 452 quale benefit per l'alloggio.

Alla Sig.ra **Lucia Serra**, con riferimento all'Esercizio, sono stati attribuiti i seguenti compensi:

a) Componente fissa

La retribuzione da lavoro dipendente è stata, per l'esercizio 2025 (coincidente con l'intero anno solare), di Euro 81.539 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 2023, su proposta dell'Amministratore Delegato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale e l'astensione dell'interessata, ha stabilito in Euro 15.000 annui lordi la componente fissa del compenso spettante alla Sig.ra Lucia Serra quale Procuratore della Società.

b) Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2023, su proposta dell'Amministratore Delegato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale e l'astensione dell'interessata, ha stabilito il range massimo delle componenti variabili spettanti alla Sig.ra Lucia Serra come segue:

- componente breve periodo (annuale) - importo massimo Euro 10.000;
- componente medio-lungo periodo (triennio) – importo massimo Euro 15.000.

Gli obiettivi, definiti dall'Amministratore Delegato, hanno quale riferimento sia target aziendali che target di funzione.

Nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2026 l'Amministratore Delegato ha comunicato il raggiungimento di alcuni obiettivi di breve periodo riferiti al 2025 e di medio-lungo periodo riferiti al triennio 2023-2025 ed è stato riconosciuto alla Sig.ra Lucia Serra l'importo di 15.500Euro.

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

- 88,8 % componente fissa;
- 5,8 % componente variabile di breve periodo
- 5,4 % componente variabile di medio lungo periodo

c) Benefici non monetari

Euro 1.870 quale benefit per l'autovettura.

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

Nel corso dell'Esercizio non vi sono state deroghe alla Politica di Remunerazione.

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.

1.5 Variazione della retribuzione e informazione di confronto

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale degli ultimi 5 esercizi:

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

Amministratore/Sindaco (Carica)	2025	Variazione 2025/2024	2024	Variazione 2024/2023	2023	Variazione 2023/2022	2022	Variazione 2022/2021	2021
Andrea Foschi (Presidente CdA)	120.000	0%	120.000	+50%	80.000	na			
Francesco Ospitali (Amministratore Delegato)	481.230	+11,6	431.345	-10%	480.780	-20%	598.138	+12%	533.998
Giampiero Bergami (Amministratore indipendente)	42.500	0%	42.500	+50%	28.333	na			
Claudia Cremonini (Amministratore non esecutivo)	25.000	0%	25.000	0%	25.000	0%	25.000	0%	25.000
Alessandro Nova (Amministratore indipendente)	25.000	0%	25.000	0%	25.000	0%	25.000	0%	25.000
Rossella Schiavini (Amministratore indipendente)	42.500	0%	42.500	0%	42.500	0%	42.500	0%	42.500
Lucia Serra (Amministratore esecutivo)	138.909	+5,7%	131.419	+8%	121.841	na			
Massimo Gatto (Presidente Collegio Sindacale)	42.000	0%	42.000	+4%	40.397	+9%	37.000	0%	37.000
Simona Muratori (Sindaco Effettivo)	39.000	-3%	40.107	+8%	37.230	+11%	33.500	2%	32.750
Andrea Silingardi (Sindaco Effettivo)	32.000	0%	32.000	+48%	21.596	na			

ii) dei risultati della Società

	Variazione 2025/2024	Variazione 2024/2023	Variazione 2023/2022	Variazione 2022/2021	Variazione 2021/2020
Ricavi	+1,4%	+0,6%	+8%	+32%	+32%
Utile d'esercizio	-27,5%	-9,4%	+77,5%	-20%	+879%
Patrimonio netto	-4,9%	-2,8%	+4,1%	-3%	+3%

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.

Variazione 2025/2024	Variazione 2024/2023	Variazione 2023/2022	Variazione 2022/2021	Variazione 2021/2020
2,4 %	+2,2 %	+ 2,8 %	+2% (+10,5*)	+2% (+15.1%*)

* variazione percentuale calcolata tenendo conto delle ritenute relative alla Cassa Integrazione Guadagni alla quale la Società ha fatto ricorso fino ai primi mesi del 2021.

I.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 2025 in merito all'approvazione della Sezione II della Relazione relativa all'esercizio 2024:

	% sul totale dei diritti di voto	% sul totale dei diritti di voto rappresentati
Favorevoli	82,04 %	98,10%
Contrari	1,49 %	1,78%
Astenuti	0,09 %	0,12
Totale	83,62 %	100%

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, 13 marzo 2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Andrea Foschi

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					
Andrea Foschi	Presidente del C.d.A.	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 (1) 95.000 (2)						120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				120.000						120.000		
Francesco Ospitali	Amministratore Delegato	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				187.028 (3) 25.000 (1) 200.000 (4)		68.750		452 (6)		481.230		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				412.028		68.750		452		481.230		
Giampiero Bergami	Amministratore indipendente	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 (1)	17.500 (5)					42.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000	17.500					42.500		
Claudia Cremonini	Amministratore non esecutivo	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(1)						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000						25.000		

Alessandro Nova	Amministratore indipendente	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(1)					25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				25.000					25.000		
Rossella Schiavini	Amministratore indipendente	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000(1)	17.500 (5)				42.500		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				25.000	17.500				42.500		
Lucia Serra	Amministratore esecutivo	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.539 (3) 25.000 (1) 15.000 (4)		15.500		1.870		138.909	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				121.539		15.500		1.870		138.909	

Note:

- (1) Compenso quale componente il Consiglio di Amministrazione.
- (2) Compenso per lo svolgimento di particolari incarichi ex art. 2389 comma 3 C.C..
- (3) Retribuzione da lavoro dipendente.
- (4) Compenso (componente fissa) deliberato dal Consiglio di Amministrazione per le deleghe conferite.
- (5) Compenso quale componente del Comitato Controllo e Rischi.
- (6) I valori indicati sono quelli rilevanti ai fini fiscali.

È 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	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000 (1)					7.000(2)	42.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000					7.000	42.000		
Simona Muratori	Sindaco Effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 (1)					7.000(2)	32.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				7.000						7.000		
(III) Totale				32.000					7.000	39.000		
Andrea Silingardi	Sindaco Effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 (1)					7.000(2)	32.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000					7.000	32.000		

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	
Francesco Ospitali	Amministratore Delegato								
(I) compensi nella società che redige il bilancio		Delibera CdA del 12/05/2023 (obiettivi breve periodo)	12.500						
		Delibera CdA del 12/05/2023 (obiettivi lungo periodo)	56.250						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			68.750						
Lucia Serra	Amministratore Esecutivo senza responsabilità strategiche								
(I) compensi nella società che redige il bilancio		Obiettivi MBO 2025	8.000						
		Obiettivi MBO 2023-2025	7.500						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			15.500						

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
Lucia Serra	Amministratore esecutivo	MARR S.p.a.	500			500
Totale			7.074			7.074