

zucchigroup

VINCENZO ZUCCHI S.p.A.

Via Legnano n. 24 - 20127 Rescaldina (Milano)

Codice Fiscale e Partita IVA 00771920154

Numero REA MI 443968

Capitale sociale Euro 17.546.782,57 int. vers.

diviso in n. 25.331.766 azioni ordinarie senza indicazione del valore nominale

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2020, è messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società, sul sito internet della Società www.zucchigroup.it, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "Info" gestito da Computershare (www.info.it) in data 18 maggio 2020.

Indice

GLOSSARIO	3
PREMESSA	4
SEZIONE I	5
1. <u>PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</u>	5
1.1 <u>Soggetti coinvolti nella predisposizione della Politica di Remunerazione</u>	5
1.2 <u>Comitato per la Remunerazione</u>	5
1.3 <u>Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione</u>	6
2. <u>FINALITA' PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE</u>	7
3. <u>STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE</u>	8
3.1 <u>Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione</u>	8
3.2 <u>Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</u>	8
3.3 <u>Benefici non monetari</u>	9
3.4 <u>Trattamenti in caso di cessazione dalla carica</u>	9
3.5 <u>Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale</u>	9
4. <u>COERENZA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO</u>	10
5. <u>CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2020</u>	11
6. <u>RIFERIMENTI DI MERCATO</u>	12
7. <u>ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA</u>	13
SEZIONE II	14
1. <u>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</u>	14
1.1 <u>Componenti del Consiglio di Amministrazione della Società</u>	14
1.2 <u>Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione</u>	15
1.3 <u>Presidente del Comitato Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione</u>	16
2. <u>COLLEGIO SINDACALE</u>	18
3. <u>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</u>	19
TABELLE	20

GLOSSARIO

"Amministratore Delegato"	l'Amministratore Delegato della Società.
"Accordo di Ristrutturazione"	l'accordo di ristrutturazione sottoscritto tra la Società e talune banche finanziatrici in data 23 dicembre 2015 tra la Società e talune banche finanziatrici.
"Codice/Codice di Autodisciplina"	il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo modificato nel luglio 2018 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, in vigore alla data della Relazione.
"Cod. civ. ovvero c.c."	il codice civile.
"Collegio Sindacale"	il Collegio Sindacale della Società.
"Comitato per la Remunerazione"	il comitato per la remunerazione istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società.
"Consiglio di Amministrazione"	il Consiglio di Amministrazione della Società.
"Dirigenti con Responsabilità Strategiche"	i dirigenti di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione.
"Politica di Remunerazione"	la politica di remunerazione della Società approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2020.
"Relazione"	la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti della Società redatta ai sensi dell'art. dell'art. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti.
"Regolamento Emittenti"	il Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 febbraio 1999 (come successivamente modificato e integrato).
"Società" ovvero "Zucchi"	Vincenzo Zucchi S.p.A. con sede legale in Rescaldina, Via Legnano n. 24 - P.IVA e C.F. 00771920154.
"TUF"	il Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (come successivamente modificato e integrato).

PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è redatta in adempimento a quanto previsto dall'art. 123-*ter* del TUF e dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

In via di autoregolamentazione, si è tenuto altresì conto di quanto contenuto nelle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate come da ultimo modificato nel luglio 2018, con particolare riferimento a quanto espresso nel criterio applicativo 6.C.1.

Ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, la Relazione è articolata in due Sezioni:

- 1 all'interno della Prima Sezione sono illustrate, in modo chiaro e comprensibile, (a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo e (b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica da parte della Società;
- 2 all'interno della Seconda Sezione, in modo chiaro e comprensibile, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche: (a) è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento; (b) sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento; (c) è illustrato come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

SEZIONE I

1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

La definizione della Politica di Remunerazione della Società è il risultato di un processo interno chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, approva annualmente la Politica di Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione decide inoltre in ordine ai compensi degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale ex art. 2383, comma 3, c.c. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione fissa i compensi dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in linea con la politica adottata;
- l'Assemblea fissa i compensi degli organi sociali conformemente a quanto previsto dallo Statuto della Società e approva i piani di *stock options* nonché i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari assimilabili.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Politica di Remunerazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio.

1.2 Comitato per la Remunerazione

Alla data della Relazione, il Comitato per la Remunerazione della Società è composto dagli amministratori indipendenti non esecutivi Patrizia Polliotto, in qualità di Presidente, Mara Vanzetta e Didiers Barsus, nominati dal Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2019.

Tutti i consiglieri possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione è investito, *inter alia*, delle seguenti funzioni:

- a) formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione 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 l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d) formula pareri in ordine alla definizione di proposte per il compenso globale da corrispondere ai membri del Consiglio di Amministrazione delle società controllate;
- e) riferisce agli azionisti della Società sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Il Comitato per la Remunerazione, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

In particolare, nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione è invitato a partecipare il Collegio Sindacale. Tutti gli Amministratori prendono parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione, astenendosi di volta in volta rispetto alle votazioni relative alla propria remunerazione. Le riunioni sono regolarmente verbalizzate. I lavori del Comitato per la Remunerazione sono coordinati dal presidente che informa il Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della consulenza di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

2. FINALITA' PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione della Società contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e persegue altresì la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi aziendali e, al contempo, l'obiettivo prioritario di allineare gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti e di creare valore sostenibile nel medio-lungo periodo, favorendo altresì la fidelizzazione del *management* sia attraverso il riconoscimento di una adeguata componente fissa della remunerazione, sia attraverso l'adozione di sistemi di remunerazione variabile collegati al raggiungimento di determinati obiettivi individuali e aziendali.

La Politica di Remunerazione conferma, sia in termini di principi che di leve e meccanismi retributivi, l'impostazione applicata, con risultati soddisfacenti, nel corso degli esercizi precedenti.

La Politica di Remunerazione della Società è definita in coerenza con la politica di gestione dei rischi e il sistema di controllo interno della Società.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale e ha ad oggetto la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, degli Amministratori non esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2020.

Il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto di non apportare modifiche significative alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2020 rispetto alla politica remunerativa relativa all'esercizio 2019. In particolare, in attesa dell'emanazione delle disposizioni regolamentari di recepimento della Direttiva 2017/828/UE (cd. Shareholders Rights Directive II) da parte di Consob, la Politica di Remunerazione recepisce le novità legislative connesse alla nuova formulazione dell'art. 123-ter TUF.

3. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è commisurata al ruolo, all'impegno richiesto ed alle connesse responsabilità ed è sufficiente a remunerare le prestazioni lavorative anche in caso di mancata o parziale erogazione delle componenti variabili, laddove previste. Essa è determinata tenendo conto del livello di esperienza maturato dal singolo soggetto, del contributo professionale che lo stesso apporta al raggiungimento dei risultati di *business*, nonché del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate. La componente fissa, inoltre, è tale da assicurare una adeguata competitività rispetto ai livelli retributivi riconosciuti dal mercato per la specifica posizione.

In linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e con le finalità descritte, la Politica di Remunerazione prevede che la componente fissa della remunerazione sia composta:

- per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato: (i) dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; (ii) dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- per gli Amministratori non esecutivi: (i) dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; (ii) dagli importi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per i Presidenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Componente variabile

Analogamente a quanto avvenuto con riferimento all'esercizio 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, potrà deliberare il riconoscimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato di un compenso variabile a titolo di *bonus* fino al 100% della complessiva componente fissa, qualora l'EBITDA consolidato al 31 dicembre 2020 dovesse essere superiore a quello previsto nel piano industriale allegato all'accordo di ristrutturazione sottoscritto in data 23 dicembre 2015 tra la Società e talune banche finanziatrici (l'"**Accordo di Ristrutturazione**").

3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Componente fissa

La componente fissa della retribuzione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche trova riferimento nelle previsioni contrattuali e nelle relative tabelle economiche previste dalla normativa collettiva nazionale applicata.

L'applicazione della categoria contrattuale a livello individuale e di riferimento per gli avanzamenti di carriera è correlata ai seguenti fattori:

- accompagnamento della crescita della professionalità individuale, a sua volta collegato alla interpretazione personale del ruolo ed alla assunzione della responsabilità;
- assunzione di incarichi con inquadramenti previsti dal contratto nazionale;
- la serie storica degli eventi gestionali e la storia professionale dei *manager*.

La vigente normativa di settore prevede a livello contrattuale specifiche tabelle di remunerazione. Dette tabelle sono soggette a periodiche rivalutazioni sulla base del rinnovo dei contratti collettivi di settore. Il minimo retributivo può essere integrato dall'azienda con strumenti *ad personam*.

Componente variabile di breve periodo (MBO - Management by Objectives)

Il sistema MBO è stato adottato già da alcuni anni dalla Società al fine di incentivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'MBO varia, rispetto al compenso base dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sino ad un massimo del 30%.

La Società, per la peculiarità dell'attività svolta, attribuisce particolare importanza ad alcune funzioni rispetto ad altre. Tale importanza varia, quindi, nel corso del tempo in ragione dei risultati raggiunti e delle fasi di vita dell'azienda e rende quindi necessario un certo livello di flessibilità del sistema incentivante.

Il peso degli obiettivi (aziendali e individuali) dell'MBO annuale per i dirigenti è diverso tra loro in funzione delle fasi di vita dell'azienda.

Gli obiettivi sono rivisti ed aggiornati ogni anno, ai fini del loro allineamento con il piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Sia in caso di superamento degli obiettivi c.d. "*extrabudget*" che in caso di mancato raggiungimento del 100% degli stessi, l'assegnazione del *bonus* è valutata discrezionalmente dalla Società poiché alcuni degli obiettivi non sono sempre misurabili.

3.3 Benefici non monetari

All'Amministratore Delegato, sulla base dei contratti stipulati con la Società, è stata assegnata un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata assegnata un'auto aziendale ad uso promiscuo. In aggiunta, ai Dirigenti con Responsabilità ed è stata concessa una polizza vita con un capitale assicurato di Euro 300.000,00 (trecentomila/00), una polizza infortuni estesa all'ambito extra-professionale, nonché una polizza per il rimborso delle spese mediche (Integrativa FASI).

A decorrere dal 12 marzo 2019 è vigente una polizza *Directors and Officers*, per un massimale di importo pari a Euro 10.000.000,00 (diecimilioni/00).

3.4 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica

La Politica di Remunerazione non prevede trattamenti in favore degli amministratori in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo, né accordi che contemplino patti di non concorrenza.

3.5 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa.

In particolare, ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., la remunerazione dei sindaci è determinata dall'assemblea degli azionisti di Zucchi.

In data 26 giugno 2019, l'Assemblea ha determinato il compenso annuo lordo spettante al Presidente del Collegio Sindacale in complessivi Euro 20.000,00 (ventimila/00) e il compenso annuo lordo spettante a ciascun sindaco effettivi in complessivi Euro 20.000,00 (ventimila/00). Ai Sindaci compete, altresì, il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

4. COERENZA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Gli obiettivi di *performance* previsti dalla Politica di Remunerazione per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono individuati tenendo conto della specifica attività svolta dalla Società e dei connessi profili di rischio.

In particolare, la corresponsione della componente variabile del piano di incentivazione di breve termine è di norma legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* economico-finanziaria riferiti al *budget* annuale. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

5. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2020

Il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto di non apportare modifiche significative alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2020 rispetto alla politica remunerativa relativa all'esercizio 2019.

6. RIFERIMENTI DI MERCATO

La proposta inerente alla Politica di Remunerazione è stata formulata facendo riferimento alle *best practice* di mercato, all'analisi del contesto di operatività della Società e tenendo conto di aziende con caratteristiche analoghe, prevalentemente nei settori commerciali.

7. ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica di Remunerazione, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate e i relativi termini di maturazione;
- la previsione di eventuali *bonus* o emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, e fermo quanto previsto dal Regolamento Emittenti e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica di Remunerazione che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

SEZIONE II

La Seconda Sezione della Relazione evidenzia in forma tabellare i compensi riferiti all'anno 2019 dei membri degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea delibera in senso favorevole o contrario sulla presente sezione della Relazione sulla Remunerazione. Tale deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, del TUF.

I. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione della Società

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione diversi dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato non è legata ai risultati economici della Società.

Il Consiglio di Amministrazione in carica dal 1° gennaio 2019 al 25 giugno 2019 era composto dai seguenti membri nominati dall'Assemblea del 26 maggio 2016: Joel David Benillouche (Presidente e Amministratore Delegato), Patrizia Polliotto (consigliere), Florian Gayet (consigliere), Paolo Angius (consigliere) e Antonia Maria Negri Clementi (consigliere).

Il compenso previsto per i membri del Consiglio di Amministrazione, determinato dall'Assemblea del 26 maggio 2016 e successivamente incrementato dall'Assemblea del 30 agosto 2017, era pari a Euro 530.000,00 (cinquecentotrentamila/00) ripartiti come segue, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 ottobre 2017:

- Euro 20.000,00 (ventimila/00) annui, inclusivi di ogni onere previdenziale e sociale, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 210.000,00 (duecentodiecimila/00) annui, inclusivi di ogni onere previdenziale e sociale, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di Amministratore Delegato;
- Euro 100.000,00 (centomila/00) annui, inclusivi di ogni onere previdenziale e sociale, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2019 e alla data della Relazione è composto da cinque Amministratori nominati dall'Assemblea del 26 giugno 2019: Joel David Benillouche (Presidente e Amministratore Delegato), Florian Gayet (consigliere), Mara Vanzetta (consigliere), Patrizia Polliotto (consigliere) e Didier Barsus (consigliere). L'Assemblea del 26 giugno 2019 ha altresì determinato il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione in Euro 530.000,00 (cinquecentotrentamila/00).

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione del 5 agosto 2019 ha stabilito la seguente ripartizione dei compensi annui ai componenti del Consiglio di Amministrazione:

- Euro 20.000,00 (ventimila/00) annui, oltre oneri contributivi e fiscali, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 10.000,00 (diecimila/00) annui, oltre oneri contributivi e fiscali, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno e di Presidente del Comitato per la Remunerazione;
- Euro 100.000,00 (centomila/00) annui, oltre oneri contributivi e fiscali, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 210.000,00 (duecentodiecimila/00) annui, oltre oneri contributivi e fiscali, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di Amministratore Delegato.

Infine, per completezza, si ricorda che, come reso noto in occasione dell'assemblea del 20 dicembre 2019, la Società ha corrisposto al Sig. Giovanni Battista Vacchi (che ha ricoperto la carica di membro del consiglio di amministrazione e amministratore delegato della Società dal 22 dicembre 2014 fino all'assemblea tenutasi in data 26 maggio 2016) un importo complessivo pari a Euro 701.900,56. In particolare, il Sig. Vacchi in data 25 novembre 2016, ha convenuto in giudizio la Società per accertare l'inadempimento della stessa all'accordo che disciplinava i suoi compensi di amministratore (il "Directorship Agreement") e

conseguentemente condannare Zucchi al pagamento della somma omnicomprensiva di Euro 650.000, oltre interessi e rivalutazione.

Nel corso del giudizio, il Sig. Vacchi ha introdotto altresì una richiesta di pagamento, ai sensi del Directorship Agreement, di un'ulteriore somma di Euro 250.000, oltre interessi e rivalutazione, a titolo di penale dovuta per essere stato revocato dal suo ruolo di amministratore della Società senza giusta causa.

In data 11 febbraio 2019 il Tribunale di Milano ha dichiarato inammissibile la domanda proposta dal Sig. Vacchi di condanna di Zucchi alla somma di Euro 250.000 e ha condannato Zucchi a corrispondere al Sig. Vacchi la somma di Euro 650.000.

Con atto di citazione notificato in data 14 marzo 2019, Zucchi ha proposto impugnazione avverso la predetta sentenza chiedendo la riforma della stessa e il rigetto delle domande del Sig. Vacchi. Con il medesimo atto (e con istanza separata) Zucchi ha altresì richiesto la sospensione della provvisoria esecutività della sentenza, con offerta di cauzione.

In data 3 aprile 2019, l'istanza di sospensiva è stata rigettata e pertanto Zucchi ha corrisposto al Sig. Vacchi l'importo complessivo di Euro 701.900,56.

Alla prima udienza del giudizio di appello il Sig. Vacchi e Zucchi - sussistendo il comune interesse a dirimere bonariamente la vertenza - hanno congiuntamente richiesto un rinvio per pendenti trattative.

In data 16 ottobre il Sig. Vacchi e la Società hanno concluso un accordo transattivo con il quale:

- Zucchi ha rinunciato a tutte le domande, eccezioni e difese formulate nei confronti del Sig. Vacchi nel giudizio di appello, così come ad ogni pretesa anche di carattere risarcitorio,
- il Sig. Vacchi ha accettato incondizionatamente e senza riserve - fatto salvo quanto complessivamente già pagato da Zucchi in esecuzione della predetta sentenza, che, pertanto, rimane definitivamente ed irrevocabilmente acquisito dal Sig. Vacchi ed impregiudicate le coperture assicurative previste dalla polizza assicurativa c.d. D&O - le rinunce di Zucchi e ha rinunciato a tutte le domande, azioni, pretese, eccezioni e difese direttamente e/o indirettamente, riconducibili e/o connesse alla predetta sentenza e al giudizio di appello, ivi compresa la richiesta di pagamento di Euro 250.000 formulata ai sensi del Directorship Agreement, nonché a ogni altra pretesa direttamente o indirettamente riconducibile ai fatti dedotti in giudizio nonché al ruolo di Amministratore ricoperto nella Società. Inoltre, il Sig. Vacchi ha rinunciato ad avvalersi in qualsiasi sede della predetta sentenza, che dunque deve intendersi tra le Parti *tamquam non esset*;
- Zucchi, a sua volta, ha accettato incondizionatamente e senza riserve tutte le rinunce del Sig. Vacchi di cui al precedente alinea, rinunciando ad ogni azione o domanda nei confronti del Sig. Vacchi relativa o, comunque, connessa, vicaria o soltanto occasionata con la costituzione, l'esecuzione e la cessazione della carica di amministratore delegato della Società e, quindi, in via esemplificativa e non esaustiva ad azioni di responsabilità in relazione agli incarichi svolti ed alle responsabilità ricoperte e risarcimenti danni di qualsivoglia specie e natura. In aggiunta a quanto precede, Zucchi terrà indenne e manlevato il Sig. Vacchi da qualsivoglia rivendicazione, azione, procedimento giudiziale (di natura civile, fiscale e/o tributaria), responsabilità, perdita, danno comunque derivanti da pretese di Astrance Capital S.A. e/o Zucchi S.p.A. in relazione all'attività svolta dal Sig. Vacchi quale Amministratore Delegato della Società.

Pertanto, le parti hanno concordato di abbandonare il giudizio di appello.

L'Assemblea degli azionisti di Zucchi del 20 dicembre 2019, ha deliberato di confermare le predette rinunce e rinunciare ad esperire l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393, comma 6, c.c. nei confronti del Sig. Vacchi in relazione all'operato di amministratore delegato della Società.

1.2 Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato è composta da una componente fissa e da una componente variabile.

Nel corso del 2019 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato è stata ricoperta dal consigliere Joel David Benillouche. In particolare, il consigliere Joel David Benillouche è stato nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato in data 8 giugno 2016 e successivamente confermato in data 3 luglio 2019.

Per l'esercizio 2019, il compenso del Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione è stato composto da:

- una componente fissa pari a Euro 20.000,00 (ventimila/00), inclusivi di ogni onere previdenziale e sociale, per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, di cui (i) Euro 9.643,83 (novemilaseicentoquarantatre/ottantatre) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 25 giugno 2019 e (ii) Euro 10.356,17 (diecimilatrecentocinquantasei/diciasette) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 26 giugno 2019 e il 31 dicembre 2019;
- una componente fissa pari a Euro 100.000,00 (centomila/00), oltre oneri contributivi e fiscali, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di cui (i) Euro 48.219,18 (quarantottomiladuecentodiciannove/diciotto) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 25 giugno 2019 e (ii) Euro 51.780,82 (cinquantunomilasettecentottanta/ottantadue) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 26 giugno 2019 e il 31 dicembre 2019;
- una componente fissa pari ad Euro 210.000,00 (duecentodiecimila/00) oltre oneri contributivi e fiscali, per la carica di Amministratore Delegato, di cui (i) Euro 101.260,27 (centounomiladuecentosessanta/ventisette) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 25 giugno 2019 e (ii) Euro 108.739,73 (centottomilasettecentotrentanove/settantatre) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 26 giugno 2019 e il 31 dicembre 2019;
- una componente variabile a titolo di *bonus* pari al 100% del complessivo compenso annuo fisso, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato, in ragione del raggiungimento dell'obiettivo al 31 dicembre 2019 pari a un EBITDA su base consolidata superiore rispetto a quello previsto nel piano industriale allegato all'Accordo di Ristrutturazione. Il raggiungimento degli obiettivi che danno diritto alla corresponsione del *bonus* in favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato è stato verificato dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2020.

Infine, per completezza, si segnala che nel corso dell'esercizio 2019, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato ha percepito Euro 310.000,00 (trecentodiecimila/00) a titolo di *bonus* a seguito della verifica da parte del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento, al 31 dicembre 2018, di un EBITDA su base consolidata superiore rispetto a quello previsto nel piano industriale allegato all'Accordo di Ristrutturazione.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione della carica.

1.3 Presidente del Comitato Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione

Presidente del Comitato Controllo Interno

Dal 1° gennaio 2019 al 25 giugno 2019 il ruolo di Presidente del Comitato Controllo Interno è stato ricoperto dal consigliere Antonia Maria Negri Clementi.

A seguito del rinnovo degli organi sociali da parte dell'Assemblea del 26 giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2019 ha costituito al proprio interno un Comitato Controllo Interno, nominando Presidente di tale Comitato il consigliere Mara Vanzetta.

Per l'esercizio 2019:

- il consigliere Antonia Maria Negri Clementi ha percepito un compenso pari a Euro 15.800,82 (quindicimilaottocento/ottantadue), inclusivo degli oneri contributivi e fiscali, quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 25 giugno 2019 e
- il consigliere Mara Vanzetta ha percepito un compenso pari a Euro 10.000,00 (diecimila/00), oltre oneri contributivi e fiscali, quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno per il periodo compreso tra il 3 luglio 2019 e il 31 dicembre 2019.

Presidente del Comitato per la Remunerazione

Nel corso dell'esercizio 2019 il ruolo di Presidente del Comitato per la Remunerazione è stato ricoperto dal consigliere Patrizia Polliotto. In particolare, il consigliere Patrizia Polliotto è stato nominato Presidente del Comitato per la Remunerazione in data 26 maggio 2016 e successivamente confermata in data 3 luglio 2019.

Per l'esercizio 2019, il Presidente del Comitato per la Remunerazione ha percepito un compenso pari a Euro 30.000,00 (trentamila/00), oltre oneri contributivi e fiscali, , di cui (i) Euro 14.465,75 (quattordicimilaquattrocentosessantacinque/settantacinque) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 25 giugno 2019 e (ii) Euro 15.534,25 (quindicimilacinquecentotrentaquattro/venticinque) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 3 luglio 2019 e il 31 dicembre 2019.

2. COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale in carica dal 1° gennaio 2019 al 25 giugno 2019 era composto dai Sindaci effettivi Alessandro Musaio (Presidente), Marcello Romano e Giuliana Monte, nominati dall'Assemblea del 26 maggio 2016 che ne ha determinato il compenso in Euro 19.000,00 (diciannovemila/00) per il Presidente del Collegio Sindacale e Euro 14.000,00 (quattordicimila/00) per ciascun sindaco effettivo.

In data 26 giugno 2019 l'Assemblea degli azionisti ha nominato il Collegio Sindacale che rimarrà in carica per tre esercizi con scadenza all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Il Collegio Sindacale in carica dal 26 giugno 2019 al 31 dicembre 2019 è composto dai Sindaci effettivi Alessandro Musaio (Presidente), Gian Piero Balducci e Anna Maria Esposito Abate, nominati dall'Assemblea del 26 giugno 2016 che ne ha determinato il compenso in Euro 20.000,00 (ventimila/00) per il Presidente e per ciascun sindaco effettivo.

Per l'esercizio 2019:

- il Presidente del Collegio Sindacale consigliere Alessandro Musaio ha percepito un compenso pari a Euro 20.000,00 (ventimila/00), di cui Euro 9.643,84 (novemilaseicentoquarantatre/ottantaquattro), quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 25 giugno 2019, e Euro 10.356,16 (diecimilatrecentocinquantasei/sedici), quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 26 giugno 2019 e il 31 dicembre 2019;
- il sindaco Marcello Romano ha percepito un compenso pari a Euro 7.000,00 (settemila/00) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 25 giugno 2019;
- il sindaco Giuliana Monte ha percepito un compenso pari a Euro 7.000,00 (diecimila/00) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 25 giugno 2019;
- il sindaco Gian Piero Balducci ha percepito un compenso pari a Euro 10.000,00 (diecimila/00) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 26 giugno 2019 e il 31 dicembre 2019; e
- il sindaco Anna Maria Esposito Abate ha percepito un compenso pari a Euro 10.000,00 (diecimila/00) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 26 giugno 2019 e il 31 dicembre 2019.

3. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta da una componente fissa e da una componente variabile legata al raggiungimento di taluni obiettivi aziendali. In particolare, per l'esercizio 2019, il compenso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composto da:

- una componente fissa pari a Euro 115.000,00 (centoquindicimila/00);
- una componente variabile pari al 15% della RAL, in caso di raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Società.

TABELLE

Le tabelle che seguono forniscono informazioni analitiche relative ai compensi corrisposti agli Amministratori, ai componenti del Collegio Sindacale ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Zucchi.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2019

Consiglio di Amministrazione										
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili			
Joel David Benillouche	Presidente del CdA e AD	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2021	€ 330.000,00	-	€ 310.000,00	-	-	-	€ 640.000
Florian Gayet	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2021	€ 20.000	-	-	-	-	-	€ 20.000
Patrizia Polliotto	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2021	€ 20.000	€ 10.000	-	-	-	-	€ 30.000
Mara Vanzetta	Amministratore	26/06/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2021	€ 10.000	€ 5.000	-	-	-	-	€ 15.000
Didier Barsus	Amministratore	26/06/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2021	€ 10.000	-	-	-	-	-	€ 10.000
Antonia Maria Negri Clementi	Amministratore	01/01/2019 25/06/2019	Cessata	€ 10.000	€ 5.000	-	-	-	-	€ 15.000
Paolo Angius	Amministratore	01/01/2019 25/06/2019	Cessata	€ 10.000	-	-	-	-	-	€ 10.000
Giovanni Battista Vacchi	Amministratore	22/12/2014 25/05/2016	Cessata	€ 701.900,56 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	€ 701.900,56
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.111.900,56	€ 20.000	-	-	-	-	€ 1.441.900,56
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-
Totale				€ 1.091.900,56	€ 20.000	€ 310.000,00	-	-	-	€ 1.441.900,56

(1) Importo corrisposto nel 2019 a seguito di condanna da parte del Tribunale di Milano per inadempimento dell'accordo che disciplinava i compensi di amministratore del Sig. Vacchi.

Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili			
-										

Alessandro Musajo	Presidente	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2021	€ 20.000	-	-	-	-	-	€ 20.000
Gian Piero Balducci	Sindaco effettivo	26/06/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2021	€ 10.000	-	-	-	-	-	€ 10.000
Anna Maria Esposito Abate	Sindaco effettivo	26/06/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2021	€ 10.000	-	-	-	-	-	€ 10.000
Marcello Romano	Sindaco effettivo	01/01/2019 25/06/2019	Cessata	€ 7.000	-	-	-	-	-	€ 7.000
Giuliana Monte	Sindaco effettivo	01/01/2019 25/06/2019	Cessata	€ 7.000	-	-	-	-	-	€ 7.000
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 54.000	-	-	-	-	-	€ 54.000
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-
Totale				€ 54.000	-	-	-	-	-	€ 54.000

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi					Altri compensi	Benefici non monetari	Totale
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili			
Emanuele Cordara	CFO	14/01/2019 31/12/2019		€ 97.930	-	-	-	-	-	€ 97.930	
Stefano Crespi ⁽¹⁾	Ex-CFO	01/01/2018 31/05/2018	Cessato	-	-	-	-	-	€ 62.000	€ 62.000	

(1) Importo corrisposto nel 2019 in ragione dell'accordo transattivo sottoscritto tra la Società e il Dott. Crespi

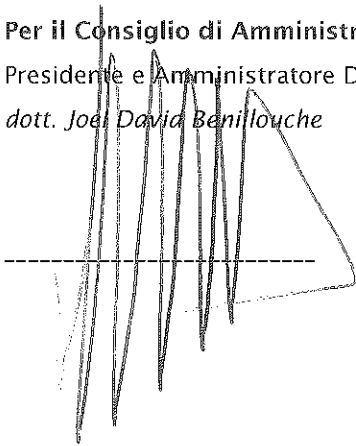
PARTECIPAZIONI DETENUTE DA COMPONENTI GLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Nel corso dell'esercizio 2019 nessuno dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha detenuto azioni della Società.

Per completezza si precisa che il Presidente e Amministratore Delegato di Zucchi Joel David Benillouche e il consigliere Florian Gayet detengono in misura paritetica il capitale sociale della società Astrance Capital S.A., società comune di diritto lussemburghese, iscritta al n. B156159 del *Registre de Commerce e des Sociétés* lussemburghese, che controlla la Società attraverso una partecipazione diretta pari al 7,01% del capitale sociale della Società e una partecipazione indiretta per il tramite di Zucchi S.p.A. (di cui Astrance Capital S.A. detiene l'85% del capitale sociale) pari all'81,99% del capitale sociale della Società.

Rescaldina, 16 marzo 2020

Per il Consiglio di Amministrazione
Presidente e Amministratore Delegato
dott. Joel David Benillouche

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Joel David Benillouche', written over a horizontal dashed line. The signature is somewhat stylized and overlaps the line.