

zucchi group

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. 2.519.809.908 azioni ordinarie e n. 3.427.403 azioni di risparmio non convertibili
senza indicazione del valore nominale

Relazione illustrativa in materia di Politica sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti

(modello di amministrazione e controllo tradizionale)

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 aprile 2019, è messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società, sul sito internet della Società www.gruppozucchi.com, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info" gestito da Computershare (www.1info.it) in data 17 maggio 2019.

Indice

GLOSSARIO	3
PREMESSA	4
SEZIONE I	5
1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA.....	5
1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione della politica di remunerazione	5
1.2 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....	6
2. FINALITA' PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE	6
3. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE.....	7
3.1 Remunerazione degli Amministratori	7
3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	8
3.3 Benefici non monetari.....	9
3.4 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica	9
4. COERENZA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO.....	9
5. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA PER L'ESERCIZIO 2019	10
6. RIFERIMENTI DI MERCATO.....	10
SEZIONE II	11
1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	11
1.1 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione della Società	12
1.2 Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione.....	13
2. COLLEGIO SINDACALE.....	14
3. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	14
TABELLE.....	15

GLOSSARIO

Amministratore Delegato: l'Amministratore Delegato della Società.

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.

Cod. civ. / 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-*quater*, del Regolamento Emittenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione.

Politica di Remunerazione: la politica di remunerazione della Società approvata dal Consiglio di Amministrazione del 2 aprile 2019.

Relazione: la presente relazione sulla politica di remunerazione della Società redatta ai sensi dell'art. dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Regolamento Emittenti: il Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 febbraio 1999 (come successivamente modificato)

Società / 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).

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica di Remunerazione 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 del richiamato art. 123-*ter* del TUF, la Relazione è articolata in due Sezioni:

- la prima, volta ad illustrare, con riferimento ai componenti gli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la politica della Società in materia di remunerazione e le procedure adottate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione. Tale Sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea dei soci convocata ai sensi dell'art. 2364 c.c.;
- la seconda, volta ad illustrare nominativamente i compensi dei soggetti di cui sopra, suddivisi per voci che compongono la remunerazione di ognuno.

SEZIONE I

1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA

1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione della politica di remunerazione

La definizione della Politica per la 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 in materia 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. L'Assemblea, inoltre, delibera, in senso favorevole o contrario, con parere non vincolante, in merito alla politica per la remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione con riferimento all'esercizio successivo.

1.1 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, Paolo Angius e Antonia Maria Negri Clementi, nominati dal Consiglio di Amministrazione dell'8 giugno 2016. Tutti i consiglieri possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato per la Remunerazione:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica di remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

- 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 dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- anche avvalendosi di consulenti esterni, presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche (inclusi eventuali piani di *stock options* o di assegnazione di azioni ovvero altri sistemi di remunerazione a lungo termine) 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*.

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.

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.

1.2 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

2. FINALITA' PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione della Società persegue 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.

3. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

3.1 Remunerazione degli Amministratori

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 per l'esercizio 2018, 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 2019 dovesse essere superiore a quello previsto nel piano industriale allegato all'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)

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.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è concessa una polizza vita con un capitale assicurato di Euro 220.000,00 (duecentoventimila/00), una polizza infortuni estesa all'ambito extra-professionale, nonché una polizza per il rimborso delle spese mediche (Integrativa FASI).

A decorrere dalla data del 12 marzo 2019 è vigente una polizza *Directors and Officers*, per un massimale di Euro 10.000.000,00 (diecimilioni/00).

3.4 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica

Non sono previsti trattamenti in favore degli amministratori in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo, né accordi che contemplino patti di non concorrenza.

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 PER L'ESERCIZIO SOCIALE 2019

Salvo quanto indicato al precedente paragrafo 3.1 della Relazione con riferimento al possibile riconoscimento, in favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, di una componente variabile della remunerazione, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2019 non prevede cambiamenti significativi rispetto all'esercizio 2018. Al riguardo si rammenta che in data 26 novembre 2018 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, a integrazione della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti in data 14 giugno 2018, aveva deliberato, per l'esercizio 2018, il riconoscimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato di un compenso variabile a titolo di bonus pari al 100% della complessiva componente fissa, qualora l'EBITDA consolidato al 31 dicembre 2018 fosse stato superiore a quello previsto nel piano industriale allegato all'Accordo di Ristrutturazione.

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 di Zucchi e tenendo conto di aziende con caratteristiche analoghe, prevalentemente nei settori commerciali.

SEZIONE II

La seconda Sezione della Relazione evidenzia i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, utilizzando le tabelle all'uopo predisposte.

1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La remunerazione complessiva annua spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione di Zucchi è stata determinata dall'Assemblea ordinaria della Società del 26 maggio 2016 e successivamente incrementata dall'Assemblea della Società del 30 agosto 2017.

In particolare, l'Assemblea del 26 maggio 2016, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione, ha deliberato per il Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo pari ad euro 100.000,00 (centomila/00). L'Assemblea della Società del 30 agosto 2017, in ragione della circostanza che il compenso precedentemente determinato non pareva commisurato alla responsabilità assunta, ha deliberato di aumentare tale compenso ad euro 530.000,00 (cinquecentotrentamila/00).

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione del 20 ottobre 2017 – anche sulla base di un parere rilasciato da un primario studio legale – ha stabilito ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., la seguente ripartizione dei compensi annui ai componenti del Consiglio di Amministrazione:

- Euro 20.000,00 (ventimila/00), inclusivi di ogni onere previdenziale e sociale, per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 210.000,00 (duecentodiecimila/00), inclusivi di ogni onere previdenziale e sociale, per la carica cumulata di Amministratore Delegato e Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 100.000,00 (centomila/00), inclusivi di ogni onere previdenziale e sociale, per la carica di Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione della Società in data 26 novembre 2018 previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo Interno per i profili attinenti alle operazioni con parti correlate, sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire, ai sensi dell'art. 2383, comma 3, cod. civ., ulteriori compensi, anche variabili, in favore degli amministratori esecutivi, alla luce della necessità di utilizzare meccanismi retributivi connessi al raggiungimento di risultati soddisfacenti nel corso dell'esercizio per attirare e mantenere profili di alto livello nel *management* della Società.

In particolare, in aggiunta al compenso pari a Euro 20.000,00 previsto per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire:

- un compenso fisso pari a Euro 10.000,00 (diecimila/00) annui da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, oltre oneri contributivi e fiscali, per la carica di Presidente del Comitato di Controllo Interno e di Presidente del Comitato per la Remunerazione, a far data dal 1° luglio 2018;
- un compenso fisso pari a Euro 100.000,00 (centomila/00) annui da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, oltre oneri contributivi e fiscali, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, a far data dal 1° gennaio 2018;
- un compenso fisso pari ad Euro 210.000,00 (duecentodiecimila/00) annui da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, oltre oneri contributivi e fiscali, quale retribuzione per la carica di Amministratore Delegato, a far data dal 1° gennaio 2018.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2018 ha deliberato di attribuire un compenso variabile a titolo di *bonus* pari al 100% del compenso annuo fisso al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, qualora al 31 dicembre 2018 la Società registrasse un EBITDA su base consolidata superiore rispetto a quello previsto su base consolidata nel piano industriale allegato all'accordo di ristrutturazione sottoscritto tra la Società in data 23 dicembre 2015 e le banche finanziatrici.

1.1 Altri 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. Pertanto, la remunerazione è composta esclusivamente dalla componente fissa, come segue:

- Euro 20.000,00 (ventimila/00), oltre oneri contributivi e fiscali per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 10.000,00 (diecimila/00) annui da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, oltre oneri contributivi e fiscali, per la carica di Presidente del Comitato di Controllo Interno e di Presidente del Comitato per la Remunerazione, a far data dal 1° luglio 2018.

Con riferimento alla composizione del Consiglio di Amministrazione di Zucchi nel corso dell'esercizio 2018, si segnala che:

- in data 6 gennaio 2018 è cessato dalla carica l'Amministratore Delegato Michel Pierre Lhoste;

- in data 31 maggio 2018 il consigliere Marina Curzio ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di membro del Consiglio di Amministrazione con effetto immediato;
- in data 30 giugno 2018 il consigliere Giuseppe Fornari ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di membro del Consiglio di Amministrazione con effetto immediato.

Pertanto, al consigliere Marina Curzio è stato riconosciuto un compenso *pro rata temporis* pari a Euro 8.000,00 e al consigliere Giuseppe Fornari è stato riconosciuto un compenso *pro rata temporis* pari a Euro 10.000,00 (diecimila/00).

Si evidenzia che l'Assemblea degli Azionisti del 14 giugno 2018 ha deliberato la riduzione del numero dei membri del Consiglio di Amministrazione a 5 (cinque).

1.2 Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione complessiva del Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione è composta da una componente fissa e da una componente variabile. In particolare, per l'esercizio 2018, 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;
- una componente fissa pari a euro 100.000,00 (centomila/00) annui da corrisondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, oltre oneri contributivi e fiscali, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, a far data dal 1° gennaio 2018;
- una componente fissa pari ad euro 210.000,00 (duecentodiecimila/00) annui da corrisondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, oltre oneri contributivi e fiscali, per la carica di Amministratore Delegato, a far data dal 1° gennaio 2018;
- 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, qualora al 31 dicembre 2018 la Società avesse registrato un EBITDA su base consolidata superiore rispetto a quello previsto nel piano industriale allegato all'accordo di ristrutturazione sottoscritto tra la Società in data 23 dicembre 2015 e le banche finanziatrici. 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 2 aprile 2019.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione della carica.

2. COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea del 26 maggio 2016 ha deliberato per il Collegio Sindacale un compenso complessivo pari ad annui Euro 19.000,00 (diciannovemila/00) per il Presidente del Collegio Sindacale ed annui Euro 14.000,00 (quattordicimila/00) per ciascun Sindaco Effettivo.

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 2018, 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.

Riguardo al precedente Direttore Finanziario e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si evidenzia che lo stesso ha rassegnato nel marzo 2018 le proprie dimissioni con efficacia a far data dal 31 maggio 2018. A seguito di tali dimissioni, la Società ha raggiunto con il Direttore Finanziario e Dirigente Preposto un accordo relativo avente ad oggetto la chiusura definitiva di ogni possibile vertenza con reciproca rinuncia ad ogni azione futura, previo parere favorevole del Comitato Controllo Interno per i profili connessi alla disciplina per le operazioni con le parti correlate della 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.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per 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 agli utili			
Joel David Benilouche	Presidente	01/01 - 31/12	31/12/18	330		310				640
Florian Gayet	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/18	20						20
Antonia Maria Negri Clementi	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/18	20	5					25
Paolo Angius	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/18	20					3	23
Patrizia Polliotto	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/18	20	5					25
Giuseppe Fornari	Amministratore	01/01 - 30/06	30/06/18	10						10
Marina Curzio	Amministratore	01/01 - 31/05	31/05/18	8						8
Compensi nella società che redige il bilancio				428	10	310		0	3	751
Compensi da controllate e collegate										
Totale										751

Nome e Cognome	Carica	Periodo per 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 agli utili			
Alessandro Musajo	Presidente	01/01 - 31/12	31/12/18	19					3	22
Marcello Romano	Sindaco effettivo	01/01 - 31/12	31/12/18	14					3	17
Giuliana Monte	Sindaco effettivo	01/01 - 31/12	31/12/18	14					3	17
Fabio Carusi	Sindaco supplente	01/01 - 31/12	31/12/18							0
Giuseppe Tarantino	Sindaco supplente	01/01 - 31/12	31/12/18							0
Barbara Castelli	Sindaco supplente	01/01 - 31/12	31/12/18							0
Compensi nella società che redige il bilancio				47	0	0		0	9	56
Compensi da controllate e collegate										
Totale										56

Nome e Cognome	Carica	Periodo per 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 agli utili			
Stefano Crespi	CFO	01/01 - 31/05	31/05/18	71					10	81

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

Nel corso dell'esercizio 2018 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 (*société anonyme*), iscritta la n. B156159 del *Registre de Commerce e des Sociétés* lussemburghese, che detiene una partecipazione pari all'89% del capitale sociale di Zucchi ed esercita attività di direzione e coordinamento sulla Società.

* * * * *

I Signori Azionisti, preso atto della presente Relazione, sono invitati ad adottare la seguente deliberazione:

“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Vincenzo Zucchi S.p.A., esaminata la Relazione degli Amministratori sulla Politica per la Remunerazione,

delibera

in senso favorevole in ordine a quanto contenuto nella Sezione I della stessa con specifico riferimento ai suoi contenuti programmatici nonché alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica medesima”.

La presente Relazione, ai sensi di quanto previsto dagli art. 123-*ter*, comma 1 del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti, è depositata presso la sede sociale e pubblicata sul sito web della Società nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato “1Info” gestito da Computershare (www.1info.it).

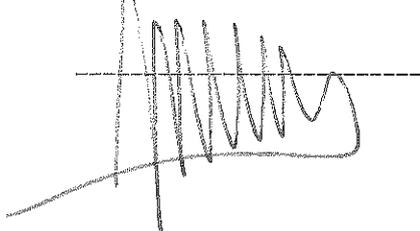
Vi invitiamo, pertanto, in sede di Assemblea ad approvare la proposta da noi formulata e come sopra motivata e ad assumere le necessarie delibere, ringraziandoVi per la fiducia accordataci.

Rescaldina, 2 aprile 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente e Amministratore Delegato

Dott. Joel David Benillouche

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes followed by a series of loops and a final horizontal stroke, positioned below the printed name.

