

Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.

Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti

5 marzo 2020





Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.

Sede sociale in Viale Gian Giacomo Felissent, 53, 31020 Villorba - Treviso - capitale sociale euro 34.300.000,00 i.v. Registro delle Imprese di Treviso, codice fiscale e partita IVA 02120510371 - REA n° TV-300188.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2020

GLOSSARIO

Assemblea o Assemblea degli Azionisti	L'assemblea degli azionisti di Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.
Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
Comitato Nomine e Remunerazione o Comitato	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione istituito dal Consiglio di Amministrazione di Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A. ai sensi del Codice.
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Massimo Zanetti Beverage Group o MZBG o Società	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.
MTA	Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Politica di Remunerazione o Politica	La politica di remunerazione degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche di MZBG, come di volta in volta approvata dal Consiglio di Amministrazione.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento Consob adottato con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione sulla Remunerazione o Relazione	La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti.
Testo Unico della Finanza o TUF	D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni

INDICE

GLOSSARIO	2
PREMESSA	4
SEZIONE I POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020.....	7
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione	7
1.1 Consiglio di Amministrazione	7
1.2 Comitato Nomine e Remunerazione	7
1.3 Collegio Sindacale	9
1.4 Assemblea degli Azionisti.....	9
2. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione 2020, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2019.....	9
3. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	10
3.1 Remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi – componente fissa	10
3.2 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche – componente fissa e variabile.....	11
3.3 Remunerazione degli Organi di Controllo	14
4. Benefici non monetari ed eventuali coperture assicurative	14
5. Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	14
6. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica ed Eventuale utilizzo delle politiche retributive di altre società come riferimento.....	14
SEZIONE II COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2019 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	16
PARTE I - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	16
PARTE II - TABELLE	26
TABELLA 1.....	27
TABELLA 2.....	35
SEZIONE III INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	40
Indice analitico delle informazioni	41

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione, approvata in data 5 marzo 2020 dal Consiglio di Amministrazione di Massimo Zanetti Beverage Group, società quotata dal 3 giugno 2015 sull'MTA Segmento STAR, è stata redatta in adempimento del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni - incluse quelle apportate dal D.Lgs. del 10 giugno 2019, n. 49, con cui è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva (UE) 2017/828 (*Shareholder Rights Directive II*) – e del Regolamento Emittenti nonché in conformità al Codice di Autodisciplina. La Relazione è altresì redatta in allineamento alle raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance, come da ultimo espresse nella "*Relazione 2019 sull'evoluzione della corporate governance delle società quotate*" e alle *best practice* in ambito remunerazione delle principali società quotate nazionali e internazionali.

La Relazione si compone di due sezioni:

1. la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile, dei componenti del Collegio Sindacale, con riferimento all'esercizio 2020 (la "**Politica di Remunerazione 2020**"), specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della suddetta Politica;
2. la Sezione II illustra, nominativamente, i compensi corrisposti e/o comunque riconosciuti (ancorché non corrisposti) nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, dalla Società e dalle società controllate o collegate, agli Amministratori, ai componenti del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

In linea con il vigente quadro normativo¹, la Politica di Remunerazione 2020, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta alla deliberazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, convocata, ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del Codice Civile, per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2019. Nel caso in cui l'Assemblea non approvi la Sezione I, la Società corrisponderà le remunerazioni secondo l'ultima politica approvata (ossia la politica di remunerazione relativa all'esercizio 2019). Una nuova politica di remunerazione sarà sottoposta al voto degli azionisti al più tardi in occasione della successiva Assemblea.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, inoltre, la Sezione II della presente Relazione sarà sottoposta al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, convocata, ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, del Codice Civile, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019.

Per le finalità di cui sopra, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 1, del TUF, la presente Relazione è messa a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.mzb-group.com, sezione IR/Informazioni per gli azionisti/Documenti assembleari, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società, convocata, ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del Codice Civile, per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 e resterà accessibile per il tempo richiesto dalla normativa applicabile, fermo restando il divieto previsto dall'art. 9-ter, paragrafo 2, della Direttiva 2007/36/CE.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- il Consiglio di Amministrazione in carica alla Data della Relazione è composto da nove membri, e più precisamente: Massimo Zanetti (Presidente e Amministratore Delegato), Matteo Zanetti, Laura Zanetti, Massimo Mambelli, Leonardo Rossi, Maria Pilar Arbona Palmeiro Goncalves Braga Pimenta, Mara Vanzetta, Sabrina Delle Curti e Giorgio Valerio. Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato con delibera dell'Assemblea tenutasi in data 11 aprile 2017, fatta sola eccezione per il consigliere Leonardo Rossi, nominato per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione in data 18 giugno 2018 e confermato dall'Assemblea in data 10 aprile 2019. Il Consiglio di

¹ Art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del TUF.

Amministrazione resta in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2019;

- il Collegio Sindacale in carica alla Data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea tenutasi in data 11 aprile 2017 e resterà in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019. L'organo è così composto: Fabio Facchini (Presidente), Simona Gnudi (Sindaco Effettivo), Franco Squizzato (Sindaco Effettivo), Alberto Piombo (Sindaco Supplente) e Cristina Mirri (Sindaco Supplente);
- il Dott. Pascal Héritier riveste la carica di Direttore Generale;
- i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, alla Data della Relazione, sono il Dott. Leonardo Rossi e il Dott. Giorgio Boggero.

Si rende noto, infine, che allo stato attuale, la Società ha deciso di non avvalersi della possibilità di derogare, in alcun caso, alla Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente, come previsto dall'art. 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF.

SEZIONE I

POLITICA DI
REMUNERAZIONE 2020



SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione

In relazione alla *governance* della remunerazione, sono di seguito riportate le attività e le responsabilità di ciascuno degli organi coinvolti nel processo di predisposizione, approvazione, revisione ed attuazione della Politica di Remunerazione².

1.1 Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, in linea con le regole di governo societario della Massimo Zanetti Beverage Group:

- definisce e rivede periodicamente³ la politica per la remunerazione degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategica della Società, sulla base delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Remunerazione costituito al suo interno;
- approva annualmente la Relazione sulla Remunerazione e la sottopone all'Assemblea;
- determina, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e nel rispetto dell'art. 22 dello statuto sociale vigente;
- istituisce e nomina il Comitato Nomine e Remunerazione;
- approva *stock option plan* da sottoporre all'Assemblea e piani di incentivazione in genere, ai sensi della disciplina di legge e di regolamento di tempo in tempo vigente e nel rispetto della politica di remunerazione adottata dalla Società;
- è garante e responsabile della corretta applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società.

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione è fattivamente supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, dal Comitato Nomine e Remunerazione, avente funzioni propositive e consultive in materia.

1.2 Comitato Nomine e Remunerazione

Ai sensi del regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato (il "**Regolamento**"), il Comitato Nomine e Remunerazione è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione ed è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti e con un Presidente scelto tra gli indipendenti. Nei casi in cui il Consiglio di Amministrazione è composto da non più di otto membri, il Comitato può essere composto da due soli amministratori, purché indipendenti. Almeno uno dei componenti deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e/o di politiche retributive, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

² Si precisa che gli organi coinvolti nel processo di predisposizione, approvazione, revisione ed attuazione della Politica di Remunerazione sono supportati da diverse funzioni aziendali, ciascuna per l'area di propria competenza, quali il CFO e le funzioni Affari Legali e Societari, Internal Audit e Investor Relations.

³ La Società, dalla data di quotazione, ha valutato la Politica con cadenza annuale.

Alla data della presente Relazione, il Comitato Nomine Remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi e indipendenti e precisamente Giorgio Valerio, con funzioni di Presidente, Sabrina Delle Curti e Mara Vanzetta.

Quest'ultima è stata individuata, al momento della nomina, quale componente con adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria.

Sempre ai sensi del Regolamento, il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce periodicamente con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie attività, di norma nelle date previste dal calendario annuale delle riunioni approvato dal Comitato stesso. Le riunioni sono convocate dal Presidente del Comitato ovvero a seguito di richiesta scritta anche di un solo componente.

Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Le deliberazioni del Comitato sono validamente assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto di chi presiede.

Alle riunioni del Comitato può partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato e possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci. Il Presidente può invitare a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto e con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno, uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, i responsabili della società di revisione e/o qualsivoglia collaboratore e/o consulente e/o dipendente della Società o delle società da questa controllate.

Gli Amministratori devono astenersi dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Al Comitato è attribuito il compito di assistere e supportare il Consiglio di Amministrazione, con un'adeguata attività istruttoria di natura propositiva e consultiva, nelle proprie valutazioni e decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Al Comitato sono attribuite, in particolare, le seguenti funzioni in tema di remunerazione:

- (i) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla definizione di una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (iii) presentare proposte o esprimere 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, e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché avvalersi di uno o più consulenti o esperti indipendenti, purché tali consulenti esterni non si trovino in situazioni che ne compromettono l'indipendenza di giudizio e non forniscano simultaneamente al dipartimento per le risorse umane, agli Amministratori o ai Dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da comprometterne in concreto l'indipendenza di giudizio.

Il Comitato predispose una relazione annuale al 31 dicembre da presentarsi al Consiglio di Amministrazione entro la data di approvazione della bozza di bilancio annuale. Ove necessario il Presidente del Comitato inoltre riferisce all'Assemblea degli azionisti in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, circa le modalità di esercizio delle funzioni del Comitato.

Nel corso dell'esercizio 2019, il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito complessivamente quattro volte. In particolare, nell'esercizio di riferimento le attività del Comitato si sono principalmente focalizzate (i) sugli aspetti maggiormente caratterizzanti della politica della remunerazione, verificandone, *inter alia*, l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione (ii) sulla conferma da parte dell'assemblea della nomina ex art. 2386 Codice Civile mediante cooptazione del Dott. Leonardo Rossi e sulle relative verifiche e (iii) sulla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica.

1.3 Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente, con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori rivestiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, verificandone altresì la coerenza con la politica generale sulla remunerazione adottata dalla Società.

Il Collegio Sindacale, ai sensi del criterio applicativo 7.C.1 del Codice di Autodisciplina, viene interpellato relativamente alla definizione della remunerazione del responsabile della funzione di *internal audit* della Società.

1.4 Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti approva in sede ordinaria il compenso complessivamente spettante all'organo amministrativo ai sensi degli artt. 2364, comma 1, e 2389, comma 3, del Codice Civile.

Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione e il voto ha natura vincolante; ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, delibera altresì in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione e il voto ha natura consultiva.

2. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione 2020, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2019

Coerentemente con la politica di remunerazione adottata per il 2019, la Politica di Remunerazione 2020 mantiene l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società ed è definita in modo tale da allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti e da promuovere la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2020 contiene le linee guida concernenti i meccanismi di incentivazione degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, volte a legare parte della remunerazione al raggiungimento di obiettivi pluriennali di tipo economico-finanziario e operativi, funzionali al percorso strategico a medio e lungo termine. Le predette linee guida hanno costituito la base per la redazione del piano di incentivazione monetaria a lungo termine, adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2018 e denominato "*Piano di Incentivazione a lungo termine per il triennio 2018-2020*" (il "**Piano di Incentivazione 2018-2020**"). Tale piano ha il fine di:

- premiare le *performance* di breve e di lungo periodo della Società nonché rafforzare l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti;
- sviluppare politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società;
- sviluppare politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento.

Con delibera del 5 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha adottato la Politica di Remunerazione 2020 in continuità con la Politica di Remunerazione attuata nel 2019.

La Politica di Remunerazione 2020 rispetta i principi di cui all'Art. 6.C.1 del Codice di Autodisciplina. In particolare:

- (a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- (b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- (c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal consiglio di amministrazione;
- (d) gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- (e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- (f) sono previste intese contrattuali che consentono alla società di 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;
- (g) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- (h) la remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della partecipazione a uno o più comitati. Tale remunerazione non è – se non per una parte non significativa – legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'assemblea dei soci.

3. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale attualmente in carica scadranno con l'Assemblea degli Azionisti, convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019.

Le linee guida relative alla Politica di Remunerazione 2020 saranno pertanto applicate, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi dei singoli Amministratori Esecutivi e del compenso dei singoli Amministratori Non Esecutivi, incluso il compenso per la partecipazione di questi ultimi ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie.

3.1 Remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi – componente fissa

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e tra questi, degli Amministratori Indipendenti, è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nei limiti dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea ordinaria ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dello Statuto⁴.

⁴ Le voci che compongono la remunerazione sono analiticamente riportate nella Sezione II, Tabella 1 a pagina 28 e ss.

Il compenso degli Amministratori che partecipano ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione è fissato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, tenendo in considerazione l'impegno aggiuntivo agli stessi richiesto.

Gli Amministratori Non Esecutivi non sono destinatari di alcun sistema di incentivazione monetario a lungo termine.

3.2 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche – componente fissa e variabile

Coerentemente con quanto sopra descritto al paragrafo 2 che precede, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita dalle componenti di seguito descritte.

3.2.1 Componente fissa

- (i) per il Presidente e Amministratore Delegato e per i singoli Amministratori Esecutivi, la componente fissa della remunerazione è costituita dal compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, tenuto conto anche dell'impegno richiesto a ciascuno di essi, in ogni caso nei limiti dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea ordinaria, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dello Statuto;
- (ii) per il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente fissa è costituita dalla retribuzione annuale lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva applicabile.

3.2.2 Componente variabile

- (i) per il Presidente e Amministratore Delegato e per gli altri Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile è costituita da uno strumento di incentivazione monetaria a medio-lungo termine ("**Cash Long Term Incentive**" o "**LTI**" o "**Incentivo**") definito in base al Piano di Incentivazione 2018-2020 e legato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, e più precisamente:
 - a. il valore di Ebitda consolidato, effettivamente conseguito dalla Società nel corso di ciascun esercizio compreso nel periodo triennale di riferimento del Piano, rispetto al corrispondente valore di Target Ebitda Consolidato Annuale (la "**Componente A**"),
 - b. il valore di *Free Cash Flow* consolidato, effettivamente conseguito dalla Società nel periodo triennale di riferimento del Piano (valore cumulato nei tre anni) rispetto al corrispondente valore di Target FCF Consolidato Triennale (la "**Componente B**").

Per entrambe le Componenti (Componente A e Componente B) sono previsti:

- a. dei correttivi, ed in particolare:
 - la Componente A potrà subire variazioni (in aumento o in diminuzione) in base alla variazione percentuale tra il valore del rapporto *Ebitda/Gross Margin* consolidato da MZBG nell'anno di riferimento e il corrispondente valore target;
 - la Componente B potrà subire aggiustamenti (in aumento o in diminuzione) in base alla differenza tra il rendimento complessivo per gli azionisti (cd. "**Total Shareholders Return**" o "**TSR**") di MZBG nel periodo compreso tra il 2 gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2020 e il TSR conseguito nel medesimo periodo di riferimento da imprese comparabili contenute all'interno di un indice di riferimento con il quale confrontarsi. La consuntivazione avverrà a conclusione del ciclo triennale previsto per la maturazione dei risultati;

- b. tre livelli di raggiungimento del relativo obiettivo di *performance* (Minimo, Target e Massimo), ai quali sono collegati specifici valori del relativo Incentivo mentre nessun Incentivo sarà erogato per risultati inferiori al livello Minimo.

Coerentemente con le previsioni del Piano di Incentivazione 2018-2020, gli obiettivi di *performance* per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono individuati dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto della specifica attività svolta dalla Società e dei connessi profili di rischio.

Gli obiettivi di *performance* sono allineati alla strategia di medio-lungo termine della Società e la loro valutazione è costante al fine di garantire e preservare la sostenibilità della situazione finanziaria e patrimoniale.

Per quanto riguarda il LTI, tali obiettivi sono definiti in sede di esame del piano pluriennale ed eventualmente rivisti annualmente, sulla base di target di profittabilità e di generazione di cassa a livello consolidato; gli stessi sono fissati in maniera tale da evitare che il loro conseguimento possa generare scelte gestionali di breve respiro. Poiché il compenso variabile è rapportato agli anzidetti obiettivi ed è corretto sulla base dell'andamento del valore delle azioni della Società (e pertanto, indirettamente, dei risultati aziendali), tanto le componenti variabili a breve quanto quelle a medio-lungo termine sono strettamente correlate all'andamento del *business* e sono volte a promuovere la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per la maturazione del compenso variabile annuo e/o di competenza annua è valutato dal Consiglio di Amministrazione sulla base degli elementi desumibili dal bilancio consolidato di riferimento.

La Società, al fine di assicurare un maggiore allineamento con le *best practice* nazionali e internazionali e le raccomandazioni espresse dal Comitato per la Corporate Governance, ha in programma l'introduzione di nuovi obiettivi di natura qualitativa e/o sostenibile, che, una volta definiti ed adottati, saranno descritti all'interno della Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio di riferimento.

In linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione (LTI) di Presidente e Amministratore Delegato, Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategiche di MZBG è differita per un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, al fine di allineare l'interesse del *management* al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In particolare:

- a. l'Incentivo relativo alla Componente A è corrisposto per il 40% *up front* e per il restante 60% nei successivi due esercizi, a condizione che non si siano verificate le "*malus condition*";
- b. l'Incentivo relativo alla Componente B è corrisposto per intero successivamente all'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del triennio di riferimento.

È previsto un limite massimo (*cap*) all'incentivo erogabile, anche in caso di superamento del livello massimo di raggiungimento del relativo obiettivo di *performance*.

È, inoltre, prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di modificare unilateralmente e secondo buona fede i valori degli obiettivi di *performance* - già accettati dai destinatari del Piano di Incentivazione 2018-2020 - qualora:

- a. si renda necessario da un punto di vista gestionale al fine di rendere gli obiettivi di *performance* coerenti con obiettivi annuali approvati successivamente alla loro originaria definizione; ovvero
 - b. intervengano mutamenti nelle condizioni strutturali della Società e/o del Gruppo e/o del *business* o in presenza di eventi straordinari e/o imprevedibili che possano interessare i mercati in cui la Società e/o il Gruppo opera.
- (ii) per i Dirigenti con responsabilità strategiche, può essere definito inoltre uno strumento di incentivazione variabile a breve termine, subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati su base annuale ("MBO") di natura aziendale quali, ad esempio, incrementare la redditività, aumentare la generazione di cassa, incrementare i volumi di vendita, incrementare il Gross Profit per kg.

La remunerazione variabile è basata sul criterio del "*pay for performance*", ossia è strettamente legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* predefiniti e misurabili di natura aziendale. Non sono ammessi *bonus una tantum* al fine di rimediare ad eventuali *performance* negative.

3.2.3 Pay-mix

La Politica prevede un mix retributivo coerente con le responsabilità manageriali assegnate, con un maggior peso della componente variabile per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali.

Inoltre, l'MBO deve essere strutturato in modo tale da prevedere che l'incentivo base non possa superare il 40% della retribuzione annua lorda.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Tabella 1, Sezione II.

3.2.4 Malus Condition e Claw back

In base al Piano di Incentivazione 2018-2020, sono previsti meccanismi di adeguamento *ex post* che permettono alla Società di trattenere somme oggetto di pagamento differito ovvero di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già corrisposte, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *Malus Condition* e clausole di *Claw back*).

Nello specifico:

(i) Malus Condition

La maturazione, e segnatamente il pagamento, del 60% dell'Incentivo relativo alla Componente A di cui al punto 3.2(i)a. sopra, è sospensivamente condizionata a che, alla relativa data di pagamento, il relativo destinatario: (i) non sia incorso in provvedimenti disciplinari in funzione, tra l'altro, di quanto stabilito dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 adottati dalla Società; (ii) non abbia posto in essere comportamenti (anche di carattere omissivo) o altre violazioni di obblighi di legge o regolamentari che abbiano determinato o possano determinare, a carico della Società, provvedimenti sanzionatori emanati dalla Consob o da altre Autorità.

(ii) Claw Back

Nel caso in cui entro il termine di tre anni dalla data di corresponsione di un Incentivo, risulti che tale Incentivo sia stato corrisposto sulla base di dati errati o falsi, anche conseguenti a condotte dolose o gravemente colpose del relativo destinatario, il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di richiedere al relativo destinatario, e tale destinatario sarà tenuto, a restituire alla Società l'intero

importo dell'Incentivo. L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche nel caso di cessazione del rapporto del destinatario con la Società.

3.3 Remunerazione degli Organi di Controllo

Il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dell'11 aprile 2017 e resterà in carica fino all'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio 2019. L'organo è così composto: Fabio Facchini (Presidente), Simona Gnudi (Sindaco Effettivo), Franco Squizzato (Sindaco Effettivo), Alberto Piombo (Sindaco Supplente) e Cristina Mirri (Sindaco Supplente).

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del TUF, e fermo quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile, l'Assemblea dell'11 aprile 2017 ha deliberato la remunerazione dei componenti degli organi di controllo che è costituita dalla sola componente fissa ed ammonta ad Euro 37.500 per il Presidente e ad Euro 25.000 per i Sindaci Effettivi. Nella determinazione di tali compensi si è tenuto conto dei valori di mercato e, come raccomandato dall'art. 8, criterio applicativo 4, del Codice di Autodisciplina, dall'impegno richiesto, della rilevanza del ruolo ricoperto nonché delle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

4. Benefici non monetari ed eventuali coperture assicurative

In base alla Politica di Remunerazione 2020, agli Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono attribuiti benefici non monetari in linea con la prassi, con la carica e il ruolo ricoperti. Tali benefici possono comprendere l'uso di autovettura, *notebook* e telefono cellulare aziendali.

La Società, inoltre, ha stipulato a beneficio degli Amministratori, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche. Per quanto concerne il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, tali coperture integrano quelle obbligatorie previste dai rispettivi contratti individuali di lavoro, in conformità alla normativa collettiva applicabile.

5. Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Società non ha stipulato e non prevede di stipulare accordi con gli Amministratori aventi ad oggetto il pagamento di somme, a titolo d'indennità di fine rapporto o ad altro titolo, per il caso di cessazione del relativo rapporto di collaborazione. Qualora dovessero essere introdotte indennità di fine carica, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (criterio applicativo 6.C.1) e del Comitato per la Corporate Governance, la Società andrà a definire un *cap* espresso come importo predeterminato o come un determinato numero di anni di remunerazione e i meccanismi di erogazione, prevedendo comunque l'esclusione della corresponsione di detta indennità nei casi in cui la cessazione del rapporto di amministrazione sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Resta salvo, limitatamente al solo Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, quanto previsto dai rispettivi contratti individuali di lavoro, in conformità alla normativa collettiva dei dirigenti del settore, che prevede, tra l'altro, un'indennità di fine rapporto.

6. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica ed Eventuale utilizzo delle politiche retributive di altre società come riferimento

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione 2020 non sono intervenuti esperti indipendenti.

La Politica di Remunerazione 2019 è stata predisposta dalla Società senza utilizzare come riferimento la politica di altre società. Essa appare tuttavia in linea con quella di altre società di dimensioni e risultati economici comparabili.

SEZIONE II

COMPENSI 2019



SEZIONE II

COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2019 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione della Relazione illustra, nominativamente, i compensi corrisposti o riconosciuti ai soggetti che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di Direttore Generale e di Dirigente con responsabilità strategiche.

Si precisa che ai sensi dell'art. 123-ter, comma 8-bis del TUF, PricewaterhouseCoopers S.p.A., in qualità di soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti della Società, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della presente Relazione.

PARTE I - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente Parte è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di coloro che, nel corso dell'esercizio 2019, hanno ricoperto la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, componente del Collegio Sindacale, di Direttore Generale o Dirigente con responsabilità strategiche⁵.

Le voci che compongono la remunerazione sono analiticamente riportate nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti riportata nella Parte II della presente Sezione.

1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1.1 Presidente e Amministratore Delegato

La remunerazione relativa all'esercizio 2019 del Presidente e Amministratore Delegato Dott. Massimo Zanetti è stata la seguente.

1.1.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 650.000,00, quale compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017;

Remunerazione aggiuntiva variabile (LTI):

- i) Remunerazione aggiuntiva variabile subordinata al raggiungimento dell'obiettivo di *performance* previsto dal Piano di Incentivazione 2018-2020 corrispondente a: (i) valore di Ebitda consolidato conseguito dalla Società nel corso dell'esercizio 2019, rispetto al corrispondente valore di Target Ebitda Consolidato Annuale (la "**Componente A**") e (ii) valore del FCF consolidato triennale conseguito dalla Società nel periodo 2018-2020, rispetto al corrispondente valore di Target FCF Consolidato Cumulativo (la "**Componente B**"). La verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sulla base dei dati del bilancio

⁵ Ad integrazione di quanto esposto nel presente paragrafo, si segnala che nel corso dell'esercizio 2019 è stato corrisposto al Dott. Lawrence L. Quier (il quale aveva ricoperto la carica di Amministratore Esecutivo della Società fino al 17 giugno 2018) un compenso pari ad Euro 21.774,00 corrispondente alla quota parte del Piano di incentivazione 2015-2017 (scaduto il 28 febbraio 2018) di competenza 2019.

consolidato 2019 approvato dal Consiglio medesimo. All'esito di tale verifica, in relazione all'esercizio 2019, è maturata una remunerazione aggiuntiva connessa al LTI di complessivi Euro 185.669,00 relativi alla sola Componente B. In considerazione del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati, infatti, la Componente A relativa all'esercizio corrente non verrà erogata.

Conformemente alle previsioni del Piano di Incentivazione 2018-2020, tale remunerazione aggiuntiva relativa alla Componente B sarà corrisposta in una unica soluzione entro e non oltre 90 giorni dalla data di presentazione alla Assemblea ordinaria della Società del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020;

- ii) Erogazione della quota parte del Piano di incentivazione 2018-2020, pari al 40% della Componente A maturata nell'esercizio 2018 (e di competenza 2019), conformemente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2019, per Euro 304.372,00;
- iii) Erogazione della quota parte del Piano di incentivazione 2015-2017 (scaduto il 28 febbraio 2018 e alla data della presente Relazione sostituito dal Piano di Incentivazione 2018-2020) componente A (la "**Componente A LTI 2015-2017**") di competenza 2019, per Euro 100.165,00.

Benefici non monetari: uso del telefono cellulare aziendale, polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

Nessun trattamento economico è previsto in caso di cessazione dalla carica.

1.1.2 *Compensi nelle società controllate*

Il Dott. Massimo Zanetti ha inoltre percepito⁶:

- un compenso fisso di Euro 1.419.191,00 quale Consigliere e Presidente della Massimo Zanetti Beverage S.A.;
- un compenso fisso di Euro 150.000,00 quale Consigliere e Presidente della Meira Oy Ltd..

1.2 Amministratori Esecutivi

1.2.1 Leonardo Rossi

1.2.1.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 50.000,00 quale compenso per la carica di Amministratore⁷, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 giugno 2018 e successivamente confermato in data 10 aprile 2019, ed Euro 200.000,00 quale retribuzione per il ruolo di dirigente della Società (*Chief Financial Officer*), corrispondente alla retribuzione annuale lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva dei dirigenti del settore aziende industria alimentare, che prevede, tra l'altro, un'indennità di fine rapporto;

Remunerazione aggiuntiva variabile (LTI):

- i) Remunerazione aggiuntiva variabile subordinata al raggiungimento dell'obiettivo di *performance* previsto dal Piano di Incentivazione 2018-2020 corrispondente a: (i)

⁶ Si segnala che il Dott. Massimo Zanetti ha maturato, inoltre, con riferimento all'esercizio 2019, un compenso fisso pari ad Euro 89.329,58 (al tasso di cambio USD/EUR medio dell'anno 2019), quale Consigliere e Presidente della Massimo Zanetti Beverage USA Inc. Tale importo è stato corrisposto nel mese di gennaio 2020.

⁷ Di cui Euro 20.000,00 quale compenso per la carica di Amministratore SCIGR.

valore di Ebitda consolidato conseguito dalla Società nel corso dell'esercizio 2019, rispetto al corrispondente valore di Target Ebitda Consolidato Annuale (la "**Componente A**") e (ii) valore del FCF consolidato triennale conseguito dalla Società nel periodo 2018-2020, rispetto al corrispondente valore di Target FCF Consolidato Cumulativo (la "**Componente B**"). La verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sulla base dei dati del bilancio consolidato 2019 approvato dal Consiglio medesimo. All'esito di tale verifica, in relazione all'esercizio 2019, è maturata una remunerazione aggiuntiva connessa al LTI di complessivi Euro 21.577,00 relativi alla sola Componente B. In considerazione del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati, infatti, la Componente A relativa all'esercizio corrente non verrà erogata.

Conformemente alle previsioni del Piano di Incentivazione 2018-2020, tale remunerazione aggiuntiva relativa alla Componente B sarà corrisposta in una unica soluzione entro e non oltre 90 giorni dalla data di presentazione alla Assemblea ordinaria della Società del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020;

- ii) Erogazione della quota parte del Piano di incentivazione 2018-2020, pari al 40% della Componente A maturata nell'esercizio 2018 (e di competenza 2019), conformemente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2019, per Euro 19.091,00;

Benefici non monetari: uso di notebook e telefono cellulare aziendale, uso di auto aziendale, polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

1.2.1.2 Compensi nelle società controllate:

Il Dott. Leonardo Rossi non ha percepito compensi nelle società controllate nel corso dell'esercizio 2019⁸.

1.3 Amministratori Non Esecutivi

La remunerazione degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, relativa all'esercizio 2019, è stata la seguente.

1.3.1 Laura Zanetti

1.3.1.1 Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group

Remunerazione fissa: Euro 30.000,00 quale compenso per la carica di Amministratore, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017.

1.3.1.2 Compensi nelle società controllate

La Dott.ssa Laura Zanetti ha inoltre percepito:

- un compenso fisso di Euro 15.000,00 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage S.A.;
- un compenso fisso di Euro 100.000,00 quale Consigliere della Segafredo Zanetti S.p.A.;
- un compenso fisso di Euro 30.000,00 quale Consigliere di La San Marco S.p.A.;

⁸ Si segnala, tuttavia, che il Dott. Leonardo Rossi ha maturato, con riferimento all'esercizio 2019, un compenso fisso pari ad Euro 17.866,12 (al tasso di cambio USD/EUR medio dell'anno 2019) quale Consigliere e Presidente della Massimo Zanetti Beverage USA Inc. Tale importo è stato corrisposto nel mese di gennaio 2020.

- un compenso fisso di Euro 100.000,00 corrispondente alla retribuzione annuale lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto quale dirigente della Segafredo Zanetti S.p.A.

1.3.2 Matteo Zanetti

1.3.2.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 30.000,00 quale compenso per la carica di Amministratore, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017.

1.3.2.2 *Compensi nelle società controllate*

Il Dott. Matteo Zanetti ha inoltre percepito:

- un compenso fisso di Euro 15.000,00 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage S.A.;
- un compenso fisso di Euro 100.000,00 quale Consigliere della Segafredo Zanetti S.p.A.;
- un compenso fisso di Euro 30.000,00 quale Consigliere di La San Marco S.p.A.;
- un compenso fisso di Euro 50.000,00 quale Presidente della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.;
- un compenso fisso di Euro 153.614,00 corrispondente alla retribuzione annuale lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto quale dirigente della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.

1.3.3 Massimo Mambelli

1.3.3.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 30.000,00 quale compenso per la carica di Amministratore, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017.

Remunerazione aggiuntiva variabile (LTI):

Erogazione della quota parte del Piano di incentivazione 2015-2017 (scaduto il 28 febbraio 2018 e alla data della presente Relazione sostituito dal Piano di Incentivazione 2018-2020) componente A (la "**Componente A LTI 2015-2017**") di competenza 2019, per Euro per Euro 26.130,00.

1.3.3.2 *Compensi nelle società controllate*

Il Dott. Massimo Mambelli ha inoltre percepito:

- un compenso fisso di Euro 10.000,00 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage S.A.;
- un compenso fisso di Euro 100.000,00 quale Consigliere delegato della Segafredo Zanetti S.p.A.;
- un compenso fisso di Euro 50.000,00 quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di La San Marco S.p.A.;
- un compenso fisso di Euro 20.000,00 quale Consigliere delegato della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.;
- un compenso fisso di Euro 10.000,00 quale Consigliere della Tiktak/Segafredo Zanetti Nederland BV;

- un compenso fisso di Euro 10.000,00 quale Consigliere della Segafredo Zanetti France S.A.S.;
- un compenso fisso di Euro 10.000,00 quale Consigliere della Segafredo Zanetti Australia Pty Ltd.;
- un compenso fisso di Euro 165.705,00 corrispondente alla retribuzione annuale lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto quale dirigente della Segafredo Zanetti S.p.A.

1.3.4 Maria Pilar Arbona Palmeiro Goncalves Braga Pimenta

1.3.4.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 30.000,00 quale compenso per la carica di Amministratore, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017.

1.3.4.2 *Compensi nelle società controllate*

La Dott.ssa Maria Pilar Arbona Palmeiro Goncalves Braga Pimenta ha inoltre percepito un compenso fisso di Euro 129.677,18 quale *Managing Director* di Brodies Melrose Drysdale & Co Ltd..

1.3.5 Mara Vanzetta

1.3.5.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 55.000,00 di cui Euro 30.000,00 quale compenso per la carica di Amministratore; Euro 10.000,00 quale compenso per la carica di componente e Presidente del Comitato Controllo e Rischi; Euro 10.000,00 quale compenso per la carica di componente e Presidente del Comitato Parti Correlate; Euro 5.000,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione, il tutto come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017.

1.3.6 Giorgio Valerio

1.3.6.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 50.000,00 di cui Euro 30.000,00 quale compenso per la carica di Amministratore; Euro 10.000,00 quale compenso per la carica di componente e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione; Euro 5.000,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate; Euro 5.000,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi, il tutto come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017.

1.3.7 Sabrina Delle Curti

1.3.7.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 45.000,00 di cui Euro 30.000,00 quale compenso per la carica di Amministratore; Euro 5.000,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione; Euro 5.000,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate; Euro 5.000,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi, il tutto come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017.

Tutti i suddetti consiglieri beneficiano di una polizza assicurativa sulla responsabilità civile, per il periodo della carica.

Nessun trattamento economico è previsto per i suddetti consiglieri in caso di cessazione dalla carica di amministratore della Massimo Zanetti Beverage Group.

1.4 Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale, relativa all'esercizio 2019, è stata la seguente.

1.4.1 Fabio Facchini

1.4.1.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Euro 37.500,00 quale compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, come deliberato dall'Assemblea dell'11 aprile 2017.

1.4.2 Simona Gnudi

1.4.2.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Euro 25.000,00 quale compenso per la carica di componente del Collegio Sindacale, come deliberato dall'Assemblea dell'11 aprile 2017.

1.4.2.2 *Compensi nelle società controllate*

La Dott.ssa Simona Gnudi ha inoltre percepito:

- un compenso di Euro 8.100,00 quale componente del Collegio Sindacale di Segafredo Zanetti S.p.A., per il periodo 9 aprile 2019 – 31 dicembre 2019;
- un compenso di Euro 8.000,00 quale componente del Collegio Sindacale di Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.;
- un compenso di Euro 9.000,00 quale componente del Collegio Sindacale di La San Marco S.p.A.

1.4.3 Franco Squizzato

1.4.3.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Euro 25.000,00 quale compenso per la carica di componente del Collegio Sindacale, come deliberato dall'Assemblea dell'11 aprile 2017.

1.4.3.2 *Compensi nelle società controllate*

Il Dott. Franco Squizzato ha inoltre percepito un compenso di Euro 12.000,00 quale Presidente del Collegio Sindacale di Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.

1.5 Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale, Dott. Pascal Hérítier, relativa all'esercizio 2019, è stata la seguente.

1.5.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 200.000,00 quale retribuzione annuale lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva dei dirigenti del settore aziende industria alimentare, che prevede, tra l'altro, un'indennità di fine rapporto;

Remunerazione aggiuntiva variabile (LTI):

- i) Remunerazione aggiuntiva variabile subordinata al raggiungimento dell'obiettivo di *performance* previsto dal Piano di Incentivazione 2018-2020 corrispondente a: (i) valore di Ebitda consolidato conseguito dalla Società nel corso dell'esercizio 2019, rispetto al corrispondente valore di Target Ebitda Consolidato Annuale (la "**Componente A**") e (ii) valore del FCF consolidato triennale conseguito dalla Società nel periodo 2018-2020, rispetto al corrispondente valore di Target FCF Consolidato Cumulativo (la "**Componente B**"). La verifica del raggiungimento degli obiettivi

individuali è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sulla base dei dati del bilancio consolidato 2019 approvato dal Consiglio medesimo. All'esito di tale verifica, in relazione all'esercizio 2019, è maturata una remunerazione aggiuntiva connessa al LTI di complessivi Euro 29.992,00 relativi alla sola Componente B. In considerazione del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati, infatti, la Componente A relativa all'esercizio corrente non verrà erogata.

Conformemente alle previsioni del Piano di Incentivazione 2018-2020, tale remunerazione aggiuntiva relativa alla Componente B sarà corrisposta in una unica soluzione entro e non oltre 90 giorni dalla data di presentazione alla Assemblea ordinaria della Società del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020;

- ii) Erogazione della quota parte del Piano di incentivazione 2018-2020, pari al 40% della Componente A maturata nell'esercizio 2018 (e di competenza 2019), conformemente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2019, per Euro 49.166,00;
- iii) Erogazione della quota parte del Piano di incentivazione 2015-2017 (scaduto il 28 febbraio 2018 e alla data della presente Relazione sostituito dal Piano di Incentivazione 2018-2020) componente A (la "**Componente A LTI 2015-2017**") di competenza 2019, per Euro 23.952,00.

Benefici non monetari: uso di notebook e telefono cellulare aziendale, polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

1.5.2 *Compensi nelle società controllate*

Il Dott. Pascal Héritier ha inoltre percepito i seguenti compensi:

- Euro 52.500,00, per la carica di Amministratore Delegato di Massimo Zanetti Beverage S.A.;
- Euro 25.000,00, per la carica di Amministratore Delegato di Segafredo Zanetti Espresso Worldwide Ltd.;
- Euro 12.566,00 per la carica di *President* di Segafredo Zanetti Japan Inc.;
- Euro 11.252,00 per la carica di *President* di Boncafe International Pte Ltd;
- Euro 5.000,00, per la carica di *General Manager* di Segafredo Zanetti Austria GmbH;
- Euro 5.000,00, per la carica di Consigliere della Massimo Zanetti Beverage (Thailand) Ltd.;
- Euro 5.000,00, per la carica di Consigliere della Segafredo Zanetti (Thailand) Ltd.;
- Euro 10.000,00 per la carica di Consigliere della Segafredo Zanetti Australia Pty Ltd.;
- Euro 10.000,00 per la carica di Consigliere di Bean Alliance Group PTY Ltd.;

1.6 **Dirigenti Con Responsabilità Strategiche**

1.6.1 Giorgio Boggero

La remunerazione del Dott. Giorgio Boggero, *Managing Director Southern Europe* e *Managing Director Northern Europe*⁹ relativa all'esercizio 2019 è stata la seguente.

⁹ Il ruolo di *Managing Director Northern Europe* è stato rivestito a partire dal 10 aprile 2019.

1.6.1.1 Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group

Remunerazione fissa: Euro 362.856,00, quale retribuzione annuale lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva dei dirigenti del settore aziende industria alimentare, che prevede, tra l'altro, un'indennità di fine rapporto.

Remunerazione aggiuntiva variabile (MBO): subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati su base annuale, tanto di natura aziendale quanto di tipo individuale e definiti sulla base del ruolo ricoperto. La verifica del raggiungimento degli obiettivi alla base della remunerazione aggiuntiva variabile (MBO) è stata effettuata dall'Amministratore Delegato e dal *Chief Financial Officer*, sulla base (i) dei dati del bilancio consolidato 2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2020 e (ii) dei bilanci gestionali 2019 delle società dell'area di competenza. In considerazione del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati, l'MBO relativo all'esercizio corrente non verrà erogato.

Remunerazione aggiuntiva variabile (LTI):

- i) Remunerazione aggiuntiva variabile subordinata al raggiungimento dell'obiettivo di *performance* previsto dal Piano di Incentivazione 2018-2020 corrispondente a: (i) valore di Ebitda consolidato conseguito dalla Società nel corso dell'esercizio 2019, rispetto al corrispondente valore di Target Ebitda Consolidato Annuale (la "**Componente A**") e (ii) valore del FCF consolidato triennale conseguito dalla Società nel periodo 2018-2020, rispetto al corrispondente valore di Target FCF Consolidato Cumulativo (la "**Componente B**"). La verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sulla base dei dati del bilancio consolidato 2019 approvato dal Consiglio medesimo. All'esito di tale verifica, in relazione all'esercizio 2019, è maturata una remunerazione aggiuntiva connessa al LTI di complessivi Euro 16.183,00 relativi alla sola Componente B. In considerazione del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati, infatti, la Componente A relativa all'esercizio corrente non verrà erogata.

Conformemente alle previsioni del Piano di Incentivazione 2018-2020, tale remunerazione aggiuntiva relativa alla Componente B sarà corrisposta in una unica soluzione entro e non oltre 90 giorni dalla data di presentazione alla Assemblea ordinaria della Società del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020;

- ii) Erogazione della quota parte del Piano di incentivazione 2018-2020, pari al 40% della Componente A maturata nell'esercizio 2018 (e di competenza 2019), conformemente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2019, per Euro 26.529,00;
- iii) Erogazione della quota parte del Piano di incentivazione 2015-2017 (scaduto il 28 febbraio 2018 e alla data della presente Relazione sostituito dal Piano di Incentivazione 2018-2020) componente A (la "**Componente A LTI 2015-2017**") di competenza 2019, per Euro 7.954,00.

Benefici non monetari: uso di notebook e telefono cellulare aziendale, polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

1.6.1.2 Compensi nelle società controllate

Il Dott. Giorgio Boggero ha inoltre percepito i seguenti compensi:

- Euro 30.000,00, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione di Massimo Zanetti Beverage Iberia S.A.
- Euro 1.000,00 per la carica di Consigliere della Segafredo Zanetti Hellas S.A.;
- Euro 15.000 per la carica di Consigliere di Segafredo Zanetti Poland Sp.z.o.o., per il periodo 1 aprile 2019 – 31 dicembre 2019.

1.6.2 Francesco Cantini (ruolo ricoperto fino al 17 marzo 2019)

La remunerazione del Dott. Francesco Cantini, *Managing Director Northern Europe*, relativa all'esercizio 2019¹⁰ è stata la seguente.

1.6.2.1 Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group

Remunerazione fissa: Euro 105.976,00 quale retribuzione annua lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva dei dirigenti del settore aziende industria alimentare, che prevedeva, tra l'altro, un'indennità di fine rapporto;

Remunerazione aggiuntiva variabile (LTI):

Il Dott. Francesco Cantini ha ricoperto il ruolo di *Managing Director Northern Europe* della Società fino al 17 marzo 2019. Trattandosi di dimissioni volontarie, conformemente alle disposizioni dell'art. 7.1 del Regolamento del Piano di Incentivazione 2018-2020 e del Regolamento del Piano di Incentivazione 2015-2017, i diritti nascenti dai Regolamenti medesimi sono decaduti automaticamente alla data della cessazione del rapporto.

Benefici non monetari: uso di notebook e telefono cellulare aziendale, uso di auto aziendale, polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

1.6.2.2 Compensi nelle società controllate

Il Dott. Francesco Cantini ha inoltre percepito i seguenti compensi:

- Euro 5.000,00, per la carica di Consigliere di Meira Oy Ltd., per il periodo 1 gennaio 2019 – 31 marzo 2019;
- Euro 4.667,00, per la carica di Consigliere di Segafredo Zanetti Poland Sp.z.o.o., per il periodo 1 gennaio 2019 – 25 marzo 2019.

1.6.3 Leonardo Rossi

Per la remunerazione percepita dal Dott. Leonardo Rossi in qualità di dirigente con responsabilità strategiche (*Chief Financial Officer*) in relazione all'esercizio 2019, si rinvia al precedente paragrafo 1.2.1.

1.7 Accordi che Prevedono Indennità in Caso di Scioglimento Anticipato del Rapporto

Nel corso dell'esercizio 2019 non sono stati stipulati accordi che prevedono la corresponsione di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione tra la Società e gli Amministratori, i Sindaci e il Direttore Generale, salva l'applicazione per quest'ultimo e per il Dott. Leonardo Rossi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

¹⁰ Periodo 1 gennaio 2019 – 17 marzo 2019.

1.8 Cash Long Term Incentive

In data 28 febbraio 2018 il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato il Piano di Incentivazione 2018-2020.

Per maggiori informazioni sul Piano di Incentivazione 2018-2020 si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 3.2.

Il regolamento del Piano di Incentivazione 2018-2020 è disponibile sul sito internet della Società www.mzb-group.com nella sezione "IR/*Corporate Governance*/Procedure e Regolamenti".

* * * * *

Villorba, 5 marzo 2020

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente e Amministratore Delegato
(Massimo Zanetti)

PARTE II - TABELLE

Nelle tabelle seguenti sono indicati, con riferimento all'esercizio 2019, i compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da MZBG e dalle società controllate e collegate, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

TABELLA 1

**Compensi corrisposti ai, e/o riconosciuti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo,
al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche
(i compensi sono espressi in Euro)**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per partecipazioni e a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra componenti di natura fissa e variabile		Compensi di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (*)	Partecipazione agli utili					Fisso	Varibile	
Massimo Zanetti	Presidente CDA AD	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	650.000	-	185.669	-	-	-	-	835.669	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate ⁽¹⁾	1.569.191	-	-	-	-	-	-	1.569.191	-	-	-
				Totale	2.219.191	-	185.669	-	-	-	-	2.404.860	92%	8%	-
Matteo Zanetti	Amministratore	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	-	-	-	-	-	-	30.000	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate ⁽²⁾	348.614	-	-	-	-	-	-	348.614	-	-	-
				Totale	378.614	-	-	-	-	-	-	378.614	100%	-	-
Laura Zanetti	Amministratore	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	-	-	-	-	-	-	30.000	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate ⁽³⁾	245.000	-	-	-	-	-	-	245.000	-	-	-
				Totale	275.000	-	-	-	-	-	-	275.000	100%	-	-

(*) Remunerazione variabile maturata (ma non ancora corrisposta) in relazione ad obiettivi realizzati nell'esercizio 2019.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per partecipazioni e a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra componenti di natura fissa e variabile		Compensi di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (*)	Partecipazione agli utili					Fisso	Varibile	
Leonardo Rossi	Amministratore Esecutivo	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	50.000	-	-	-	-	-	-	50.000	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	50.000	-	-	-	-	-	-	50.000	100%	-	-
Massimo Mambelli	Amministratore	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	-	-	-	-	-	-	30.000	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate ⁽⁴⁾	375.705	-	-	-	-	-	-	375.705	-	-	-
				Totale	405.705	-	-	-	-	-	-	405.705	100%	-	-
Maria Pilar Arbona Palmeiro Goncalves Braga Pimenta	Amministratore	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	-	-	-	-	-	-	30.000	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate ⁽⁵⁾	129.677	-	-	-	-	-	-	129.677	-	-	-
				Totale	159.677	-	-	-	-	-	-	159.677	100%	-	-

(*) Remunerazione variabile maturata (ma non ancora corrisposta) in relazione ad obiettivi realizzati nell'esercizio 2019.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per partecipazioni e a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra componenti di natura fissa e variabile		Compensi di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (*)	Partecipazioni agli utili					Fisso	Varabile	
Mara Vanzetta	Amministratore Indipendente	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	25.000 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	55.000	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	30.000	25.000	-	-	-	-	-	55.000	100%	-	-
Giorgio Valerio	Amministratore Indipendente	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	20.000 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-	50.000	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	30.000	20.000	-	-	-	-	-	50.000	100%	-	-
Sabrina Delle Curti	Amministratore Indipendente	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	15.000 ⁽⁸⁾	-	-	-	-	-	45.000	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	30.000	15.000	-	-	-	-	-	45.000	100%	-	-

(*) Remunerazione variabile maturata (ma non ancora corrisposta) in relazione ad obiettivi realizzati nell'esercizio 2019.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per partecipazioni e a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra componenti di natura fissa e variabile		Compensi di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (*)	Partecipazione agli utili					Fisso	Varibile	
Fabio Facchini	Presidente CS	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	37.500	-	-	-	-	-	-	37.500	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	37.500	-	-	-	-	-	-	37.500	100%	-	-
Simona Gnudi	Sindaco Effettivo	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	25.000	-	-	-	-	-	-	25.000	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate ⁽⁹⁾	25.100	-	-	-	-	-	-	25.100	-	-	-
				Totale	50.100	-	-	-	-	-	-	50.100	100%	-	-
Franco Squizzato	Sindaco Effettivo	1.1.2019-31.12.2019	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	25.000	-	-	-	-	-	-	25.000	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate ⁽¹⁰⁾	12.000	-	-	-	-	-	-	12.000	-	-	-
				Totale	37.000	-	-	-	-	-	-	37.000	100%	-	-

(*) Remunerazione variabile maturata (ma non ancora corrisposta) in relazione ad obiettivi realizzati nell'esercizio 2019.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per partecipazioni e a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra componenti di natura fissa e variabile		Compensi di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (*)	Partecipazione agli utili					Fisso	Varibile	
Pascal Héritier	Direttore Generale	1.1.2019-31.12.2019	n/a	Compensi MZBG	200.000	-	29.992	-	-	-	-	229.992	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate ⁽¹¹⁾	136.318	-	-	-	-	-	-	136.318	-	-	-
				Totale	336.318	-	29.992	-	-	-	-	366.310	92%	8%	-
Leonardo Rossi	Dirigente con Responsabilità strategiche (<i>Chief Financial Officer</i>)	1.1.2019-31.12.2019	n/a	Compensi MZBG	200.000	-	21.577	-	-	-	-	221.577	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	200.000	-	21.577	-	-	-	-	221.577	90%	10%	-
Giorgio Boggero	Dirigente con Responsabilità strategiche	1.1.2019-31.12.2019	n/a	Compensi MZBG	362.856	-	16.183	-	-	-	-	379.039	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate ⁽¹²⁾	46.000	-	-	-	-	-	-	46.000	-	-	-
				Totale	408.856	-	16.183	-	-	-	-	425.039	96%	4%	-

(*) Remunerazione variabile maturata (ma non ancora corrisposta) in relazione ad obiettivi realizzati nell'esercizio 2019.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per partecipazioni e a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra componenti di natura fissa e variabile		Compensi di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (*)	Partecipazione agli utili					Fisso	Varibile	
Francesco Cantini	Dirigente con Responsabilità strategiche	1.1.2019-17.03.2019	n/a	Compensi MZBG	105.976	-	..(13)	-	-	-	-	105.976	-	-	-
				Compensi società controllate e collegate ⁽¹⁴⁾	9.667	-	-	-	-	-	-	9.667	-	-	-
				Totale	115.643	-	-	-	-	-	-	115.643	100%	-	-

(*) Remunerazione variabile maturata (ma non ancora corrisposta) in relazione ad obiettivi realizzati nell'esercizio 2019.

- (1) Di cui Euro 1.419.191 quale Consigliere e Presidente della Massimo Zanetti Beverage SA e Euro 150.000 quale Consigliere e Presidente della Meira Oy Ltd..
- (2) Di cui: Euro 15.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage S.p.A., Euro 100.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti S.p.A., Euro 30.000 quale Consigliere del La San Marco S.p.A., Euro 50.000 quale Presidente della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A. e Euro 153.614 quale dirigente della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.
- (3) Di cui Euro 15.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage SA, Euro 100.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti S.p.A., Euro 30.000 quale Consigliere del La San Marco S.p.A. e Euro 100.000 quale dirigente della Segafredo Zanetti S.p.A.
- (4) Di cui: Euro 10.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage SA, Euro 100.000 quale Consigliere delegato della Segafredo Zanetti S.p.A., Euro 50.000 quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di La San Marco S.p.A., Euro 20.000 quale Consigliere delegato della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A., Euro 10.000 quale Consigliere della Tiktak/Segafredo Zanetti Nederland BV, Euro 10.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti France S.A.S., Euro 10.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti Australia Pty Ltd. e Euro 165.705 quale dirigente della Segafredo Zanetti S.p.A.
- (5) Quale *Managing Director* di Brodies Melrose Drysdale & Co Ltd.
- (6) Di cui: Euro 10.000, quale compenso fisso per la carica di componente e Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Euro 5.000 quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 10.000 quale compenso fisso per la carica di componente e Presidente del Comitato Parti Correlate.
- (7) Di cui: Euro 5.000, quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi, Euro 10.000 quale compenso fisso per la carica di componente e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 5.000 quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate.
- (8) Di cui: Euro 5.000, quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi, Euro 5.000 quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 5.000 quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate.
- (9) Di cui Euro 8.100 quale componente del Collegio Sindacale di Segafredo Zanetti S.p.A. (periodo 9 aprile 2019 – 31 dicembre 2019), Euro 8.000 quale componente del Collegio Sindacale di Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A. ed Euro 9.000 quale componente del Collegio Sindacale di La San Marco S.p.A.
- (10) Quale Presidente del Collegio Sindacale di Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.

- (11) Di cui: Euro 52.200 quale Amministratore Delegato di Massimo Zanetti Beverage S.A.; Euro 25.000 quale Amministratore Delegato di Segafredo Zanetti Espresso Worldwide Ltd.; Euro 12.567 quale *President* di Segafredo Zanetti Japan Inc.; Euro 11.252 quale *President* di Boncafe International Pte Ltd; Euro 5.000 quale *General Manager* di Segafredo Zanetti Austria GmbH; Euro 5.000 quale Consigliere di Massimo Zanetti Beverage (Thailand) Ltd; Euro 5.000 quale Consigliere di Segafredo Zanetti (Thailand) Ltd, Euro 10.000,00 per la carica di Consigliere della Segafredo Zanetti Australia Pty Ltd. ed Euro 10.000,00 per la carica di Consigliere di Bean Alliance Group PTY Ltd.;
- (12) Di cui: Euro 30.000 quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di Massimo Zanetti Beverage Ibéria S.A.; Euro 1.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti Hellas S.A. ed Euro 15.000 per la carica di Consigliere di Segafredo Zanetti Poland Sp.z.o.o. (periodo 1 aprile 2019 – 31 dicembre 2019).
- (13) Il Dott. Cantini ha ricoperto il ruolo di *Managing Director Northern Europe* della Società fino al 17 marzo 2019. Trattandosi di dimissioni volontarie, conformemente all'art. 7.1 del Regolamento del Piano di Incentivazione 2018-2020, i diritti nascenti dal Regolamento medesimo sono decaduti automaticamente alla data della cessazione del rapporto.
- (14) Di cui Euro 5.000 quale Consigliere di Meira Oy Ltd. (periodo 1 gennaio 2019 – 31 marzo 2019) ed Euro 4.667 quale Consigliere di Segafredo Zanetti Poland Sp.z.o.o. (periodo 1 gennaio 2019 – 17 marzo 2019).

TABELLA 2

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione,
dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche
(i compensi sono espressi in Euro)

Nome e Cognome	Carica		Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
				Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Massimo Zanetti	Presidente CDA AD	Compensi MZBG	LTI 2018-2020	-	185.669 ⁽¹⁵⁾	2021	-	304.372	941.713 ⁽¹⁶⁾	-
			LTI 2015-2017	-	-	-	-	100.165	42.724 ⁽¹⁷⁾	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale		-	185.669	-	-	404.537	984.437	-
Massimo Mambelli	Amministratore (**)	Compensi MZBG	LTI 2015-2017	-	-	-	-	26.130	11.146 ⁽¹⁸⁾	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale		-	-	-	-	26.130	11.146	-
Leonardo Rossi	Dirigente con Responsabilità strategiche (<i>Chief Financial Officer</i>)	Compensi MZBG	LTI 2018-2020	-	21.577 ⁽¹⁹⁾	2021	-	19.091	59.066 ⁽²⁰⁾	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale		-	21.577	-	-	19.091	59.066	-

(**) Amministratore Esecutivo fino al 17 giugno 2018.

Nome e Cognome	Carica		Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
				Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Pascal Hérítier	Direttore Generale	Compensi MZBG	LTI 2018-2020	-	29.992 ⁽²¹⁾	2021	-	49.166	152.119 ⁽²²⁾	-
			LTI 2015-2017	-	-	-	-	23.952	10.217 ⁽²³⁾	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale		-	29.992	-	-	73.118	162.336	-
Giorgio Boggero	Dirigente con Responsabilità strategiche	Compensi MZBG	LTI 2018-2020	-	16.183 ⁽²⁴⁾	2021	-	26.529	82.079 ⁽²⁵⁾	-
			LTI 2015-2017	-	-	-	-	7.954	4.458 ⁽²⁶⁾	-
			MBO 2019	-	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale		-	16.183	-	-	34.483	86.537	-

Nome e Cognome	Carica		Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
				Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Francesco Cantini	Dirigente con Responsabilità strategiche	Compensi MZBG	LTI 2018-2020	-	_(27)	-	-	-	-	-
			LTI 2015-2017	-	-	-	-	-	_(28)	-
			MBO 2019	-	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale		-	-	-	-	-	-	-

(15) Pari al 100% quota 2019 della Componente B (erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).

(16) Di cui Euro 456.558 pari al 60% quota 2018 della Componente A (erogabili in due *tranches* di pari importo nel 2020 e nel 2021) ed Euro 485.155 pari al 100% quota 2018 della Componente B (erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).

(17) LTI 2015-2017 erogabili nel 2020.

(18) LTI 2015-2017 erogabili nel 2020.

(19) Pari al 100% quota 2019 della Componente B (erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).

(20) Di cui Euro 28.636 pari al 60% quota 2018 della Componente A (erogabili in due *tranches* di pari importo nel 2020 e nel 2021) ed Euro 30.430 pari al 100% quota 2018 della Componente B (erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).

(21) Pari al 100% quota 2019 della Componente B (erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).

(22) Di cui Euro 73.350 pari al 60% quota 2018 della Componente A (erogabili in due *tranches* di pari importo nel 2020 e nel 2021) ed Euro 78.369 pari al 100% quota 2018 della Componente B (erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).

(23) LTI 2015-2017 erogabili nel 2020.

(24) Pari al 100% quota 2019 della Componente B (erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).

(25) Di cui Euro 39.794 pari al 60% quota 2018 della Componente A (erogabili in due *tranches* di pari importo nel 2020 e nel 2021) ed Euro 42.285 pari al 100% quota 2018 della Componente B (erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).

(26) LTI 2015-2017 erogabili nel 2020.

- (27) Il Dott. Cantini ha ricoperto il ruolo di *Managing Director Northern Europe* della Società fino al 17 marzo 2019. Trattandosi di dimissioni volontarie, conformemente all'art. 7.1 del Regolamento del Piano di Incentivazione 2018-2020, i diritti nascenti dal Regolamento medesimo sono decaduti automaticamente alla data della cessazione del rapporto.
- (28) Il Dott. Cantini ha ricoperto il ruolo di *Managing Director Northern Europe* della Società fino al 17 marzo 2019. Trattandosi di dimissioni volontarie, conformemente all'art. 7.1 del Regolamento del Piano di Incentivazione 2015-2017, i diritti nascenti dal Regolamento medesimo sono decaduti automaticamente alla data della cessazione del rapporto.

SEZIONE III

INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nella seguente tabella sono indicate le partecipazioni detenute, in MZBG e nelle società da questa controllate, nominativamente dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché in forma aggregata dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
Massimo Zanetti	Presidente CdA AD	1.1.2019-31.12.2019	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A. ⁽¹⁾	23.339.963	0	0	23.339.963
Pascal Héritier	Direttore Generale	1.1.2019-31.12.2019	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.	1.400	2.000	0	3.400
Dirigenti con Responsabilità Strategiche				0	0	0	0

(1) Partecipazione indiretta detenuta per il tramite della società controllata M.Z. Industries S.A.

Indice analitico delle informazioni

Regolamento Emittenti, Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I

A	Organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	7 - 9	1
B	Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento	7 - 9	1.2
C	Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	14	6
D	Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente	9 - 10	2
E	Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	10 - 14	3
F	Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	14	4
G	Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	11 - 13	3.2
H	Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	11 - 13	3.2
I	Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata	10 - 14	3
J	Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione <i>ex post</i>	12 - 14	3.2

K	Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	n.a.	n.a.
L	La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società	14	5
M	Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	14	4
N	Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	10 - 11	3.1
O	Informazioni in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	14	6