

zucchigroup

VINCENZO ZUCCHI S.p.A.

Via Legnano n. 24 – 20127 Rescaldina (MI)
Codice Fiscale e Partita IVA 00771920154
Numero REA MI 443968
Capitale sociale Euro 7.546.782,57 int. vers.

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 Emittente

(modello di amministrazione e controllo tradizionale)

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 aprile 2016, 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 28 aprile 2016.

PREMESSA.....	3
SEZIONE I.....	3
1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA	3
2. FINALITA' PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	4
3. POLITICA ATTUALE	4
3.1 Remunerazione degli Amministratori	4
3.2 Remunerazione dei Dirigenti.....	5
3.3 Benefici non monetari	6
3.4 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica	6
4. POLITICA STOCK OPTIONS.....	6
5. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA PER L'ESERCIZIO SUCCESSIVO (2016)	7
6. RIFERIMENTI DI MERCATO	7
SEZIONE II.....	7
APPLICAZIONE DELLA POLITICA	7
PARTECIPAZIONI DETENUTE DA COMPONENTI GLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	8

PREMESSA

Il presente documento ("**Relazione sulla Politica in materia di remunerazione**", per brevità, la "**Relazione**") è stato redatto in adempimento a quanto previsto dall'art. 123-*ter* del TUF e dall' art. 84-*quater* della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 ("**Regolamento Emittenti**"), introdotto dalla Delibera attuativa CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011 e successivamente modificato dalla delibera CONSOB n. 18214 del 9 maggio 2012, sulla base dei quali è stata introdotta una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza delle remunerazioni nelle società quotate.

In via di autoregolamentazione, si è tenuto altresì conto di quanto contenuto nelle raccomandazioni del Codice di autodisciplina delle società quotate, con particolare riferimento a quanto espresso nel criterio applicativo 6.C.1. come da ultimo modificato nel dicembre 2011.

Ai sensi del richiamato art. 123 – *ter* del TUF, la presente 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; 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

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.

I soggetti coinvolti nell'adozione delle Procedure sono il Comitato per la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e l'Assemblea.

Il **Comitato per la remunerazione** (composto, alla data di approvazione della presente Relazione, dagli Amministratori Indipendenti e non esecutivi **Barbara Adami Lami**, in qualità di Presidente, e **Patrizia Polliotto**):

- 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 stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il **Comitato per le Operazioni con Parti correlate**, nell'ambito dell'adozione della Politica per la remunerazione, esprime il proprio parere ogni qual volta tale funzione sia prevista dalle Procedure per le Operazioni con Parti correlate adottate dalla Società.

Il **Consiglio di Amministrazione** approva annualmente la Politica in materia di remunerazione e/o sue modifiche e/o integrazioni decidendo in ordine ai compensi degli amministratori investiti di particolari cariche e sottoponendo alla delibera assembleare la identificazione del compenso complessivo da attribuire ai componenti nonché i piani di *stock options* e le loro modalità di attuazione.

Il Consiglio, inoltre, anche sulla base del parere e/o delle proposte del Comitato per la remunerazione, predispone e approva una Relazione degli amministratori sulla Politica di remunerazione da sottoporre all'Assemblea ai sensi della normativa sopra richiamata e successive modifiche.

Il **Consiglio di Amministrazione** fissa i compensi dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (come identificati nell'ambito delle Procedure per le Operazioni con Parti correlate adottate dalla Società), in linea con la Politica adottata dal Consiglio.

Il **Collegio sindacale** esprime il parere obbligatorio relativo alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (art. 2389, comma 3, cod. civ.) e verifica la coerenza delle proposte con la Politica sulla remunerazione.

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.

2. FINALITA' PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

La Politica per la 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 attraverso la creazione di un legame tra retribuzione, da un lato, e *performance* individuali e aziendali, dall'altro.

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 per la remunerazione della Società è definita in coerenza con la politica di gestione dei rischi e il sistema di controllo interno della Società.

3. POLITICA ATTUALE

3.1 Remunerazione degli Amministratori

I compensi determinati per il Consiglio di Amministrazione durante l'esercizio 2015 sono stati così definiti.

Per il Consiglio di Amministrazione in carica alla data del 1 gennaio 2015, a tutto il 31 maggio 2015, l'Assemblea ordinaria di nomina, tenutasi in data 12 giugno 2014, ha deliberato un compenso complessivo pari ad euro 550.000,00. Il Consiglio di amministrazione, nella riunione del 23 dicembre 2014, preliminarmente all'ingresso del nuovo amministratore Dr. Giovanni Battista Vacchi, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha distribuito i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione: in particolare, sono stati assegnati i seguenti emolumenti:

- Euro 20.000,00 (ventimila/00) annui per la carica di Consigliere della Società;
- Euro 295.000,00 (duecentonovantacinquemila/00) per la carica di Amministratore Delegato;
- Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) per la carica di Presidente;
- Euro 10.000,00 (diecimila/00) per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno;
- Euro 5.000,00 (cinquemila/00) per la carica di membro del Comitato per il Controllo Interno, ad esclusione del Presidente del comitato;
- nessun compenso per i membri del Comitato per la Remunerazione.

La deliberazione di distribuzione adottata dal Consiglio di Amministrazione determina, conseguentemente, un risparmio di 85.000,00 euro rispetto a quanto deliberato dall'Assemblea.

Tali maggiori compensi potranno, pertanto, essere impiegati in caso di particolari impegni che potrebbero essere richiesti ai Consiglieri.

Fatto salvo quanto di seguito indicato, la remunerazione degli Amministratori non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 23 dicembre 2014, previo parere del Comitato per la Remunerazione, aveva altresì deliberato, in aggiunta all'emolumento come sopra definito per la carica di Amministratore Delegato, previa approvazione da parte dell'assemblea dei soci, un ulteriore importo a titolo di bonus, pari ad Euro 150.000,00 (centocinquantamila/00), a condizione che entro il 23 dicembre 2015 fosse concluso con il ceto bancario un accordo di ristrutturazione del debito della Società e fosse perfezionata la procedura a tal fine prescelta, L'importo di Euro 150.000,00 (centocinquantamila/00) lordi sarebbe stato corrisposto all'Amministratore Delegato al momento del perfezionamento della procedura prescelta anche se precedente al 23 dicembre 2015.

Agli Amministratori è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico sulla base dei relativi giustificativi.

Per il Consiglio di Amministrazione nominato in data 1 giugno 2015 l'assemblea ha deliberato un compenso massimo di euro 20.000,00 annui per ciascun amministratore, delegando al Consiglio di Amministrazione la determinazione esatta, sentito il parere del Comitato di remunerazione o su sua proposta; in questo limite non sono compresi gli emolumenti riconosciuti agli Amministratori investiti di particolari cariche che verranno determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di remunerazione o su sua proposta.

Il Consiglio di amministrazione, nella riunione del 4 giugno 2015, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha attribuito i seguenti emolumenti annui:

- Euro 20.000,00 (ventimila/00) a ciascun consigliere;
- Euro 30.000,00 (trentamila/00) alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 10.000,00 (diecimila/00) alla carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno e alla carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione;
- Euro 5.000,00 (cinquemila/00) alla carica di membro del Comitato per il Controllo Interno e di membro del Comitato per la Remunerazione;
- di riconoscere un rimborso spese forfettario pari ad Euro 150 per la partecipazione fisica sedute consiliari e dei comitati e pari ad Euro 100 per la partecipazione telefonica.

Con riferimento al compenso per la carica di Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, aveva proposto:

- di mantenere invariato il compenso fisso come deliberato dal precedente Consiglio di Amministrazione in data 23 dicembre 2014;
- di attribuire un bonus di Euro 300.000,00 (trecentomila/00) qualora fosse omologato dal Tribunale un accordo di ristrutturazione dei debiti di cui all'articolo 182-bis della Legge Fallimentare; ovvero un concordato preventivo ex articolo 161 della Legge Fallimentare nella forma della continuità aziendale di cui all'articolo 186-bis della Legge Fallimentare;
- di attribuire un bonus di Euro 100.000,00 (centomila/00) qualora l'Accordo di Ristrutturazione del Debito prevedesse uno stralcio e/o la conversione, anche in strumenti finanziari partecipativi, o prestiti obbligazionari convertibili, dell'attuale debito bancario della Società per un importo almeno pari ad Euro 33.000.000,00 (trentatremilioni/00);
- di attribuire un bonus di Euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) qualora venisse realizzata una operazione di investimento nella società da parte di un soggetto terzo.

Tale decisione era subordinata all'ottenimento dell'autorizzazione scritta da parte del Tribunale di Busto Arsizio.

La proposta è stata respinta dal Tribunale di Busto Arsizio in data 8 luglio 2015 e, pertanto, nessun bonus è stato attribuito all'Amministratore Delegato.

Gli emolumenti assegnati hanno carattere globale ed onnicomprensivo e resta, pertanto, esclusa, sino alla scadenza del mandato, l'erogazione di ogni altro emolumento, compenso, remunerazione, indennità per tali titoli.

3.2 Remunerazione dei Dirigenti

==

Componente fissa

La componente fissa della retribuzione trova riferimento nelle previsioni contrattuali e nelle relative tabelle economiche.

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 a breve termine (MBO)

Il sistema MBO è stato adottato già da alcuni anni dalla Società per incentivare i Dirigenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

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

La Vincenzo Zucchi, per la peculiarità dell'attività svolta, attribuisce particolare importanza ad alcune funzioni rispetto ad altre. Tale importanza varia, quindi, nel corso del tempo in funzione 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

Il Dr. Giovanni Battista Vacchi, per il periodo in cui ha assunto la carica di Amministratore Delegato, ha goduto di una polizza assicurativa infortuni (capitale assicurato Euro 1.550.000,00 in caso di morte, ovvero Euro 1.500.000,00 in caso di invalidità permanente) ed una polizza a copertura delle spese mediche.

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

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

3.4 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica

Non sono previsti trattamenti da corrispondere agli Amministratori in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo, né accordi che contemplino accordi di non concorrenza.

4. POLITICA STOCK OPTIONS

Non sono previsti sistemi di pagamento differito o meccanismi di stock options.

5. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA PER L'ESERCIZIO SUCCESSIVO (2016)

Non sono intervenute modifiche della Politica sulla Remunerazione nel corso dell'esercizio 2016.

6. RIFERIMENTI DI MERCATO

La proposta inerente la Politica sulla Remunerazione è stata formulata facendo riferimento alle *best practice* di mercato, all'analisi del contesto di operatività di Vincenzo Zucchi S.p.A. e tenendo conto di aziende con caratteristiche analoghe, prevalentemente nei settori commerciali.

SEZIONE II

La seconda **sezione** di questa 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.

Si forniscono nella tabella 1 di seguito le informazioni analitiche relative ai compensi corrisposti agli Amministratori e ai componenti del Collegio Sindacale.

Detti compensi, ammontanti complessivamente ad Euro 545 migliaia, sono costituiti dalle retribuzioni (fisse e variabili) per Euro 453 migliaia, frange benefit per Euro 6 migliaia e compensi variabili per 60 migliaia di Euro.

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			
Matteo Zucchi	Presidente	01/01 - 31/05	31/12/16	29				2		31
Marco Valerio Corini	Amministratore	01/01 - 31/05	31/12/16	9	4					13
Anna Schiaffino	Amministratore	01/01 - 31/05	31/12/16	9	2					11
Giovanni Battista Vacchi	Delegato	01/01 - 31/12	31/12/17	308				4		312
Paolo Pedersoli	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/17	20	5				39	64
Angelo Turi	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/17	30					5	35
Giuseppe Fornari	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/17	12	6				5	23
Giuseppe Rielli	Amministratore	01/01 - 23/09	31/12/17	7					1	8
Patrizia Polliotto	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/17	12	3				4	19
Barbara Adami Lami	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/17	12	6				4	22
Miriam Denise Caggiano	Amministratore	23/09 - 31/12	31/12/17	5					2	7
Compensi nella società che redige il bilancio				453	26	0		6	60	545
Compensi da controllate e collegate										
Totale										545

Come sopra esposto, non sussistono accordi relativamente a trattamenti da corrispondere agli Amministratori in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo essa avvenga.

APPLICAZIONE DELLA POLITICA

Con riferimento all'esercizio 2015, senza tener conto degli affinamenti apportati alla Politica e descritti in precedenza, la Politica per la remunerazione risulta effettivamente applicata dalla Società, come indicato nella Sezione II di questo documento e verificato dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'attività di monitoraggio effettuata.

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

Di seguito lo schema redatto sulla base dei criteri di cui all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, all'Allegato 3A, Schema 7-*ter* indicante le partecipazioni detenute.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Durante l'esercizio 2015 il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Matteo Zucchi, ha detenuto, dalla data 1 gennaio 2015 alla data di cessazione della carica (31 maggio 2015), n. 7.364.692 azioni della Vincenzo Zucchi S.p.A.

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 e via NIS.

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, 8 aprile 2016

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Dott. Angelo Turi