



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 REMUNERAZIONE
ai sensi dell'art. 123-ter del TUF
e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2016

GLOSSARIO

Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo approvato nel luglio 2015 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> 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-quater, 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	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
Prospetto	Il prospetto relativo all'Offerta Pubblica di Vendita e Sottoscrizione all'ammissione a quotazione sul Mercato Telematico Azionario - Segmento STAR, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. di azioni ordinarie di Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.
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 remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.
Società	Massimo Zanetti Beverage Group

INDICE

PREMESSA	4
----------------	---

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE..... 5

A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione.....	5
B) Composizione, modalità di funzionamento e compiti del Comitato per la Remunerazione	5
C) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....	6
D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2015	6
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	7
F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	9
G) Con riferimento alle componenti variabili, 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	9
H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	10
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	10
J) Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e dei meccanismi di correzione ex post	10
K) 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	10
L) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	10
M) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	10
N) Eventuale utilizzo delle politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.....	11

SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2015 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAI DIRETTORI GENERALI NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	12
Parte I – Voci che compongono la Remunerazione.....	12
Parte II - Tabelle	17

SEZIONE III - INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	23
--	-----------

PREMESSA

La presente Relazione, approvata in data 10 marzo 2016 dal Consiglio di Amministrazione di Massimo Zanetti Beverage Group – società quotata dal 3 giugno 2015 sull'MTA Segmento STAR - illustra, in osservanza delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, la Politica di remunerazione adottata dalla Società, con riferimento all'esercizio 2016, ("**Politica di Remunerazione 2016**") , nonché, nella seconda sezione della Relazione, i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2015 ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Alla data della presente Relazione:

- il Consiglio di Amministrazione – nominato dall'Assemblea del 15 luglio 2014 - è composto da nove membri in carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016 e precisamente: Massimo Zanetti (Presidente e Amministratore Delegato), Matteo Zanetti, Laura Zanetti, Massimo Mambelli, Lawrence L. Quier, Maria Pilar Arbona Palmeiro Goncalves Braga Pimenta, Jose Fernando Pinto dos Santos, Roberto H. Tentori e Annapaola Tonelli
- il Collegio Sindacale – nominato dall'Assemblea del 15 luglio 2014 - è composto dai seguenti Sindaci Effettivi: Pier Paolo Pascucci (Presidente), Ermanno Era e Maria Augusta Scagliarini
- il dott. Pascal Heritier riveste la carica di Direttore Generale
- a partire dall'esercizio 2016 il consigliere Maria Pilar Arbona Palmeiro Goncalves Braga Pimenta ricopre altresì il ruolo di dirigente con responsabilità strategiche di MZBG. Nel 2015 non sono stati individuati dirigenti con responsabilità strategiche tenuto conto della struttura organizzativa della Società e dei poteri e deleghe conferite.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, la Politica di Remunerazione 2016, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società, convocata, ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, del Codice Civile, per l'approvazione del bilancio di esercizio 2015.

SEZIONE I POLITICA DI REMUNERAZIONE 2016

A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione (vedasi successiva lett. B).

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, la Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della presente Relazione, è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società, convocata, ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, del Codice Civile, per l'approvazione del bilancio d'esercizio.

Responsabili della corretta attuazione della Politica sono il Comitato Nomine e Remunerazione, in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e dal Regolamento del Comitato, e il Consiglio di Amministrazione.

B) Composizione, modalità di funzionamento e compiti del Comitato Nomine e Remunerazione

Ai sensi del Regolamento del Comitato, il Comitato Nomine e Remunerazione è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione ed è composto da almeno tre Amministratori indipendenti; in alternativa il Comitato può essere composto da amministratori non esecutivi in maggioranza 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. Il presidente è scelto tra gli indipendenti.

Alla data della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi e indipendenti e precisamente Annapaola Tonelli, con funzioni di Presidente, Jose Fernando Pinto dos Santos e Roberto H. Tentori. Quest'ultimo è stato individuato, al momento della nomina, quale componente con adeguata esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

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 partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato e possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci. Alle riunioni possono inoltre partecipare soggetti che non ne sono membri su invito del Presidente del Comitato stesso e su singoli punti all'ordine del giorno. I soggetti invitati non hanno diritto di voto.

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, nelle proprie valutazioni e decisioni relative alla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

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

- (i) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal responsabile risorse umane di Gruppo e formulare al Consiglio proposte in materia;
- (ii) 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 predispose una relazione annuale al 31 dicembre da presentarsi al Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del Consiglio riferisce in sede di assemblea annuale di approvazione del bilancio in merito alle attività svolte dal Comitato nel periodo di riferimento.

Il Comitato può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché avvalersi di consulenti esterni.

C) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione 2016

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione 2016 non sono intervenuti esperti indipendenti.

D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione 2016, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2015

La Politica di Remunerazione 2016 è volta ad 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 a promuovere la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Come evidenziato nel Prospetto, la Società non ha formalmente adottato una Politica di Remunerazione per il 2015. Nondimeno, in data 4 maggio 2015, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato le linee guida concernenti meccanismi di incentivazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali 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, che hanno portato all'adozione di un piano di incentivazione monetaria a lungo termine in data 28 agosto 2015 denominato "Piano di Incentivazione a lungo termine per il triennio 2015-2017" (il "**Piano di Incentivazione 2015-2017**"). 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 2 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale ha adottato la Politica di Remunerazione 2016 che nella sostanza recepisce la Politica di Remunerazione di fatto attuata nel 2015 (ancorché non formalizzata) integrando interamente il Piano di Incentivazione 2015-2017.

La Politica di Remunerazione 2016 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.

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

Coerentemente con quanto sopra descritto sub lettera D), la remunerazione degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche è costituita dalle componenti di seguito descritte.

i. Componente fissa

- per il Presidente e Amministratore Delegato, la componente fissa è costituita dal compenso determinato dall'Assemblea ordinaria, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dello Statuto;
- per gli altri amministratori esecutivi e non esecutivi, la componente fissa è costituita dal compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascuno di essi e dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati, 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;

- per il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la componente fissa è costituita dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva applicabile.

ii: Componente variabile

- 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 2015-2017 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"), con applicazione di un correttivo legato alla variazione percentuale del rapporto Ebitda/Gross Margin consolidato;
 - 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"), con applicazione di un correttivo legato alla variazione percentuale del prezzo dell'azione della Società rispetto al prezzo di collocamento)

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

- (i) dei correttivi, ed in particolare:
 - (a) 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 specificato per ciascun destinatario del Piano;
 - (b) la Componente B potrà subire variazioni sulla base del Prezzo dell'azione, che potrà comportare variazioni (in aumento o in diminuzione) in base alla variazione percentuale (%) tra il prezzo di collocamento del titolo MZBG e il Prezzo medio del titolo degli ultimi 30 giorni antecedenti la consuntivazione che avverrà a conclusione del Ciclo triennale previsto per la maturazione dei risultati;
- (ii) 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.

In linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la corresponsione di una porzione rilevante dell'Incentivo è differita, per un adeguato lasso temporale, rispetto al momento della maturazione.

In particolare:

- (i) 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*";

- (ii) l'Incentivo relativo alla Componente B è corrisposto per intero successivamente all'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del triennio di riferimento);

E' previsto un limite massimo (cap) all'incentivo erogabile, anche in caso di superamento del livello massimo di raggiungimento del relativo Obiettivo di Performance.

E' inoltre facoltà del Consiglio di Amministrazione modificare unilateralmente e secondo buona fede i valori degli Obiettivi di *Performance* - già accettati dai destinatari del Piano di Incentivazione 2015-2017 - qualora (i) ciò 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 (ii) qualora intervengano mutamenti nelle condizioni strutturali della Società e/o del gruppo ad essa facente capo 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.

- per il Direttore Generale e i dirigenti con responsabilità strategiche, è previsto inoltre uno strumento di incentivazione variabile a breve termine, subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati su base annuale ("MBO"), tanto di natura aziendale (quali ad esempio: crescita quota mercato di riferimento, aumento della redditività aziendale e della capacità di generare cassa, raggiungimento degli obiettivi di budget e implementazione del sistema di reporting), quanto di tipo individuale e definiti sulla base della carica ricoperta (quali ad esempio: crescita professionale, team building e capacità di comunicazione).

L'MBO deve essere strutturato in modo tale da prevedere che l'importo massimo non possa in ogni caso superare il 40% della Retribuzione Annuale Lorda..

F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

In base alla Politica di Remunerazione 2016, 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 comprendono, di regola, l'uso di autovettura e di un telefono cellulare aziendali.

G) Con riferimento alle componenti variabili, 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

Coerentemente con le previsioni del Piano di Incentivazione 2015-2017, 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.

Per quanto riguarda il LTI, tali obiettivi sono definiti in sede di 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.

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

Sui criteri per la valutazione degli obiettivi di performance, si rinvia a quanto descritto *sub* lettera E).

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.

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

Si rinvia a quanto descritto *sub* lettere E) e G).

J) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e dei meccanismi di correzione *ex post*

Come indicato *sub* lettera E), per quanto concerne il Presidente e Amministratore Delegato, gli amministratori esecutivi, il direttore generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MZBG, la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione (LTI) 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 base al Piano di Incentivazione 2015-2017, Società ha il diritto 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* – clausole di *Claw back*).

K) 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

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.

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.

L) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La Società ha stipulato e prevede di stipulare, a beneficio degli amministratori, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie previste dai rispettivi contratti individuali di lavoro, in conformità alla normativa collettiva applicabile.

M) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

La politica di remunerazione degli amministratori indipendenti non differisce da quella descritta in precedenza con riferimento agli amministratori non esecutivi, ed è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea ordinaria ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dello Statuto.

Il compenso degli amministratori che partecipano ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione è fissato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collego 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.

N) Eventuale utilizzo delle politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.

La Politica di Remunerazione 2016 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 PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2015 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAI DIRETTORI GENERALI NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione della Relazione illustra, nominativamente, i compensi corrisposti ai soggetti che nel corso dell'esercizio 2015 hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e di Direttore Generale. Nel corso dell'esercizio 2015 non sono stati individuati ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 2015, hanno ricoperto la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, componente del Collegio Sindacale o di Direttore Generale.

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 2015 del Presidente e Amministratore Delegato Dott. Massimo Zanetti è stata la seguente.

Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group

- Remunerazione fissa: Euro 600.000, quale compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 febbraio 2015;
- Remunerazione variabile (LTI): subordinata al raggiungimento dell'obiettivo di Performance corrispondente al valore di Ebitda consolidato conseguito dalla Società nel corso dell'esercizio 2015, rispetto al corrispondente valore di Target Ebitda Consolidato Annuale (la "Componente A"). La verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2015, previo parere del Comitato Remunerazione tenutosi in pari data, sulla base del bilancio consolidato 2015 approvato dal Consiglio medesimo. Poiché non è stato raggiunto il livello minimo dell'Obiettivo di Performance, con riferimento all'esercizio 2015 non è corrisposto alcun incentivo.
- Benefici non monetari: uso del telefono cellulare aziendale, polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

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

Compensi nelle società controllate

Il Dott. Massimo Zanetti ha inoltre percepito: i) un compenso fisso pari a Euro 91.853 quale Consigliere e Presidente della Massimo Zanetti Beverage USA Inc, ii) un compenso fisso di Euro 15.352 quale Consigliere e Presidente della Massimo Zanetti Beverage SA, iii) un compenso fisso di Euro 862.500 quale Consigliere e Presidente della Segrafredo Zanetti S.p.A. e iv) un compenso fisso di Euro 150.000 quale Consigliere e Presidente della Meira OY.

1.2. Amministratori Esecutivi

La remunerazione del **Dott. Massimo Mambelli** relativa all'esercizio 2015, è stata la seguente.

Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group

- Remunerazione fissa: Euro 60.000 quale compenso per la carica di Amministratore, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2015; e
- Remunerazione variabile (LTI): subordinata al raggiungimento dell'obiettivo di Performance corrispondente al valore di Ebitda consolidato conseguito dalla Società nel corso dell'esercizio 2015, rispetto al corrispondente valore di Target Ebitda Consolidato Annuale (la "Componente A"). La verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2015, previo parere del Comitato Remunerazione tenutosi in pari data, sulla base del bilancio consolidato 2015 approvato dal Consiglio medesimo. Poiché non è stato raggiunto il livello minimo dell'Obiettivo di Performance, con riferimento all'esercizio 2015 non è corrisposto alcun incentivo
- Benefici non monetari: uso del telefono cellulare, polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

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

Compensi nelle società controllate

Il Dott. Massimo Mambelli ha inoltre percepito: i) un compenso fisso pari a Euro 18.128 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage USA Inc, ii) un compenso fisso di Euro 10.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage SA, iii) un compenso fisso di Euro 80.000 quale Consigliere della Segrafredo Zanetti S.p.A., iv) un compenso fisso di Euro 25.000 quale Consigliere del La San Marco S.p.A., v) un compenso fisso di Euro 10.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A., vi) un compenso fisso di Euro 10.000 quale Consigliere della TikTak Segafredo Zanetti Nederland B.V., vii) un compenso fisso di Euro 10.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti France SA, viii) un compenso fisso di Euro 10.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti Australia Pty Ltd e xi) un compenso fisso di Euro 165.705 corrispondente alla retribuzione annua lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto quale dirigente della Segrafredo Zanetti S.p.A..

La remunerazione del **Dott. Larry Quier** relativa all'esercizio 2015, è stata la seguente.

Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group

- Remunerazione fissa: Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2015;
- Remunerazione variabile (LTI): subordinata al raggiungimento dell'obiettivo di Performance corrispondente al valore di Ebitda consolidato conseguito dalla Società nel corso dell'esercizio 2015, rispetto al corrispondente valore di Target Ebitda Consolidato Annuale (la "Componente A"). La verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2015, previo parere del Comitato Remunerazione tenutosi in pari data, sulla base del bilancio consolidato 2015 approvato dal Consiglio medesimo. Poiché non è stato raggiunto il livello minimo dell'Obiettivo di Performance, con riferimento all'esercizio 2015 non è corrisposto alcun incentivo
- Benefici non monetari: uso del telefono cellulare aziendale, polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

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

Compensi nelle società controllate

Il Dott. Larry Quier ha inoltre percepito un compenso pari a Euro 598.904 corrispondente alla retribuzione annua lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto quale Chief Operating Manager della Massimo Zanetti Beverage USA Inc

1.3. Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, relativa all'esercizio 2015 è stata la seguente.

- **Laura Zanetti**: quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage Group, un compenso fisso pari a Euro 20.000, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2015.

Compensi nelle società controllate: i) un compenso fisso di Euro 15.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage SA, ii) un compenso fisso di Euro 80.000 quale Consigliere della Segrafredo Zanetti S.p.A., iii) un compenso fisso di Euro 25.000 quale Consigliere del La San Marco S.p.A. e iv) un compenso fisso di Euro 100.000 corrispondente alla retribuzione annua lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto quale dirigente della Segafredo Zanetti S.p.A.

- **Matteo Zanetti**: quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage Group, un compenso fisso pari a Euro 20.000, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2015.

Compensi nelle società controllate: i) un compenso fisso di Euro 15.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage SA, ii) un compenso fisso di Euro 80.000 quale Consigliere della Segrafredo Zanetti S.p.A., iii) un compenso fisso di Euro 25.000 quale Consigliere del La San Marco S.p.A. iv) un compenso fisso di Euro 30.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A. e v) un compenso fisso di Euro 145.000 corrispondente alla retribuzione annua lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto quale dirigente della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.

- **Annapaola Tonelli**: quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage Group un compenso fisso pari a Euro 20.000, quale componente e Presidente del Comitato per Nomine e Remunerazione un compenso fisso pari a Euro 10.000, quale componente del Comitato Controllo e Rischi un compenso fisso pari a Euro 5.000 e quale componente del Comitato Operazioni Parti Correlate un compenso fisso pari a Euro 5.000, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2015.

- **Roberto H. Tentori**: quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage Group un compenso fisso pari a Euro 20.000, quale Componente e Presidente del Comitato Controllo e Rischi un compenso fisso pari a Euro 10.000, quale Componente e Presidente del Comitato Operazioni Parti Correlate un compenso fisso pari a Euro 10.000 e quale componente del Comitato Nomine e Remunerazione un compenso fisso pari a Euro 5.000, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2015.

- **Josè Fernando Pinto dos Santos**: quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage Group un compenso fisso pari a Euro 20.000, quale componente del Comitato per Nomine e Remunerazione un compenso fisso pari a Euro 5.000, quale componente del Comitato Controllo e Rischi un compenso fisso pari a Euro 5.000 e quale componente del Comitato Operazioni Parti Correlate, un compenso fisso pari a Euro 5.000, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2015.

- **Maria Pilar Arbona Palmeiro Goncalves Braga Pimenta**: quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage Group un compenso fisso pari a Euro 20.000, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2015, e quale dirigente della Società un compenso fisso pari a Euro 37.143, corrispondente alla retribuzione annua 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.

Compensi nelle società controllate: un compenso fisso di Euro 80.831 quale *managing director* della Segafredo Zanetti Australia Pty Ltd. (sino al 30 giugno 2015).

Tutti i suddetti consiglieri beneficiano di una polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

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 2015, come deliberato dall'Assemblea del 15 luglio 2014, è stata la seguente:

- per il Presidente del Collegio Sindacale **Pier Paolo Pascucci** un compenso annuo lordo onnicomprensivo pari a Euro 37.500;
- per il Sindaco Effettivo **Ermanno Era** un compenso annuo lordo onnicomprensivo pari a Euro 25.000;
- per il Sindaco Effettivo **Maria Augusta Scagliarini** un compenso annuo lordo onnicomprensivo pari a Euro 25.000.

1.5. Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale **Pascal Heritier** relativa all'esercizio 2015 è stata la seguente.

Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group

- Remunerazione fissa: Euro 199.999 quale retribuzione annua 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 variabile (LTI): subordinata al raggiungimento dell'obiettivo di Performance corrispondente al valore di Ebitda consolidato conseguito dalla Società nel corso dell'esercizio 2015, rispetto al corrispondente valore di Target Ebitda Consolidato Annuale (la "Componente A"). La verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2015, previo parere del Comitato Remunerazione tenutosi in pari data, sulla base del bilancio consolidato 2015 approvato dal Consiglio medesimo. Poiché non è stato raggiunto il livello minimo dell'Obiettivo di Performance, con riferimento all'esercizio 2015 non è corrisposto alcun incentivo
- Benefici non monetari: uso del telefono cellulare aziendale, polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

Compensi nelle società controllate

Il Dott. Pascal Heritier ha inoltre percepito i seguenti compensi (per complessivi Euro 127.201):
Euro 52.200, per la carica di amministratore delegato di Massimo Zanetti Beverage SA
Euro 25.000, per la carica di amministratore delegato di Segafredo Zanetti Espresso Wolrldwide Ltd;
Euro 25.000, per la carica di consigliere di La San Marco S.p.A.;
Euro 10.000 per la carica di *President* di Segafredo Zanetti Espresso Wolrldwide Japan;
Euro 10.000 per la carica di *President* di Boncafe International;
Euro 5.000, per la carica di consigliere di Segafredo Zanetti Portugal SA;
Euro 5.000, per la carica di *general manager* di Segafredo Zanetti Austria GmbH;

1.6. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso dell'esercizio 2015 non sono stati individuati dirigenti con responsabilità strategiche.

1.7. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Nel corso dell'esercizio 2015, 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 di quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

1.8. Cash Long Term Incentive

In data 28 agosto 2015, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato il Piano di Incentivazione 2015-2017.

Per maggiori informazioni sul Piano di Incentivazione 2015-2017 si rinvia sub lett. (E).

Il regolamento del Piano di Incentivazione 2015-2017 è disponibile sul sito internet della Società www.mzb-group.com nella sezione "*IR/Corporate Governance/Procedure e Regolamenti*".

Parte II - Tabelle

Nelle tabelle seguenti sono indicati, con riferimento all'esercizio 2015, 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.

Si precisa che, fatta sola eccezione per il direttore generale, nel corso dell'esercizio 2015 non sono stati individuati altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Treviso, 10 marzo 2016

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(Massimo Zanetti)

TABELLA - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri 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 partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Massimo Zanetti	Presidente CDA AD	1.1.2015- 31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	600.000	-	-	-	-	-	600.000	-	-
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	1.119.705 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	1.119.705	-	-
				<i>Totale</i>	1.719.705	-	-	-	-	-	1.719.705	-	-
Matteo Zanetti	Amministratore	1.1.2015- 31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	295.000 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	295.000	-	-
				<i>Totale</i>	315.000	-	-	-	-	-	315.000	-	-
Laura Zanetti	Amministratore	1.1.2015- 31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	220.000 ⁽³⁾	-	-	-	-	-	220.000	-	-
				<i>Totale</i>	240.000	-	-	-	-	-	240.000	-	-
Massimo Mambelli	Amministratore	1.1.2015- 31.12.2015	Assemblea approvazione	<i>Compensi MZBG</i>	60.000	-	-	-	-	-	60.000	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
			bilancio 2016	<i>Compensi società controllate e collegate</i>	328.833 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	328.833	-	-
				<i>Totale</i>	398.833	-	-	-	-	-	398.833	-	-
Lawrence L. Quier	Amministratore	1.1.2015-31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	598.904 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	598.904	-	-
				<i>Totale</i>	618.904	-	-	-	-	-	618.904	-	-
Maria Pilar Arbona Palmeiro Goncalves Braga Pimenta	Amministratore	1.1.2015-31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	57.143 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	57.143	-	-
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	80.831 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-	80.831	-	-
				<i>Totale</i>	137.974	-	-	-	-	-	137.974	-	-
Josè Fernando Pinto dos Santos	Amministratore Indipendente	1.1.2015-31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	20.000	15.000 ⁽⁸⁾	-	-	-	-	35.000	-	-
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-
Roberto H. Tentori	Amministratore Indipendente	1.1.2015-31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	20.000	25.000 ⁽⁹⁾	-	-	-	-	45.000	-	-
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
				<i>collegate</i>										
				<i>Totale</i>	20.000	25.000	-	-	-	-	45.000	-	-	
Annapaola Tonelli	Amministratore Indipendente	1.1.2015-31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	20.000	20.000 ⁽¹⁰⁾	-	-	-	-	40.000	-	-	
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	20.000	20.000	-	-	-	-	40.000	-	-	
Pier Paolo Pascucci	Presidente CS	1.1.2015-31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	37.500	-	-	-	-	-	37.500	-	-	
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	37.500	-	-	-	-	-	37.500	-	-	
Ermanno Era	Sindaco Effettivo	1.1.2015-31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-	
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-	
Maria Augusta Scagliarini	Sindaco Effettivo	1.1.2015-31.12.2015	Assemblea approvazione bilancio 2016	<i>Compensi MZBG</i>	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-	
				<i>Compensi società controllate e</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
				<i>collegate</i>									
				<i>Totale</i>	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Pascal Heritier	Direttore Generale	1.1.2015 31.12.2015	-	<i>Compensi MZBG</i>	199.999	-	-	-	-	-	199.999	-	-
				<i>Compensi società controllate e collegate</i>	127.201	-	-	-	-	-	127.201	-	-
				<i>Totale</i>	327.200	-	-	-	-	-	327.200	-	-

- (1) Di cui: Euro 91.853 quale Consigliere e Presidente della Massimo Zanetti Beverage USA Inc, Euro 15.352 quale Consigliere e Presidente della Massimo Zanetti Beverage SA, Euro 862.500 quale Consigliere e Presidente della Segrafredo Zanetti S.p.A. e Euro 150.000 quale Consigliere e Presidente della Meira OY.
- (2) Di cui: Euro 15.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage SA, Euro 80.000 quale Consigliere della Segrafredo Zanetti S.p.A., Euro 25.000 quale Consigliere del La San Marco S.p.A., Euro 30.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A. e Euro 145.000 quale dirigente della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.
- (3) Di cui Euro 15.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage SA, Euro 80.000 quale Consigliere della Segrafredo Zanetti S.p.A., Euro 25.000 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 18.128 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage USA Inc, Euro 10.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage SA, Euro 80.000 quale Consigliere della Segrafredo Zanetti S.p.A., Euro 25.000 quale Consigliere del La San Marco S.p.A., Euro 10.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A., Euro 10.000 quale Consigliere della TikTak Segafredo Zanetti Nederland B.V., Euro 10.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti France SA, Euro 10.000 quale Consigliere della Segafredo Zanetti Australia PTV Ltd e Euro 165.705 quale dirigente della Segrafredo Zanetti S.p.A.
- (5) Quale Chief Operating Officer della Massimo Zanetti Beverage USA Inc
- (6) Di cui Euro 20.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage Group e Euro 37.143 quale dirigente della Società.
- (7) Quale *managing director* della Segafredo Zanetti Australia Pty Ltd. (sino al 30 giugno 2015).
- (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 per le Nomine e la Remunerazione e Euro 5.000 quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato Operazioni Parti Correlate.
- (9) Di cui: Euro 10.000, quale compenso fisso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Euro 5.000 quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e Euro 5.000 quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato Operazioni Parti Correlate.
- (10) Di cui: Euro 5.000, quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi e Euro 10.000 quale compenso fisso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e Euro 5.000 quale compenso fisso per la carica di componente del Comitato Operazioni Parti Correlate.

TABELLA - 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		Bonus dell'anno				Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Massimo Zanetti	Presidente CDA AD	Compensi MZBG	CLTI 2015-2017 (CdA 28/8/2015)	-	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>Totale</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
Massimo Mambelli	Amministratore	Compensi MZBG	CLTI 2015-2017 (CdA 28/8/2015)	-	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>Totale</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
Larry Quier	Amministratore	Compensi MZBG	CLTI 2015-2017 (CdA 28/8/2015)	-	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>Totale</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	

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 2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015
Massimo Zanetti	Presidente CdA AD	01.01.2015- 31.12.2015	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A. ⁽¹⁾	28.000.000	-	5.355.117	22.644.883
Pascal Heritier	Direttore Generale	01.01.2015- 31.12.2015	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.	0	400	0	400

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