



**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 28 febbraio 2019

## GLOSSARIO

<b>Codice di Autodisciplina o Codice</b>	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.
<b>Comitato Nomine e Remunerazione o Comitato</b>	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.
<b>Consiglio di Amministrazione o Consiglio</b>	Il Consiglio di Amministrazione di Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione.
<b>Gruppo</b>	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
<b>Massimo Zanetti Beverage Group o MZBG o Società</b>	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.
<b>MTA</b>	Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	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.
<b>Regolamento del Comitato</b>	Il Regolamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento Consob adottato con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
<b>Relazione sulla Remunerazione o Relazione</b>	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti.

## INDICE

PREMESSA .....	4
<b>SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019</b> .....	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 Nomine e Remunerazione .....	5
C) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione 2019.....	6
D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione 2019, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2018.....	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 <i>performance</i> 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 <i>ex post</i> .....	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 <i>performance</i> della società .....	10
L) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie .....	11
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 .....	11
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
<b>SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2018 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAI DIRETTORI GENERALI NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b> .....	12
Parte I – Voci che compongono la Remunerazione.....	12
Parte II - Tabelle .....	24
<b>SEZIONE III - INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b> .....	38

## PREMESSA

La presente Relazione, approvata in data 28 febbraio 2019 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 2019 ("**Politica di Remunerazione 2019**"), nonché, nella seconda sezione della Relazione, i compensi corrisposti e/o maturati (ancorché non corrisposti) nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2018 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 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, in sostituzione del consigliere Lawrence L. Quier dimessosi dalla carica in pari data. Il Consiglio di Amministrazione resta in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, fatta sola eccezione per il consigliere Leonardo Rossi, il cui mandato, in quanto amministratore cooptato, scade in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019;
- il Collegio Sindacale – nominato dall'Assemblea dell'11 aprile 2017 - è composto dai seguenti Sindaci Effettivi: Fabio Facchini (Presidente), Simona Gnudi e Franco Squizzato;
- il Dott. Pascal Héritier riveste la carica di Direttore Generale;
- i dirigenti con responsabilità strategiche della Società sono il Dott. Leonardo Rossi, il Dott. Giorgio Boggero ed il Dott. Francesco Cantini.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, la Politica di Remunerazione 2019, 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 2018.

## SEZIONE I

### POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019

#### **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 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.

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.

Il Comitato predisponde 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.

### **C) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione 2019**

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione 2019 non sono intervenuti esperti indipendenti.

### **D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione 2019, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2018**

Coerentemente con la politica di remunerazione adottata per il 2018, la Politica di Remunerazione 2019 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 a promuovere la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2019 contiene le linee guida concernenti i 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. 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 28 febbraio 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale ha adottato la Politica di Remunerazione 2019 che nella sostanza recepisce la Politica di Remunerazione attuata nel 2018.

La Politica di Remunerazione 2019 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**

- (I.1) per il Presidente e Amministratore Delegato e per i singoli Amministratori esecutivi e non 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 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;
- (I.2) 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.

**(II) Componente variabile**

- (II.1) 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:
- (II.1.1) 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**"),
- (II.1.2) 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:
- (a.1) 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;
- (a.2) 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.



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;

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:

- (1) 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
  - (2) 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.2) 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).

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

#### **F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

In base alla Politica di Remunerazione 2018, 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, nonché di una polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

#### **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 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.

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.

**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 2018-2020, la 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* e 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 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 PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2018 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 ai soggetti che nel corso dell'esercizio 2018 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.

#### 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 2018, hanno ricoperto la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, componente del Collegio Sindacale, di Direttore Generale o Dirigente con responsabilità strategiche.

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 2018 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) 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**") di competenza 2018, per Euro 114.406,00;
- ii) 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 2018, 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 28 febbraio 2019, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sulla base dei dati del bilancio consolidato 2018 approvato dal Consiglio medesimo. All'esito di tale verifica, in relazione all'esercizio 2018, è maturata una remunerazione aggiuntiva connessa al LTI di

complessivi Euro 1.246.086,00 di cui Euro 760.931,00 in relazione alla Componente A ed Euro 485.155,00 in relazione alla Componente B. Conformemente alle previsioni del Piano di Incentivazione 2018-2020, tale remunerazione aggiuntiva sarà corrisposta come segue:

- a) quanto alla Componente A, Euro 304.372,00 (pari al 40% dell'importo maturato) entro e non oltre 90 giorni dalla data di presentazione all'Assemblea ordinaria della Società del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 e Euro 456.559,00 (pari al residuo 60% dell'importo maturato) in due *tranches* di pari importo, nei successivi esercizi 2020 e 2021, entro e non oltre 90 giorni dalla data di presentazione alla Assemblea ordinaria della Società del relativo bilancio consolidato, sempre che siano soddisfatte le condizioni a tal fine previste dal Piano di Incentivazione 2018-2020;
- b) quanto alla Componente B, 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.

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 percepito:

- un compenso fisso pari a Euro 85.281,00 quale Consigliere e Presidente della Massimo Zanetti Beverage USA Inc.;
- un compenso fisso di Euro 850.000,00 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 Dott. Massimo Mambelli (Amministratore esecutivo fino al 17 giugno 2018)

La remunerazione del Dott. Massimo Mambelli, relativa all'esercizio 2018 è stata la seguente.

#### 1.2.1.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 53.029,00 quale compenso per la carica di Amministratore, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017;

Remunerazione aggiuntiva variabile (LTI):

- i) 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**") di competenza 2018, per Euro 29.845,00.

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

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

#### 1.2.1.2 *Compensi nelle società controllate*

Il Dott. Massimo Mambelli ha inoltre percepito:

- un compenso fisso pari a Euro 17.056,00 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage USA Inc.;
- 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 16.451,00 quale Consigliere di La San Marco S.p.A., per il periodo 1 gennaio 2018 – 18 luglio 2018;
- un compenso fisso di Euro 22.581,00 quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di La San Marco S.p.A., per il periodo 19 luglio 2018 – 31 dicembre 2018;
- 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.

#### 1.2.2 Dott. Lawrence L. Quier (consigliere in carica fino al 17 giugno 2018)

La remunerazione del Dott. Lawrence L. Quier, relativa all'esercizio 2018 (\*), è stata la seguente.

##### 1.2.2.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 13.890,00 quale compenso per la carica di Amministratore, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017;

Remunerazione aggiuntiva variabile (LTD):

- i) 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**") di competenza 2018, per Euro 24.871,00.

Benefici non monetari: polizza assicurativa sulla responsabilità civile.

Nessun trattamento economico è previsto per la cessazione dalla carica.

##### 1.2.2.2 *Compensi nelle società controllate*

Il Dott. Lawrence L. Quier ha inoltre percepito dalla Massimo Zanetti Beverage USA Inc.:

Remunerazione fissa: pari a Euro 180.948,00 corrispondente alla retribuzione annuale lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto quale *Chief Operating Manager* e *Chief Strategy Manager*;

Remunerazione aggiuntiva variabile (MBO): subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati su base annuale. La verifica del raggiungimento degli obiettivi alla base della remunerazione aggiuntiva variabile (MBO) - effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Massimo Zanetti Beverage USA Inc. sulla base del bilancio 2018 – è pari a Euro 42.598,00 e sarà corrisposta nell'esercizio 2019.

(\*) periodo 1 gennaio 2018 – 17 giugno 2018.

### 1.2.3 Leonardo Rossi

#### 1.2.3.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 26.644,00 (\*\*) quale compenso per la carica di Amministratore, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 giugno 2018, ed Euro 179.286,00 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): 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 2018, 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 28 febbraio 2019, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sulla base dei dati del bilancio consolidato 2018 approvato dal Consiglio medesimo. All'esito di tale verifica, in relazione all'esercizio 2018, è maturata una remunerazione aggiuntiva connessa al LTI di complessivi Euro 78.157,00 di cui Euro 47.727,00 in relazione alla Componente A ed Euro 30.430,00 in relazione alla Componente B. Conformemente alle previsioni del Piano di Incentivazione 2018-2020, tale remunerazione aggiuntiva sarà corrisposta come segue:

- a) quanto alla Componente A, Euro 19.091,00 (pari al 40% dell'importo maturato) 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 2018 e Euro 28.636,00 (pari al residuo 60% dell'importo maturato) in due *tranches* di pari importo, nei successivi esercizi 2020 e 2021, entro e non oltre 90 giorni dalla data di presentazione alla Assemblea ordinaria della Società del relativo bilancio consolidato, sempre che siano soddisfatte le condizioni a tal fine previste dal Piano di Incentivazione 2018-2020;
- b) quanto alla Componente B, 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.

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

(\*\*) periodo 18 giugno 2018 – 31 dicembre 2018.

### 1.3 Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, relativa all'esercizio 2018, 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:*

- 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 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*

- 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 152.857,00 corrispondente alla retribuzione annuale lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto quale dirigente della Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.

#### 1.3.3 Maria Pilar Arbona Palmeiro Goncalves Braga Pimenta

##### 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.



#### 1.3.3.2 *Compensi nelle società controllate*

- un compenso fisso di Euro 115.510,00 quale *Managing Director* di Brodies Melrose Drysdale & Co Ltd..

#### 1.3.4 Mara Vanzetta

##### 1.3.4.1 *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.

#### 1.3.5 Giorgio Valerio

##### 1.3.5.1 *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.

#### 1.3.6 Sabrina Delle Curti

##### 1.3.6.1 *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 (o, rispetto ai consiglieri che sono cessati nel corso dell'esercizio 2018, hanno beneficiato) di una polizza assicurativa sulla responsabilità civile, per il periodo della carica.

Nessun trattamento economico è previsto per i suddetti consiglieri (inclusi i consiglieri che sono cessati nel corso dell'esercizio 2018) 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 2018, 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*

- un compenso di Euro 6.000,00 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*

- un compenso di Euro 9.000,00 quale Presidente del Collegio Sindacale di Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.

## 1.5 DIRETTORE GENERALE

La remunerazione del Direttore Generale Pascal Héritier, relativa all'esercizio 2018, 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) 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**") di competenza 2018, per Euro 27.358,00;

- ii) 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 2018, 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 28 febbraio 2019, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sulla base dei dati del bilancio consolidato 2018 approvato dal Consiglio medesimo. All'esito di tale verifica, in relazione all'esercizio 2018, è maturata una remunerazione aggiuntiva connessa al LTI di complessivi Euro 201.285,00 di cui Euro 122.916,00 in relazione alla Componente A ed Euro 78.369,00 in relazione alla Componente B. Conformemente alle previsioni del Piano di Incentivazione 2018-2020, tale remunerazione aggiuntiva sarà corrisposta come segue:
- a) quanto alla Componente A, Euro 49.166,00 (pari al 40% dell'importo maturato) 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 2018 e Euro 73.750,00 (pari al residuo 60% dell'importo maturato) in due *tranches* di pari importo, nei successivi esercizi 2020 e 2021, entro e non oltre 90 giorni dalla data di presentazione alla Assemblea ordinaria della Società del relativo bilancio consolidato, sempre che siano soddisfatte le condizioni a tal fine previste dal Piano di Incentivazione 2018-2020;
- b) quanto alla Componente B, 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.

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 Hérítier ha inoltre percepito i seguenti compensi:

- Euro 52.200,00, 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 15.000,00, per la carica di Consigliere di La San Marco S.p.A., per il periodo 1 gennaio 2018 – 21 giugno 2018;
- Euro 12.567,00 per la carica di *President* di Segafredo Zanetti Espresso Worldwide Japan Inc.;
- Euro 10.890,00 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.

## 1.6 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

### 1.6.1 Dott. Giorgio Boggero

La remunerazione del Dott. Giorgio Boggero, *Managing Director South Europe* relativa all'esercizio 2018 è stata la seguente.

#### 1.6.1.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 300.000,00, 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 (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 2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2019 e (ii) dei bilanci gestionali 2018 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) 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**") di competenza 2018, per Euro 9.440,00;
- ii) 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 2018, 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 28 febbraio 2019, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sulla base dei dati del bilancio consolidato 2018 approvato dal Consiglio medesimo. All'esito di tale verifica, in relazione all'esercizio 2018, è maturata una remunerazione aggiuntiva connessa al LTI di complessivi Euro 108.607,00 di cui Euro 66.322,00 in relazione alla Componente A ed Euro 42.285,00 in relazione alla Componente B. Conformemente alle previsioni del Piano di Incentivazione 2018-2020, tale remunerazione aggiuntiva sarà corrisposta come segue:
  - a) quanto alla Componente A, Euro 26.529,00 (pari al 40% dell'importo maturato) 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 2018 e Euro 39.793,00 (pari al residuo 60% dell'importo maturato) in due *tranches* di pari importo, nei successivi esercizi 2020 e 2021, entro e non oltre 90 giorni dalla data di presentazione alla Assemblea ordinaria della Società del relativo bilancio consolidato, sempre che siano soddisfatte le condizioni a tal fine previste dal Piano di Incentivazione 2018-2020;

- b) quanto alla Componente B, 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.

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 25.000,00, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione di Massimo Zanetti Beverage Iberia S.A.
- Euro 500,00 per la carica di Consigliere della Segafredo Zanetti Hellas S.A., per il periodo 1 luglio 2018 – 31 dicembre 2018.

#### 1.6.2 Dott. Francesco Cantini

La remunerazione del Dott. Francesco Cantini, *Managing Director North Europe* relativa all'esercizio 2018 è stata la seguente.

##### 1.6.2.1 *Compensi nella Massimo Zanetti Beverage Group*

Remunerazione fissa: Euro 260.000,00 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 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 della carica ricoperta. 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 2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2019 e (ii) dei bilanci gestionali 2018 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) 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**") di competenza 2018, per Euro 4.740,00;
- ii) 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 2018, 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 28 febbraio 2019, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sulla base dei dati del bilancio consolidato 2018 approvato dal Consiglio medesimo. All'esito di tale verifica, in relazione all'esercizio 2018, è maturata una remunerazione aggiuntiva connessa al LTI di

complessivi Euro 38.375,00 di cui Euro 23.434,00 in relazione alla Componente A ed Euro 14.941,00 in relazione alla Componente B. Conformemente alle previsioni del Piano di Incentivazione 2018-2020, tale remunerazione aggiuntiva sarà corrisposta come segue:

- a) quanto alla Componente A, Euro 9.373,00 (pari al 40% dell'importo maturato) 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 2018 e Euro 14.060,00 (pari al residuo 60% dell'importo maturato) in due *tranches* di pari importo, nei successivi esercizi 2020 e 2021, entro e non oltre 90 giorni dalla data di presentazione alla Assemblea ordinaria della Società del relativo bilancio consolidato, sempre che siano soddisfatte le condizioni a tal fine previste dal Piano di Incentivazione 2018-2020;
- b) quanto alla Componente B, 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.

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

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 15.000,00, per la carica di Consigliere di Meira Oy Ltd..
- Euro 11.667,00, per la carica di Consigliere di Segafredo Zanetti Poland Sp.z.o.o., per il periodo 1 giugno 2018 – 31 dicembre 2018.

#### 1.6.3 Dott. Leonardo Rossi

Per la remunerazione percepita dal Dott. Leonardo Rossi in qualità di dirigente con responsabilità strategiche (*Chief Financial Officer*) in relazione all'esercizio 2018, si rinvia al precedente paragrafo 1.2.3.

### **1.7 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO**

Nel corso dell'esercizio 2018, 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.

### **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 sub lett. (E).

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

\* \* \* \* \*

Villorba, 28 febbraio 2019

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
(Massimo Zanetti)

## **PARTE II - TABELLE**

Nelle tabelle seguenti sono indicati, con riferimento all'esercizio 2018, 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**  
**Compensi corrisposti ai, e/o maturati dai, 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 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	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	650.000	-	1.246.086	-	-	-	1.896.086	-	-
				Compensi società controllate e collegate <sup>(1)</sup>	1.085.281	-	-	-	-	1.085.281	-	-	
				<b>Totale</b>	<b>1.735.281</b>	-	<b>1.246.086</b>	-	-	<b>2.981.367</b>	-	-	
Matteo Zanetti	Amministratore	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate <sup>(2)</sup>	347.857	-	-	-	-	347.857	-	-	
				<b>Totale</b>	<b>377.857</b>	-	-	-	-	<b>377.857</b>	-	-	
Laura Zanetti	Amministratore	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate <sup>(3)</sup>	245.000	-	-	-	-	245.000	-	-	
				<b>Totale</b>	<b>275.000</b>	-	-	-	-	<b>275.000</b>	-	-	

(\*) Remunerazione variabile maturata (ma non ancora corrisposta) in relazione ad obiettivi realizzati nell'esercizio 2018.

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 Mambelli	Amministratore (**)	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	53.029	-	-	-	-	-	53.029	-	-
				Compensi società controllate e collegate <sup>(4)</sup>	381.793	-	-	-	-	381.793	-	-	
				<b>Totale</b>	<b>434.822</b>	-	-	-	-	<b>434.822</b>	-	-	
Lawrence L. Quier	Amministratore Esecutivo	1.1.2018-17.6.2018	Cessato per dimissioni il 18.6.2018	Compensi MZBG	13.890	-	-	-	-	-	13.890	-	-
				Compensi società controllate e collegate <sup>(5)</sup>	180.948	-	42.598	-	-	223.546	-	-	
				<b>Totale</b>	<b>194.838</b>	-	<b>42.598</b>	-	-	<b>237.436</b>	-	-	
Maria Pilar Arbona Palmeiro Goncalves Braga Pimenta	Amministratore	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate <sup>(6)</sup>	115.510	-	-	-	-	115.510	-	-	
				<b>Totale</b>	<b>145.510</b>	-	-	-	-	<b>145.510</b>	-	-	

(\*) Remunerazione variabile maturata (ma non ancora corrisposta) in relazione ad obiettivi realizzati nell'esercizio 2018.

(\*\*) Amministratore esecutivo fino al 17 giugno 2018.

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						
Leonardo Rossi	Amministratore Esecutivo	18.6.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	Compensi MZBG	26.644	-	-	-	-	-	26.644	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>26.644</b>	-	-	-	-	-	-	<b>26.644</b>	-	-
Sabrina Delle Curti	Amministratore Indipendente	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	15.000 <sup>(7)</sup>	-	-	-	-	45.000	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>30.000</b>	<b>15.000</b>	-	-	-	-	-	<b>45.000</b>	-	-
Mara Vanzetta	Amministratore Indipendente	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	25.000 <sup>(8)</sup>	-	-	-	-	55.000	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>30.000</b>	<b>25.000</b>	-	-	-	-	-	<b>55.000</b>	-	-

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						
Giorgio Valerio	Amministratore Indipendente	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	30.000	20.000 <sup>(9)</sup>	-	-	-	-	50.000	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>30.000</b>	<b>20.000</b>	-	-	-	-	<b>50.000</b>	-	-	
Fabio Facchini	Presidente CS	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	37.500	-	-	-	-	-	37.500	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>37.500</b>	-	-	-	-	-	<b>37.500</b>	-	-	
Simona Gnudi	Sindaco Effettivo	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-	
				Compensi società controllate e collegate <sup>(10)</sup>	15.000	-	-	-	-	-	-	15.000	-	-
				<b>Totale</b>	<b>40.000</b>	-	-	-	-	-	<b>40.000</b>	-	-	

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					
Franco Squizzato	Sindaco Effettivo	1.1.2018-31.12.2018	Assemblea approvazione bilancio 2019	Compensi MZBG	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate <sup>(11)</sup>	9.000	-	-	-	-	-	9.000	-	-
				<b>Totale</b>	<b>34.000</b>	-	-	-	-	-	<b>34.000</b>	-	-
Pascal Héritier	Direttore Generale	1.1.2018-31.12.2018	N.A.	Compensi MZBG	200.000	-	201.285	-	-	-	401.285	-	-
				Compensi società controllate e collegate <sup>(12)</sup>	130.657	-	-	-	-	-	130.657	-	-
				<b>Totale</b>	<b>330.657</b>	-	<b>201.285</b>	-	-	-	<b>531.942</b>	-	-
Giorgio Boggero	Dirigente con Responsabilità strategiche	1.1.2018-31.12.2018	N.A.	Compensi MZBG	300.000	-	108.607	-	-	-	408.607	-	-
				Compensi società controllate e collegate <sup>(13)</sup>	25.500	-	-	-	-	-	25.500	-	-
				<b>Totale</b>	<b>325.500</b>	-	<b>108.607</b>	-	-	-	<b>434.107</b>	-	-

(\*) Remunerazione variabile maturata (ma non ancora corrisposta) in relazione ad obiettivi realizzati nell'esercizio 2018.

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					
Francesco Cantini	Dirigente con Responsabilità strategiche	1.1.2018-31.12.2018	N.A.	Compensi MZBG	260.000	-	38.375	-	-	-	298.375	-	-
				Compensi società controllate e collegate <sup>(14)</sup>	26.667	-	-	-	-	-	26.667	-	-
				<b>Totale</b>	<b>286.667</b>	-	<b>38.375</b>	-	-	-	<b>325.042</b>	-	-
Leonardo Rossi	Dirigente con Responsabilità strategiche ( <i>Chief Financial Officer</i> )	18.6.2018-31.12.2018	N.A.	Compensi MZBG	179.286	-	78.157	-	-	-	257.443	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>179.286</b>	-	<b>78.157</b>	-	-	-	<b>257.443</b>	-	-

(\*) Remunerazione variabile maturata (ma non ancora corrisposta) in relazione ad obiettivi realizzati nell'esercizio 2018.

- (1) Di cui: Euro 85.281 quale Consigliere e Presidente della Massimo Zanetti Beverage USA Inc., Euro 850.000 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.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 152.857 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 17.056 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage USA Inc., Euro 10.000 quale Consigliere della Massimo Zanetti Beverage SA, Euro 100.000 quale Consigliere delegato della Segafredo Zanetti S.p.A., Euro 16.451 quale Consigliere di La San Marco S.p.A. (per il periodo 1 gennaio 2018 – 18 luglio 2018), Euro 22.581 quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di La San Marco S.p.A. (per il periodo 19 luglio 2018 – 31 dicembre 2018), 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 *Chief Operating Officer* e *Chief Strategy Officer* della Massimo Zanetti Beverage USA Inc.
- (6) Quale *Managing Director* di Brodies Melrose Drysdale & Co Ltd.



- (7) 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.
- (8) 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.
- (9) 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.
- (10) Di cui Euro 6.000 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.
- (11) Quale Presidente del Collegio Sindacale di Segafredo Zanetti Coffee System S.p.A.
- (12) 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 15.000 quale Consigliere di La San Marco S.p.A. (periodo 1 gennaio 2018 – 21 giugno 2018); Euro 12.567 quale *President* di Segafredo Zanetti Espresso Worldwide Japan Inc.; Euro 10.890 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.
- (13) Di cui Euro 25.000 quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di Massimo Zanetti Beverage Ibéria S.A. ed Euro 500 quale Consigliere della Segafredo Zanetti Hellas S.A. (periodo 1 luglio 2018 – 31 dicembre 2018).
- (14) Di cui Euro 15.000 quale Consigliere di Meira Oy Ltd. ed Euro 11.667 quale Consigliere di Segafredo Zanetti Poland Sp.z.o.o. (periodo 1 giugno 2018 – 31 dicembre 2018).



**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	LTI 2018-2020	1.246.086 <sup>(15)</sup>	-	-	-	-	-	-
			LTI 2015-2017	-	-	-	-	114.406	142.889 <sup>(16)</sup>	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>	<b>1.246.086</b>	-	-	-	<b>114.406</b>	<b>142.889</b>	-	
Massimo Mambelli	Amministratore (**)	Compensi MZBG	LTI 2015-2017	-	-	-	-	29.845	37.276 <sup>(17)</sup>	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>	-	-	-	-	<b>29.845</b>	<b>37.276</b>	-	
Lawrence L. Quier	Amministratore Esecutivo (**)	Compensi MZBG	LTI 2015-2017	-	-	-	-	24.871	31.062 <sup>(18)</sup>	-
		Compensi società controllate e collegate	MBO 2018	42.598 <sup>(19)</sup>	-	-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>	<b>42.598</b>	-	-	-	<b>24.871</b>	<b>31.062</b>	-	

(\*\*) Amministratore esecutivo fino al 17 giugno 2018.

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	
Pascal Héritier	Direttore Generale	Compensi MZBG	LTI 2018-2020	201.285 <sup>(20)</sup>	-	-	-	-	-	-
			LTI 2015-2017	-	-	-	-	27.358	34.169 <sup>(21)</sup>	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>	<b>201.285</b>	-	-	-	<b>27.358</b>	<b>34.169</b>	-	
Leonardo Rossi	Dirigente con Responsabilità strategiche ( <i>Chief Financial Officer</i> )	Compensi MZBG	LTI 2018-2020	78.157 <sup>(22)</sup>	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>	<b>78.157</b>	-	-	-	-	-	-	

Nome e Cognome	Carica		Bonus dell'anno				Bonus di anni precedent			Altri bonus
			Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Giorgio Boggero	Dirigente con Responsabilità strategiche	Compensi MZBG	LTI 2018-2020	108.607 <sup>(23)</sup>	-	-	-	-	-	-
			LTI 2015-2017	-	-	-	-	9.440	12.412 <sup>(24)</sup>	-
			MBO 2018	-	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>	<b>108.607</b>	-	-	-	<b>9.440</b>	<b>12.412</b>	-	
Francesco Cantini	Dirigente con Responsabilità strategiche	Compensi MZBG	LTI 2018-2020	38.375 <sup>(25)</sup>	-	-	-	-	-	-
			LTI 2015-2017	-	-	-	-	4.740	6.028 <sup>(26)</sup>	-
			MBO 2018	-	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>	<b>38.375</b>	-	-	-	<b>4.740</b>	<b>6.028</b>	-	

<sup>(15)</sup> Di cui Euro 304.372, pari al 40% della Componente A, erogabili nel 2019 ed Euro 941.713, pari (i) al 60% della Componente A (Euro 456.559, erogabili in due *tranches* di pari importo nel 2020 e nel 2021) e (ii) al 100% quota 2018 della Componente B (Euro 485.155, erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).

<sup>(16)</sup> LTI 2015-2017 erogabili in due *tranches* di Euro 100.165 ed Euro 42.724 rispettivamente nel 2019 e 2020.

<sup>(17)</sup> LTI 2015-2017 erogabili in due *tranches* di Euro 26.130 ed Euro 11.146 rispettivamente nel 2019 e 2020.

<sup>(18)</sup> LTI 2015-2017 erogabili in due *tranches* di Euro 21.774 ed Euro 9.288 rispettivamente nel 2019 e 2020.

<sup>(19)</sup> Erogabili nel 2019 da parte di Massimo Zanetti Beverage USA Inc.

- <sup>(20)</sup> Di cui Euro 49.166, pari al 40% della Componente A, erogabili nel 2019 ed Euro 152.119, pari (i) al 60% della Componente A (Euro 73.750, erogabili in due *tranches* di pari importo nel 2020 e nel 2021) e (ii) al 100% quota 2018 della Componente B (Euro 78.369, erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).
- <sup>(21)</sup> LTI 2015-2017 erogabili in due *tranches* di Euro 23.952 ed Euro 10.217 rispettivamente nel 2019 e 2020.
- <sup>(22)</sup> Di cui Euro 19.091, pari al 40% della Componente A, erogabili nel 2019 ed Euro 59.066, pari (i) al 60% della Componente A (Euro 28.636, erogabili in due *tranches* di pari importo nel 2020 e nel 2021) e (ii) al 100% quota 2018 della Componente B (Euro 30.430, erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).
- <sup>(23)</sup> Di cui Euro 26.529, pari al 40% della Componente A, erogabili nel 2019 ed Euro 82.078, pari (i) al 60% della Componente A (Euro 39.793, erogabili in due *tranches* di pari importo nel 2020 e nel 2021) e (ii) al 100% quota 2018 della Componente B (Euro 42.285, erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).
- <sup>(24)</sup> LTI 2015-2017 erogabili in due *tranches* di Euro 7.954 ed Euro 4.458 rispettivamente nel 2019 e 2020.
- <sup>(25)</sup> Di cui Euro 9.373, pari al 40% della Componente A, erogabili nel 2019 ed Euro 29.001, pari (i) al 60% della Componente A (Euro 14.060, erogabili in due *tranches* di pari importo nel 2020 e nel 2021) e (ii) al 100% quota 2018 della Componente B (Euro 14.941, erogabili al raggiungimento dell'obiettivo triennale di FCF consolidato cumulativo).
- <sup>(26)</sup> LTI 2015-2017 erogabili in due *tranches* di Euro 4.096 ed Euro 1.932 rispettivamente nel 2019 e 2020.

### 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 2017	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018
Massimo Zanetti	Presidente CdA AD	1.1.2018-31.12.2018	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A. <sup>(1)</sup>	23.339.963	0	0	23.339.963
Lawrence L. Quier	Amministratore Esecutivo	1.1.2018-17.6.2018	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.	12.000	0	0	12.000
Pascal Héritier	Direttore Generale	1.1.2018-31.12.2018	Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A.	400	1.000	0	1.400
Dirigenti con Responsabilità Strategiche				0	0	0	0

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