

# zucchigroup

VINCENZO ZUCCHI S.p.A.

Via Legnano n. 24 - 20127 Rescaldina (Milano)

Codice Fiscale e Partita IVA 00771920154

Numero REA MI 443968

Capitale sociale Euro 17.546.782,57 int. vers.

diviso in n. 25.331.766 azioni ordinarie senza indicazione del valore nominale

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

*Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2023, è messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società, sul sito internet della Società [www.zucchigroup.it](http://www.zucchigroup.it), nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info" gestito da Computershare ([www.1info.it](http://www.1info.it)) in data 15 maggio 2023.*

## Indice

Indice	2
GLOSSARIO	4
SEZIONE I	7
1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione della Politica di Remunerazione nonché responsabili della corretta attuazione di tale politica e dell'eventuale revisione	7
1.4 Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione	8
1.5 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	8
2. FINALITA' PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE	9
3. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE	10
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	10
3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	12
3.3 Benefici non monetari, coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche	13
3.4 Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione della componente variabile	13
3.5 Clausole per il mantenimento di strumenti finanziari in portafoglio	13
3.6 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica	13
3.7 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	14
4 COERENZA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO	15
5 CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2023	16
6 RIFERIMENTI DI MERCATO	17
7 ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA	18
SEZIONE II	19
PRIMA PARTE	19
1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	19
1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione della Società	19
1.2 Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione	20
2. COLLEGIO SINDACALE	21
3. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	22

4.	DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	
	23	
5.	INFORMAZIONI DI CONFRONTO	24
ii)	dei risultati della Gruppo (variazione % annuale)	25
6.	VOTO ESPRESSO DALLA DELIBERA DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 28 APRILE 2022 IN MERITO ALLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE " <i>RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI</i> "	26
	SECONDA PARTE	27
1.	TABELLE	27
	Tabella 1:Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2022	28

## GLOSSARIO

"Accordo di Ristrutturazione"	l'accordo di ristrutturazione sottoscritto tra Vincenzo Zucchi S.p.A. e talune banche finanziatrici in data 23 dicembre 2015 e risolto per mutuo consenso in data 13 ottobre 2020.
"Amministratore Delegato"	l'Amministratore Delegato di Vincenzo Zucchi S.p.A.
"Cod. civ."	il Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.
"Codice di Corporate Governance"	il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> in data 31 gennaio 2020, e in vigore a partire dal 1° gennaio 2021.
"Collegio Sindacale"	il Collegio Sindacale di Vincenzo Zucchi S.p.A.
"Comitato per la Remunerazione"	il comitato per la remunerazione istituito dal Consiglio di Amministrazione di Vincenzo Zucchi S.p.A.
"Consiglio di Amministrazione"	il Consiglio di Amministrazione di Vincenzo Zucchi S.p.A.
"Dirigenti con Responsabilità Strategiche"	i dirigenti di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione.
"Gruppo Zucchi"	indica il gruppo che fa capo a Vincenzo Zucchi S.p.A.
"Politica di Remunerazione"	la politica di remunerazione della Società approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023.
"Relazione" o "Relazione sulla Remunerazione"	la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti della Società redatta ai sensi dell'art. dell'art. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti.
"Regolamento Emittenti"	il Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 febbraio 1999, come successivamente modificato e integrato.
"Società" ovvero "Zucchi"	Vincenzo Zucchi S.p.A. con sede legale in Rescaldina, Via Legnano n. 24 – P.IVA e C.F. 00771920154.

"TUF"

il Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, come  
successivamente modificato e integrato.

## PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è redatta in adempimento a quanto previsto dall'art. 123-*ter* del TUF e dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

In via di autoregolamentazione, si è tenuto altresì conto di quanto contenuto nelle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

Ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, la Relazione è articolata in due Sezioni:

- 1 all'interno della Prima Sezione sono illustrate, in modo chiaro e comprensibile, *(a)* la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del Cod. civ., dei componenti degli organi di controllo e *(b)* le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica da parte della Società;
- 2 all'interno della Seconda Sezione, in modo chiaro e comprensibile, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche: *(a)* è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento; *(b)* sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento; *(c)* è illustrato come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

## SEZIONE I

### 1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

#### 1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione della Politica di Remunerazione nonché responsabili della corretta attuazione di tale politica e dell'eventuale revisione

La definizione della Politica di Remunerazione della Società è il risultato di un processo interno chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

- il Comitato per la Remunerazione formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società. Inoltre, il Comitato per la Remunerazione è chiamato a valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione, avvalendosi, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, approva la Politica di Remunerazione, definisce e rivede annualmente quest'ultima. Il Consiglio di Amministrazione decide inoltre in ordine ai compensi degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale ex art. 2383, comma 3, c.c. e nel rispetto di quanto previsto dalla ultima politica approvata dall'assemblea. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione fissa i compensi dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in linea con la politica adottata;
- l'Assemblea fissa i compensi degli organi sociali conformemente a quanto previsto dallo Statuto della Società e approva i piani di *stock options* nonché i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari assimilabili.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Sezione I della Politica di Remunerazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio.

#### 1.2 Comitato per la Remunerazione

Alla data della Relazione, il Comitato per la Remunerazione è composto dai seguenti tre amministratori non esecutivi e indipendenti e precisamente: Patrizia Polliotto (Presidente), Elena Nembrini e Didier Barsus.

Tutti i consiglieri possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione è investito, *inter alia*, delle seguenti funzioni:

- a) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- b) presenta 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;
- c) monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

In particolare, nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione è invitato a partecipare il Collegio Sindacale. Le riunioni sono regolarmente verbalizzate. I lavori del Comitato per la Remunerazione sono coordinati dal presidente che informa il Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

Responsabile della corretta attuazione della politica è il Comitato per la Remunerazione, nell'esercizio delle proprie funzioni, nonché l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione. Spetta al Collegio Sindacale la vigilanza sulle modalità di concreta attuazione della Politica.

#### **1.4 Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione**

Nella determinazione della Politica di Remunerazione si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, e, in particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico, che è parametrato (i) alla specializzazione professionale; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e (iii) alle responsabilità, mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

#### **1.5 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione**

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della consulenza di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.



## 2. FINALITA' PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione della Società si pone come obiettivo di contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, ed è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società, sia attraverso il riconoscimento di una adeguata componente fissa della remunerazione, sia attraverso l'adozione di sistemi di remunerazione variabile collegati al raggiungimento di determinati obiettivi individuali e aziendali.

Inoltre, la Politica di Remunerazione ha altresì come obiettivo:

- attrarre, motivare e trattenere, per quanto possibile, le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi del Gruppo;
- allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel tempo, attraverso l'instaurazione di un legame consistente tra retribuzione e *performance* del Gruppo;
- promuovere i valori di sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione delle strategie e della Politica medesima.

La Politica di Remunerazione conferma, sia in termini di principi che di leve e meccanismi retributivi, l'impostazione applicata, con risultati soddisfacenti, nel corso degli esercizi precedenti.

La Politica di Remunerazione della Società è definita in coerenza con la politica di gestione dei rischi e il sistema di controllo interno della Società.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale e ha ad oggetto la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, degli Amministratori non esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2023 e, fermo quanto previsto dall'art. 2402 Cod. civ., dei componenti del Collegio Sindacale.

Fermo quanto previsto ai successivi paragrafi 3.1 e 3.2, il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto di non apportare modifiche significative alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2023 rispetto alla politica remunerativa relativa all'esercizio 2022, che - con riferimento alla Prima Sezione - è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 28 aprile 2022 con il voto favorevole del 100% del capitale presente in assemblea.

### 3. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda; e
- una componente variabile, quale strumento di incentivazione e fidelizzazione idoneo anche ad assicurare la correlazione tra la retribuzione del management e i risultati economici e finanziari della Società in un quadro di medio-lungo periodo.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi si compone unicamente di una componente fissa, commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto.

#### 3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

##### Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto nonché alle connesse responsabilità ed è sufficiente a remunerare le prestazioni lavorative, anche in caso di mancata o parziale erogazione delle componenti variabili, laddove previste. Essa è determinata tenendo conto del livello di esperienza maturato dal singolo soggetto, del contributo professionale che lo stesso apporta al raggiungimento dei risultati di *business*, nonché del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate. La componente fissa, inoltre, è tale da assicurare una adeguata competitività rispetto ai livelli retributivi riconosciuti dal mercato per la specifica posizione.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è composta unicamente da componenti fisse, commisurate all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

In linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e con le finalità descritte, la Politica di Remunerazione prevede che la componente fissa della remunerazione sia composta:

- per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato: (i) dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, Cod. civ.; (ii) dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- per gli Amministratori non esecutivi: (i) dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, Cod. civ.; (ii) dagli importi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Presidente dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento alla partecipazione ai comitati endoconsiliari non è prevista una remunerazione aggiuntiva.

La struttura di remunerazione degli organi sociali delle società controllate da Zucchi tiene conto, tra gli altri, di fattori relativi alla contribuzione all'EBITDA di ciascuna di esse, dei nuovi *business* generati e del venir meno dall'ottobre 2020 dell'Accordo di Ristrutturazione ex art. 182 bis l.f..

Inoltre, in data 22 luglio 2022, la Società ha acquisito l'intero capitale sociale di Descamps S.a.s. ed in data 1 aprile 2023, ha completato l'operazione di conferimento del proprio ramo d'azienda relativo all'attività c.d. "retail" a favore di Bassetti Italia S.r.l. (già Zuckids S.r.l.), controllata al 100% dalla Società.

Per quanto riguarda la remunerazione fissa del Presidente e dell'Amministratore Delegato della Vincenzo Zucchi S.p.a., oltre al compenso fisso pari ad euro 20.000,00 annui, oltre oneri contributivi e fiscali per la carica di amministratore, è stato determinato quanto segue:

- Euro 100.000,00 (centomila/00) annui, oltre oneri contributivi e fiscali, da corrispondersi pro rata in ciascun mese dell'anno, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 155.000,00 (centocinquantacinquemila/00) annui, oltre oneri contributivi e fiscali, da corrispondersi pro rata in ciascun mese dell'anno a partire dal 1 aprile 2023, per la carica di Amministratore Delegato.

Per i componenti gli organi sociali delle società controllate sono previsti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, ove deliberati dai rispettivi organi competenti.

#### Componente variabile

##### Vincenzo Zucchi S.p.A.

La componente variabile è adeguatamente bilanciata con la componente fissa ed è coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, potrà deliberare il riconoscimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato di un compenso variabile a titolo di *bonus* in caso di (i) raggiungimento di un risultato di Ebitda consolidato al 31.12.2023 superiore a quanto previsto dal Budget 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2023; (ii) raggiungimento di un livello di PFN inferiore a quanto previsto dal Budget 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2023, precisando che, in caso di distribuzione dei dividendi, la PFN dovrà essere calcolata aggiustando il valore per l'avvenuta distribuzione e (iii) sviluppo dei progetti ESG presentati in data 28 aprile 2023.

Ai fini della determinazione dei target e della verifica del loro raggiungimento, si prevede che, nell'intento di evitare qualsivoglia effetto distorsivo, vengano neutralizzati gli impatti economici, patrimoniali e/o finanziari di ogni eventuale operazione straordinaria di acquisto/cessione di partecipazioni. I target saranno, pertanto, aggiustati al fine di consentire la loro misurazione a parità di perimetro.

Si evidenzia che la componente variabile che potrà essere riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società a titolo di *bonus* sarà di un importo pari, nel massimo, al 100% della retribuzione complessiva fissa per la carica e per le deleghe, suddivisa, rispettivamente, nel 75% nel caso di raggiungimento del target di cui al romanino (i), 20% nel caso di raggiungimento del target di cui al romanino (ii) e 5% nel caso di raggiungimento del target di cui al romanino (iii) previa verifica del raggiungimento di almeno il 90% dei progetti ESG presentati in data 28 aprile 2023.

Il raggiungimento dell'80% di tale target costituisce condizione per l'accesso a tale componente del bonus e non è previsto alcun ulteriore bonus in caso di *over-performance*. Pertanto, con riferimento

a ciascun target che costituisce una componente del *bonus*, applicandosi quanto sotto anche per quanto riguarda le società controllate:

- (i) in caso di raggiungimento di un risultato inferiore all'80% di tale target, nulla sarà dovuto a titolo di bonus;
- (ii) in caso di raggiungimento di un risultato pari o superiore all'80% e sino al 100% di tale target, l'esatto ammontare del compenso variabile sarà calcolato secondo una proporzione lineare in relazione al grado di raggiungimento dei target e pari alla percentuale del relativo raggiungimento (i.e. al raggiungimento del 90% del target corrisponderà il riconoscimento del 90% del compenso variabile);
- (iii) in caso di raggiungimento di un risultato pari o superiore al 100% di tale target, sarà dovuto il 100% di tale componente del bonus.

Si segnala che (i) la parte variabile della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato rappresenta, pertanto, una parte significativa della remunerazione complessiva che potrà essere allo stesso corrisposta e che (ii) tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione, per la definizione della porzione di componente variabile, di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e con una politica di prudente gestione dei rischi.

Si segnala altresì che la connessione del premio al raggiungimento di obiettivi di *budget* consente di garantire la coerenza della Politica di Remunerazione a breve-medio periodo con quella di lungo periodo, poiché generalmente i risultati conseguiti in un esercizio vengono presi come nuova base per l'esercizio successivo, determinando una spinta alla crescita costante del profitto dell'impresa

### 3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

#### Componente fissa

La componente fissa della retribuzione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche trova riferimento nelle previsioni contrattuali e nelle relative tabelle economiche previste dalla normativa collettiva nazionale applicata.

L'applicazione della categoria contrattuale a livello individuale e di riferimento per gli avanzamenti di carriera è correlata ai seguenti fattori:

- accompagnamento della crescita della professionalità individuale, a sua volta collegato alla interpretazione personale del ruolo ed alla assunzione della responsabilità;
- assunzione di incarichi con inquadramenti previsti dal contratto nazionale;
- la serie storica degli eventi gestionali e la storia professionale dei *manager*.

La vigente normativa di settore prevede a livello contrattuale specifiche tabelle di remunerazione. Dette tabelle sono soggette a periodiche rivalutazioni sulla base del rinnovo dei contratti collettivi di settore. Il minimo retributivo può essere integrato dall'azienda con strumenti *ad personam*.

#### Componente variabile di breve periodo (MBO - Management by Objectives)

La componente variabile è adeguatamente bilanciata con la componente fissa ed è coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

Il sistema MBO è stato adottato già da alcuni anni dalla Società al fine di incentivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'MBO varia, rispetto alla remunerazione annua lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sino ad un massimo del 30%.

La Società, per la peculiarità dell'attività svolta, attribuisce particolare importanza ad alcune funzioni rispetto ad altre. Tale importanza varia, quindi, nel corso del tempo in ragione dei risultati raggiunti e delle fasi di vita dell'azienda e rende quindi necessario un certo livello di flessibilità del sistema incentivante.

Il peso degli obiettivi (aziendali e individuali) dell'MBO annuale per i dirigenti è diverso tra loro in funzione delle fasi di vita dell'azienda.

Gli obiettivi sono rivisti ed aggiornati ogni anno, ai fini del loro allineamento con il piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di mancato raggiungimento del 100% degli stessi, l'assegnazione del *bonus* è valutata discrezionalmente dalla Società poiché alcuni degli obiettivi non sono sempre misurabili.

### **3.3 Benefici non monetari, coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche**

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

Anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è assegnata un'auto aziendale ad uso promiscuo. In aggiunta, ai Dirigenti con Responsabilità ed è concessa una polizza vita con un capitale assicurato di euro 300.000,00 (trecentomila/00), una polizza infortuni estesa all'ambito extra-professionale, nonché una polizza per il rimborso delle spese mediche (Integrativa FASI).

A decorrere dal 12 marzo 2019 è vigente una polizza *Directors and Officers*, per un massimale di importo pari a Euro 10.000.000,00 (diecimilioni/00).

Fatto salvo quanto sopra descritto, la Politica di Remunerazione non prevede ulteriori coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche in favore degli amministratori.

### **3.4 Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione della componente variabile**

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su azioni.

### **3.5 Clausole per il mantenimento di strumenti finanziari in portafoglio**

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su azioni.

### **3.6 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica**

La Politica di Remunerazione non prevede trattamenti in favore degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo, né accordi che contemplino patti di non concorrenza.

### **3.7 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale**

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa.

In particolare, ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., la remunerazione dei sindaci è determinata dall'assemblea degli azionisti di Zucchi.

Ai sindaci compete, altresì, il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

#### 4 COERENZA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Gli obiettivi di *performance* previsti dalla Politica di Remunerazione per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono individuati tenendo conto della specifica attività svolta dalla Società e dei connessi profili di rischio.

In particolare, la corresponsione della componente variabile del piano di incentivazione di breve termine è di norma legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* economico-finanziaria riferiti al *budget* annuale. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

## **5 CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2023**

Il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto di non apportare modifiche significative alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2023 rispetto alla politica remunerativa relativa all'esercizio 2022.

Le modifiche sono intervenute, con riferimento alla società controllata Bassetti Italia S.r.l. (già Zuckids S.r.l.), a seguito del completamento dell'operazione di conferimento del proprio ramo d'azienda relativo all'attività c.d. "retail".

In particolare, la modifica ha riguardato la determinazione di (i) un compenso fisso pari a euro 155.000,00, comprensivi di euro 10.000,00 per la carica di consigliere e (ii) un compenso variabile pari a euro 55.000,00 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Bassetti Italia S.r.l. (il quale ricopre anche la carica di Presidente ed Amministratore Delegato di Zucchi).



## 6 RIFERIMENTI DI MERCATO

La proposta inerente alla Politica di Remunerazione è stata formulata facendo riferimento alle *best practice* di mercato, all'analisi del contesto di operatività della Società e tenendo conto di aziende con caratteristiche analoghe, prevalentemente nei settori commerciali.

**7 ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA**

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica di Remunerazione, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate e i relativi termini di maturazione;
- la previsione di eventuali *bonus* o emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, e nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento Emittenti e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica di Remunerazione che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

## SEZIONE II

La Seconda Sezione della Relazione, articolata in due parti, evidenzia – rispettivamente – in forma analitica e tabellare, i compensi riferiti all'anno 2022 dei membri degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea degli Azionisti delibera in senso favorevole o contrario sulla presente sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Tale deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF.

### PRIMA PARTE

#### 1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

##### 1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione della Società

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione diversi dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato non è legata ai risultati economici della Società.

*Si rammenta che in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021 è cessato per scadenza il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 giugno 2019.*

Pertanto, in data 28 aprile 2022 l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica per tre esercizi con scadenza all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022 ha determinato il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione in Euro 530.000,00 (cinquecentotrentamila/00).

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 ha stabilito la seguente ripartizione dei compensi annui ai componenti del Consiglio di Amministrazione:

- Euro 20.000,00 (ventimila/00) annui, oltre oneri contributivi e fiscali, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 10.000,00 (diecimila/00) annui, oltre oneri contributivi e fiscali, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno e di Presidente del Comitato per la Remunerazione;
  - Euro 100.000,00 (centomila/00) annui, oltre oneri contributivi e fiscali, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 210.000,00 (duecentodieci/00) annui, oltre oneri contributivi e fiscali, da corrispondersi *pro rata* in ciascun mese dell'anno, per la carica di Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2022 e alla data della Relazione è composto dai seguenti cinque Amministratori: Joel David Benillouche (Presidente e Amministratore Delegato), Florian Gayet (consigliere), Elena Nembrini (consigliere), Patrizia Polliotto (consigliere) e Didier Barsus (consigliere).

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione della carica.

## 1.2 Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato è composta da una componente fissa e da una componente variabile.

Nel corso del 2022 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato è stata ricoperta dal consigliere Joel David Benillouche. In particolare, il consigliere Joel David Benillouche è stato nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato in data 8 giugno 2016, successivamente confermato in data 3 luglio 2019 e da ultimo confermato in data 28 aprile 2022.

Per l'esercizio 2022, il compenso del Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione è stato composto da:

- una componente fissa pari a Euro 20.000,00 (ventimila/00), oltre oneri contributivi e fiscali per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione;
- una componente fissa pari a Euro 100.000,00 (centomila/00), oltre oneri contributivi e fiscali per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- una componente fissa pari ad Euro 210.000,00 (duecentodiecimila/00), oltre oneri contributivi e fiscali per la carica di Amministratore Delegato;
- una componente variabile a titolo di *bonus* pari al 100% del complessivo compenso annuo fisso, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato pari a Euro 310.000,00 (trecentodiecimila/00), in ragione del raggiungimento degli obiettivi in termini di Ebitda consolidato per l'esercizio 2021, come valutato dal Comitato per la Remunerazione in data 18 marzo 2022 e dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2022.
- Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione della carica.

## 1.3 Presidente del Comitato Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione

### Presidente del Comitato Controllo Interno

Nel corso dell'esercizio 2022 il ruolo di Presidente del Comitato per la Remunerazione è stato ricoperto dal consigliere Elena Nembrini. In particolare, per l'esercizio 2022 il consigliere Elena Nembrini ha percepito un compenso pari a Euro 30.000,00 (trentamila/00), oltre oneri contributivi e fiscali, di cui Euro 10.000,00 (diecimila/00) quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno e Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale Amministratore.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione della carica.

### Presidente del Comitato Politiche Retributive

Nel corso dell'esercizio 2022 il ruolo di Presidente del Comitato per la Remunerazione è stato ricoperto dal consigliere Patrizia Polliotto. Per l'esercizio 2022, il consigliere Patrizia Polliotto ha percepito un compenso pari a Euro 38.000,00 (trentottomila/00), oltre oneri contributivi e fiscali, di cui Euro 10.000,00 (diecimila/00), quale Presidente del Comitato per la Remunerazione, Euro 8.000,00 (ottomila/00) quale membro dell'Organismo di Vigilanza e Euro 20.000,00 (ventimila/00) quale Amministratore.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione della carica.

## 2. COLLEGIO SINDACALE

Si rammenta che, in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021 è cessato per scadenza il Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 giugno 2019.

Pertanto, l'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022 ha nominato il Collegio Sindacale che rimarrà in carica per tre esercizi con scadenza all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022 ha determinato il compenso in Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00) per il Presidente e Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) per ciascun sindaco effettivo.

Pertanto, con riferimento all'esercizio 2022:

- il Presidente del Collegio Sindacale Alessandro Musaio ha percepito un compenso pari a Euro 35.000,00 (trentacinque/00), oltre oneri contributivi e fiscali;
- il sindaco Gian Piero Balducci ha percepito un compenso pari a Euro 25.000,00 (venticinquemila /00), oltre oneri contributivi e fiscali;
- il sindaco Anna Maria Esposito Abate ha percepito un compenso pari a Euro 25.000,00 (venticinquemila /00), oltre oneri contributivi e fiscali.

Il Collegio Sindacale in carica al 31 dicembre 2022 e alla data della Relazione è composto dai sindaci effettivi Alessandro Musaio (Presidente), Gian Piero Balducci e Anna Maria Esposito Abate e dai sindaci supplenti Rabbia Marcello, Olliveri Siccardi Chiara e Caggiano Miriam Denise.

### 3. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta da una componente fissa e da una componente variabile legata al raggiungimento di taluni obiettivi aziendali.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2022, il compenso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composto da:

- una componente fissa pari a Euro 135.000,00 (centotrentacinquemila/00)
- una componente variabile pari Euro 17.250,00(diciasettemiladuecentocinquanta/00) al 12,78 % della RAL, in caso di raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Società.

#### **4. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI**

Nel corso dell'esercizio 2022, non sono emerse circostanze eccezionali tali da comportare deroghe alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022.

## 5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

i) della remunerazione totale dei compensi del Consiglio di Amministrazione, del collegio sindacale, e del Direttore finanziario

	2022	2021	2020	2019	2018
Joel David Benillouche	+0%	+0%	+94%	+0%	+104%
Florian Gayet	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%
Patrizia Polliotto	+0%	+0%	27%	+20%	+25%
Antonia Maria Negri Clementi				-40%	+25%
Paolo Angius				-57%	+35%
Antonio Rigamonti					
Didier Barsus	+0%	+0%	+100%****		
Elena Nembrini	+0%	265%	+100%****		
Mara Vanzetta			+45%*****		
Giuseppe Fornari					-50%
Marina Curzio					-60%
Alessandro Musaio	+75%	+0%	+0%	-9%	10%
Gian Piero Balducci	+25%	+0%	+100%*****		
Anna Maria Esposito Abate	+25%	+0%	+100%*****		
Marcello Romano				-59%	+13%
Giuliana Monte				-59%	+240%
Daniela Saitta					
Emanuele Cordara	+23%	+0%	+26%		
Stefano Crespi				-23%	



ii) dei risultati della Gruppo (variazione % annuale)

	2022	2021	2020	2019	2018
Valore della produzione	+14,%	+39,%	+1,%	-15%	+8%
Risultato operativo	+7%	+22%	+17%	-28%	+34%
Patrimonio Netto	-9%	+15%	+398%	+9%	+20%

**6. VOTO ESPRESSO DALLA DELIBERA DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 28 APRILE 2022 IN MERITO ALLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE "RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI"**

L'Assemblea degli Azionisti della Società tenutasi in data 28 aprile 2022 ha approvato la Seconda Sezione della relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2021 con n. 22.038.934 (100% dei presenti), n. 0 voti contrari (0% dei presenti) e nessun astenuto.

## SECONDA PARTE

### 1. TABELLE

Le tabelle che seguono forniscono informazioni analitiche relative ai compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Zucchi.

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2022**

Nome e Cognome		Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Consiglio di Amministrazione						Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Fair Value dei compensi equity		
					Compensi per la partecipazione ai comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Value dei compensi equity
Joel David Benillouche	Presidente del CdA e AD	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2024	€330.000	0	€310.000	0	0	0	€640.000	0
Florian Gayet	Amministratore	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2024	€20.000	0	0	0	0	0	€20.000	0
Patrizia Polliotto	Amministratore	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2024	€20.000	€10.000	0	0	0	€8.000 <sup>1</sup>	€38.000	0
Didier Barsus	Amministratore	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2024	€20.000	0	0	0	0	0	€20.000	0
Elena Nembrini	Amministratore	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2024	€20.000	€10.000	0	0	0	0	€30.000	0
Compensi nella società che redige il bilancio				€410.000	€28.000	€310.000	0	0	0	€748.000	0
Compensi da controllate e collegate				€200.000	0	0	0	0	0	200.000	0
<b>Totale</b>				€610.000	€28.000	€310.000	0	0	0	€948.000	0

<sup>1</sup> Compenso derivante da ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza della Società.

		Collegio Sindacale										Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity			Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Partecipazione agli utili				
Alessandro Musajo	Presidente	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2024	€35.000	0	0	0	0	0	0	€35.000	0
Gian Piero Balducci	Sindaco effettivo	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2024	€25.000	0	0	0	0	0	0	€25.000	0
Anna Maria Esposito Abate	Sindaco effettivo	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2024	€25.000	0	0	0	0	0	0	€25.000	0
Compensi nella società che redige il bilancio				€85.000	-	-	-	0	0	0	85.000	0
Compensi da controllate e collegate				0	-	-	-	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>				<b>€85.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>85.000</b>	<b>0</b>

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Dirigenti con Responsabilità Strategiche							Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
				Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi fissi	Compensi variabili non Equity	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale			
Emanuele Cordara	CFO	01/01/2022 31/12/2022		€135.000	-	€17.250	-	-	-	-	€152.250	0	0

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

Nel corso dell'esercizio 2022 nessuno dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha detenuto azioni della Società.

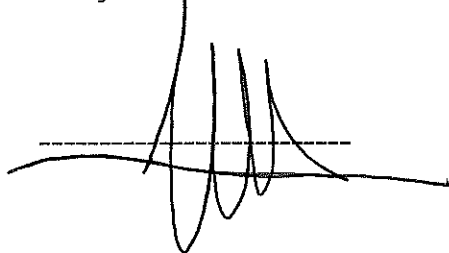
Per completezza si precisa che il Presidente e Amministratore Delegato di Zucchi Joel David Benillouche e il consigliere Florian Gayet detengono in misura paritetica il capitale sociale della società Astrance Capital S.A., società comune di diritto lussemburghese, iscritta al n. 8156159 del *Registre de Commerce e des Sociétés* lussemburghese, che controlla la Società attraverso una partecipazione diretta pari al 6,97% del capitale sociale della Società e una partecipazione indiretta per il tramite di Zucchi S.p.A. (di cui Astrance Capital S.A. detiene il 100% del capitale sociale) pari al 83,02% del capitale sociale della Società

Rescaldina, 28 aprile 2023

**Per Il Consiglio di Amministrazione**

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

*dott. Joel David Benillouche*

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal line, positioned above a dashed horizontal line.

