

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 31 luglio 2026, è messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società, sul sito internet della Società www.zucchigroup.it, nonché presso il meccanismo di stoccaggio E market SDIR storage all'indirizzo www.emarketstorage.it.

INDICE

GLOSSARIO	4
SEZIONE I	8
1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	8
1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione della Politica di Remunerazione nonché responsabili della corretta attuazione di tale politica e dell'eventuale revisione	8
1.2 Comitato per la Remunerazione	9
1.3 Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione	10
1.4 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	11
2. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE	12
3. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE	13
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	14
3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16
3.3 Benefici non monetari, coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche	18
3.4 Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione della componente variabile ..	18
3.5 Clausole per il mantenimento di strumenti finanziari in portafoglio	18
3.6 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica	18
3.7 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	19
4. COERENZA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO	20
5. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2025	21
6. RIFERIMENTI DI MERCATO	22
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	23
SEZIONE II	24

<u>PRIMA PARTE</u>	24
1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	24
1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione della Società	24
1.2 Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione.....	26
1.3 Presidente del Comitato Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione	27
2. COLLEGIO SINDACALE	28
3. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	29
4. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....	30
5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO	31
6. VOTO ESPRESSO DALLA DELIBERA DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 28 GIUGNO 2024 IN MERITO ALLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE " <i>RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI</i> "	32
<u>SECONDA PARTE</u>	33
1. TABELLE	33
Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione esercizio 2024	34
Tabella 2 Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale esercizio 2024	36
Tabella 3 Compensi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche esercizio 2024	
Tabella 4 PARTECIPAZIONI DETENUTE DA COMPONENTI GLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	38

GLOSSARIO

I termini e le espressioni impiegati nel testo con iniziali maiuscole hanno il significato di seguito indicato accanto a ciascuno di essi.

"Amministratore Delegato"	l'Amministratore Delegato nonché Presidente del Consiglio di Amministrazione di Vincenzo Zucchi S.p.A.
"Assemblea"	L'Assemblea degli Azionisti 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.
"Data della Relazione"	La data di approvazione della presente Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione ossia il 31 luglio 2026.
"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 31 luglio 2026.
"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-*quater* 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 con riferimento almeno all'esercizio successivo: 1) dei componenti degli organi di amministrazione; 2) dei direttori generali; 3) ove lo statuto non disponga diversamente, dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo; 4) fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo; e
 - (b) procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
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, 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; e
 - (c) è illustrato come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata approvata da ultimo in data 31 luglio 2026 dal Consiglio di Amministrazione di Zucchi, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- (a) il Consiglio in carica alla data dell'approvazione della presente Relazione è composto da 5 componenti: (i) Joel David Benillouche, Presidente e Amministratore Delegato,; (ii) Florian Gayet, consigliere; (iii) Elena Nembrini, consigliere; (iv) Cristiana Fani; e (v) Didier Barsus, consigliere; Il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024.
- (b) il Collegio sindacale in carica alla data di approvazione della presente Relazione è composto dai seguenti sindaci effettivi: (i) Alessandro Musaio (*Presidente del Collegio Sindacale*); (ii) Gian Piero Balducci; e (iii) Anna Maria Esposito Abate. Il Collegio Sindacale rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024;
- (c) Al 31 dicembre 2024 la Dott.ssa Mancuso era l'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche mentre alla Data della Relazione l'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche è il Dott. Giancarlo Veltroni che ricopre il ruolo di Chief Financial Officer e di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti convocata, ai sensi dell'art. 2364 del Codice Civile per l'approvazione del bilancio di esercizio 2024.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, non disponendo lo statuto diversamente, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione, mentre ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF è tenuta a esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione II della Relazione.

Il presente documento è messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società, sul sito internet della Società www.zucchigroup.it, nonché presso il meccanismo di stoccaggio E market SDIR storage all'indirizzo www.emarketstorage.it.

SEZIONE I

1. POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1 **Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione nonché organi o soggetti 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'adequatezza, 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, Cod. civ. 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 degli azionisti definisce i compensi degli organi sociali (componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale) conformemente a quanto previsto dallo Statuto della Società ed alle disposizioni di legge applicabili nonché approva i piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari assimilabili ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, l'assemblea degli azionisti si esprime con voto vincolante sulla della Politica di Remunerazione qualora lo statuto non disponga diversamente. Lo Statuto della Società non dispone diversamente pertanto se l'Assemblea dei soci non approva la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-bis dell'art. 123-ter del TUF la Società è tenuta a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare

a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. *In caso di mancata approvazione, la Società è tenuta a sottoporre* al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'[articolo 2364-bis, secondo comma, del codice civile](#).

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: Cristiana Fani (Presidente), Elena Nembrini e Didier Barsus.

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

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. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

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.

Nel corso del 2024 il Comitato per la Remunerazione si è riunito n. 2 volte. In particolare, nel corso di tali riunioni stata svolta, rispettivamente, la seguente attività: (i) valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi di performance e relativi al *bonus* all'Amministratore Delegato e Presidente del Consiglio di Amministrazione e (ii) verifica sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nel corso del 2025 il Comitato per la Remunerazione si è riunito n. 1 volta. In particolare, nel corso di tale riunione è stata svolta la seguente attività: (i) valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi di performance e relativi al *bonus* all'Amministratore Delegato e Presidente del Consiglio di Amministrazione; (ii) verifica sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (iii) determinazione degli obiettivi per l'attribuzione del compenso variabile per il 2025 e (iv) definizione della politica di remunerazione per l'esercizio sociale 2025 e approvazione della Relazione sulla politica di remunerazione e dei compensi corrisposti.

Nel corso del 2026 e fino alla Data della Relazione il Comitato per la Remunerazione si è riunito n. 1 volta. In particolare, nel corso di tale riunione è stata svolta la seguente attività: (i) valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi di performance e relativi al *bonus* all'Amministratore Delegato e Presidente del Consiglio di Amministrazione; (ii) verifica sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La durata media delle riunioni del Comitato per la Remunerazione è stata di circa 45 minuti e sono state regolarmente verbalizzate.

Responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione 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 di Remunerazione.

1.3 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.

1.4 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 ovvero altrimenti.

2. FINALITÀ 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. La Politica di Remunerazione 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 Zucchi;
- promuovere i valori di sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione delle strategie e della Politica di Remunerazione 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 presente Relazione ha ad oggetto la politica di remunerazione di durata annuale dell'Amministratore Delegato e Presidente, degli eventuali Amministratori investiti di particolari cariche, degli Amministratori non esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2025 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 2025 e, allo stato, all'esercizio 2026 rispetto alla politica remunerativa relativa all'esercizio 2024, che – con riferimento alla Prima Sezione – è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 28 giugno 2024 con il voto favorevole di due soci per numero 22.419.382 (ventidue-milioni quattrocentodiciannove-mila trecentottantadue) azioni e con voto contrario dell'azionista di ISHARES VII PUBLIC LIMITED COMPANY per numero 1572 (millecinquecentosettantadue) azioni.

3. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Dirigente 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.

Al 31 dicembre 2024, il Consiglio di amministrazione in carica era composto dai seguenti cinque amministratori:

- Joel David Benillouche, Presidente e Amministratore Delegato, esecutivo;
- Florian Gayet, consigliere non esecutivo;
- Elena Nembrini, consigliere non esecutivo e indipendente;
- Patrizia Polliotto, consigliere non esecutivo e indipendente;
- Didier Barsus, consigliere non esecutivo e indipendente.

In data 12 novembre 2025 il Consiglio di amministrazione ha nominato per cooptazione, ai sensi dell'art. 14.7 dello statuto e dell'art. 2386 del Cod. civ. l'Avv. Cristiana Fani quale amministratore indipendente, in sostituzione dell'Avv. Patrizia Polliotto che ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica in pari data. L'Assemblea in data 6 marzo 2026 ha poi nominato amministratore, a seguito della precedente cooptazione, la consigliera Avv. Cristiana Fani, che rimarrà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione.

Al 31 dicembre 2024 la Dott.ssa Mancuso era l'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Alla Data della Relazione l'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche è il Dott. Giancarlo Veltroni che ricopre il ruolo di Chief Financial Officer e di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

In particolare, il Dott. Giancarlo Veltroni ha assunto il ruolo di Chief Financial Officer in data 29 settembre 2025 e, previo parere del Collegio Sindacale, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari in data 17 ottobre 2025.

Come infatti indicato nei comunicati al mercato del 17 ottobre 2025 e del 29 dicembre 2025, il 17 ottobre 2025 il Dott. Giancarlo Veltroni ha assunto il ruolo di Dirigente Preposto di Zucchi, già Chief Financial Officer della Società, in sostituzione della Dott.ssa Claudia Mancuso che ha rassegnato le dimissioni dal ruolo e da quello di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società.

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 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 salvo quanto sopra in relazione alla carica di Presidente dei comitati.

La struttura di remunerazione fissa degli organi sociali delle società controllate da Zucchi tiene conto, tra gli altri, di fattori relativi alla contribuzione all'EBITDA di ciascuna di esse e dei nuovi business generati.

Per quanto riguarda la remunerazione fissa del Presidente e dell'Amministratore Delegato della Società 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 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, deliberati dai rispettivi organi competenti ove previsto dalle applicabili disposizioni di legge.

Componente variabile

Per la Società 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 31.12.2025 superiore a quanto previsto dal Budget 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 settembre 2025; (ii) raggiungimento di un livello di PFN inferiore a quanto previsto dal Budget 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 settembre 2025, precisando che, in caso di distribuzione dei dividendi, la PFN dovrà essere calcolata aggiustando il valore per l'avvenuta distribuzione e (iii) dei progetti ESG da completarsi secondo il piano presentato in data 3 aprile 2024.

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 3 aprile 2024

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:

- in caso di raggiungimento di un risultato inferiore all'80% di tale target, nulla sarà dovuto a titolo di bonus;
- 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);
- 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 bonus 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*.

Si specifica che in data 29 settembre 2025 il Dott. Giancarlo Veltroni ha assunto il ruolo di Chief Financial Officer e, previo parere del Collegio Sindacale, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari in data 17 ottobre 2025. In virtù trattamento riservato al Dott. Veltroni – quale dirigente strategico - il Consiglio di Amministrazione ha stabilito un compenso composto soltanto dalla parte fissa. In particolare si è stabilito il riconoscimento di una somma pari ad euro 1.000,00 al giorno per ogni giornata lavorativa spesa.

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, sulla base di quanto previsto dal budget 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 e Presidente sulla base dei contratti stipulati con la Società, è assegnata un'auto aziendale ad uso promiscuo.

A decorrere dal 12 aprile 2024 è vigente una polizza *Directors and Officers*, per un massimale di importo pari a Euro 5.000.000,00 (cinquemilioni/00).

Fatto salvo quanto sopra descritto, la Politica di Remunerazione non prevede coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche in favore degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche diverse da quelle obbligatorie. Non è altresì prevista l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

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 o altri strumenti finanziari né sistemi di pagamento differiti o di creazione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*").

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 o altri strumenti finanziari.

3.6 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica di Remunerazione non prevede trattamenti in favore degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in caso di cessazione dalla carica/rapporto per qualsiasi motivo né accordi che contemplino patti di non concorrenza, ferme restando le disposizioni di legge e del contratto collettivo applicabile. Nessun amministratore ha un rapporto di lavoro dipendente con la Società o con società del Gruppo. Non è stato nominato alcun Direttore Generale.

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

Non è prevista alcuna specifica politica di remunerazione con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati (salvo quanto previsto per la carica di Presidente dei comitati) e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).

3.8 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 della Società.

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

Fatto salvo quanto di cui al capoverso successivo, il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto di non apportare modifiche significative alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2025 rispetto alla politica remunerativa relativa all'esercizio 2024 e parimenti è previsto, allo stato, relativamente alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2026.

Si specifica che in data 29 settembre 2025 il Dott. Giancarlo Veltroni ha assunto il ruolo di Chief Financial Officer e, previo parere del Collegio Sindacale, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari in data 17 ottobre 2025. In virtù trattamento riservato al Dott. Veltroni – quale dirigente strategico - il Consiglio di Amministrazione ha stabilito un compenso composto soltanto dalla parte fissa. In particolare si è stabilito il riconoscimento di una somma pari ad euro 1.000,00 al giorno per ogni giornata lavorativa spesa.

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 2024 e 2025 dei membri degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali, ove presenti, e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea 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.

In data 28 aprile 2022 l'Assemblea ha nominato il Consiglio di Amministrazione composto dai seguenti cinque amministratori:

- Joel David Benillouche, Presidente e Amministratore Delegato, esecutivo;
- Florian Gayet, consigliere non esecutivo;
- Elena Nembrini, consigliere non esecutivo e indipendente;
- Patrizia Polliotto, consigliere non esecutivo e indipendente;
- Didier Barsus, consigliere non esecutivo e indipendente.

che scadrà con scadenza all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

In data 12 novembre 2025 il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione, ai sensi dell'art. 14.7 dello statuto e dell'art. 2386 del Cod. civ. l'Avv. Cristiana Fani quale amministratore indipendente, in sostituzione dell'Avv. Patrizia Polliotto che ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica in pari data. L'Assemblea in data 6 marzo 2026 ha poi nominato amministratore, a seguito della precedente cooptazione, la consigliera Avv. Cristiana Fani, che rimarrà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea 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 Sostenibilità 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.

Per quanto riguarda la remunerazione fissa del Presidente e Amministratore Delegato della Società, oltre al compenso fisso pari ad euro 20.000,00 annui (oltre oneri contributivi e fiscali per la carica di amministratore), dal 1 aprile 2023, alla luce della deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023, 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 per la carica di Amministratore Delegato.

Non vi sono stati cambiamenti rispetto a quanto determinato in data 28 aprile 2023.

Nell'esercizio in corso e fino alla Data della Relazione non sono intervenute variazioni con riferimento ai compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione rispetto quanto sopra.

Non sono previsti trattamenti di fine mandato o altri 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 2024, del 2025, del 2026 e alla Data della Relazione 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 2024, 2025 e 2026 ed alla Data della Relazione, il compenso del Presidente e Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione è ed 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;
- 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 per la carica di Amministratore Delegato.

Per l'intero esercizio 2024 è stata corrisposta una componente variabile a titolo di *bonus* per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato rispettivamente pari ad euro 64.908,25 ed euro 118.015,00, in ragione delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi fissati per l'esercizio 2023, come valutato dal Comitato per la Remunerazione in data 3 aprile 2024 e dal Consiglio di Amministrazione in pari data.

Più specificamente nel 2023 è stato registrato un EBITDA consolidato pari a euro 22.2 migliaia, rispetto agli euro 24.899 migliaia previsti dal budget, con una percentuale di raggiungimento pari al 89%; una PFN incrementata di euro 2.399 migliaia rispetto agli euro -247 migliaia previsti dal budget e, quindi, senza raggiungimento del target; da ultimo sono state realizzate le iniziative per uno sviluppo sostenibile ed eco friendly presentate in data 28 aprile 2023.

Non sono previsti trattamenti di fine mandato o altri trattamenti specifici in caso di cessazione della carica.

Con riguardo alla chiusura al 31.12.2024 non sono stati raggiunti gli obiettivi necessari ai fini di riconoscimento del compenso variabile.

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

Presidente del Comitato Controllo Interno

Nel corso dell'esercizio 2024, il ruolo di Presidente del Comitato per la Remunerazione è stato ricoperto dal consigliere Elena Nembrini. In particolare, per l'esercizio 2024 il consigliere Elena Nembrini ha maturato 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 da corrisondersi pro rata temporis per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno e Sostenibilità e Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale Amministratore.

Non sono previsti trattamenti di fine mandato o altri trattamenti specifici in caso di cessazione della carica.

Presidente del Comitato per la Remunerazione

Nel corso dell'esercizio 2024 il ruolo di Presidente del Comitato per la Remunerazione è stato ricoperto dal consigliere Patrizia Polliotto. Per l'esercizio 2024, il consigliere Patrizia Polliotto ha maturato un compenso pari a Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00), oltre oneri contributivi e fiscali, di cui Euro 10.000,00 (diecimila/00), quale Presidente del Comitato per la Remunerazione, Euro 5.000,00 (cinquemila/00) quale membro dell'Organismo di Vigilanza e Euro 20.000,00 (ventimila/00) quale Amministratore.

Non sono previsti trattamenti di fine mandato o altri trattamenti specifici in caso di cessazione della carica.

2. COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea del 28 aprile 2022 ha nominato il Collegio Sindacale che attualmente in carica e con scadenza alla data all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

L'Assemblea 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 2024 e all'esercizio 2025:

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

Il Collegio Sindacale in carica al 31 dicembre 2024 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 2024, il compenso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composto, *pro quota*, da:

- una componente fissa pari a Euro 135.000,00 (centotrentacinquemila/00)
- una componente variabile pari a Euro 30.000,00 (trentamila/00) al 22,2% della RAL, in caso di raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Società.

A far data dal 30 settembre 2024 hanno acquisito efficacia le dimissioni del Dott. Cordara - Dirigente con Responsabilità Strategiche con ruolo di Direttore Finanziario e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari - e pertanto, a partire dal 1 ottobre 2024 il suddetto ruolo è stato assunto dalla Dott.ssa Claudia Mancuso ed il compenso, *pro quota e rata temporis*, è composto da:

- una componente fissa pari a Euro 90.000,00 (novantamila/00) annui
- una componente variabile pari Euro 18.000,00 (diciottomila/00) al 20% 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 2024, non sono emerse circostanze eccezionali tali da comportare deroghe alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea del 28 giugno 2024.

5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Nelle tabelle che seguono è illustrata la variazione annuale della remunerazione totale dei compensi del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore finanziario e la variazione annuale dei risultati della Gruppo.

Remunerazione totale dei compensi del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, e del Direttore finanziario (variazione % annuale)

	2024	2023	2022	2021	2020
Joel David Benillouche	-5%	-23%	+ 0%	+ 0%	+94%
Florian Gayet	+ 0%	+ 0%	+ 0%	+ 0%	+ 0%
Patrizia Polliotto	+ 0%	+ 0%	+ 0%	+ 0%	+ 27%
Didier Barsus	+ 0%	+ 0%	+ 0%	+ 0%	+100%
Elena Nembrini	+ 0%	+ 0%	+ 0%	+ 265%	+100%
Mara Vanzetta					+45%
Alessandro Musaio	+ 0%	+ 0%	+75%	+ 0%	+ 0%
Gian Piero Balducci	+ 0%	+ 0%	+25%	+ 0%	+100%
Anna Maria Esposito Abate	+ 0%	+ 0%	+25%	+ 0%	+100%
Emanuele Cordara	-42%	+ 8%	+23%	+ 0%	+26%
Claudia Mancuso	+100%				

Risultati della Gruppo (variazione % annuale)

	2024	2023	2022	2021	2020
Valore della Produzione	-25%	+15%	+15%	+39%	+1%

Risultato Operativo	-279%	-4%	+7%	+22%	+17%
Patrimonio Netto	-33%	+0%	-9%	+15%	+398%

6. VOTO ESPRESSO DALLA DELIBERA DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 28 GIUGNO 2024 IN MERITO ALLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE "RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI"

L'Assemblea della Società tenutasi in data 28 giugno 2024 ha approvato la Seconda Sezione della relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2023 con voto favorevole di due soci per numero 22.419.382 (ventidue-milioni quattrocentodiciannove-mila trecentottantadue) azioni e con voto contrario dell'azionista di ISHARES VII PUBLIC LIMITED COMPANY per numero 1572 (millecinquecentosettantadue) azioni.

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
esercizio 2024**

Consiglio di Amministrazione												
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compen si fissi	Compen si per la partecip azione ai comitati	Compensi variabili non <i>Equity</i>		Benefici non monetar i	Altri compe nsi	Totale	Fair Value dei compe nsi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Parteci pazion e agli utili					
Joel David Benillouch e	Presidente del CdA e AD	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione del bilancio 2024	€275.000	0	€182.923	0	0	0	€457.923	0	0
Florian Gayet	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione del bilancio 2024	€20.000	0	0	0	0	0	€20.000	0	0
Patrizia Polliotto	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione del bilancio 2024	€20.000	€10.000	0	0	0	€5.000 ¹	€35.000	0	0

¹ Compenso derivante da ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Didier Barsus	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione del bilancio 2024	€20.000	0	0	0	0	0	€20.000	0	0
Elena Nembrini	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione del bilancio 2024	€20.000	€10.000	0	0	0	0	€30.000	0	0
Compensi nella società che redige il bilancio				€355.000	€20.000	€182.923	0	0	€5.000	€562.923	0	0
Compensi da controllate e collegate				€225.000	0	€55.000	0	0	€5.000	€285.000	0	0
Totale				€580.000	€20.000	€238.000	0	0	€10.000	€847.923	0	0

Tabella 2 Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale esercizio 2024

Collegio Sindacale											Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carico 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 e ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alessandro Musaio	Presidente	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione del bilancio 2024	€35.000	0	0	0	0	0	€35.000	0	0
Gian Piero Balducci	Sindaco effettivo	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione del bilancio 2024	€25.000	0	0	0	0	0	€25.000	0	0
Anna Maria Esposito Abate	Sindaco effettivo	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione del bilancio 2024	€25.000	0	0	0	0	0	€25.000	0	0
Compensi nella società che redige il bilancio				€85.000	-	-	-	0	0	85.000	0	0

Compensi da controllate e collegate	0	-	-	-	0	0	0	0	0
Totale	€85.000	-	-	-	0	0	85.000	0	0

Tabella 3 Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Comp ensi per la partec ipazio ne ai comit ati	Compensi variabili non <i>Equity</i>		Benefic i non moneta ri	Altri compe nsi	Totale	Fair Value dei comp ensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipa zione agli utili					
Emanuele Cordara	CFO	01/01/2024 30/9/2024		€79.816	-	€ 15.000	-	-	-	€ 94.614	0	0
Claudia Mancuso	CFO	01/10/2024 31/12/2024		€22.500	-	-	-	-	-	€ 22.500	0	0

esercizio 2024

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

Nel corso dell'esercizio 2024 e del 2025, nessuno dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha detenuto azioni della Società o nelle sue controllate.

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. B156159 del *Registre de Commerce e des Sociétés* lussemburghese, che controlla la Società attraverso una partecipazione diretta pari al 7.009% 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 81.987% del capitale sociale della Società.

Rescaldina, 31 luglio 2026

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 sharp, vertical strokes followed by a horizontal line, resting on a horizontal baseline.