

## **Centrale del Latte d'Italia S.p.A.**

**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123 ter del TUF**

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI. ANNO 2022.****SEZIONE I**

Nella presente sezione viene illustrata la politica di Centrale del latte d'Italia S.p.A. (di seguito "CLI" o la "Società") in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società stessa, tenendo conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richiesta dal ruolo ricoperto in CLI. La politica stabilisce i criteri sulla base dei quali vengono determinati i compensi ed è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale ed il Comitato Nomine e Remunerazione.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero massimo di quattordici componenti secondo quanto delibera l'assemblea all'atto della nomina. Il Consiglio in carica, nominato dall'assemblea del 29 aprile 2020, è composto di sette membri. Gli Amministratori sono eletti sulla base di liste di candidati.

Al termine dell'esercizio 2022:

- il Consiglio di Amministrazione, che resterà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, è così composto:

Angelo Mastrolia	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Giuseppe Mastrolia	Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione
Stefano Cometto	Amministratore Delegato (nominato e munito di poteri con delibera consiliare del 27 giugno 2022)
Benedetta Mastrolia	Consigliere non esecutivo
Edoardo Pozzoli	Consigliere non esecutivo
Valeria Bruni Giordani	Consigliere non esecutivo indipendente
Anna Claudia Pellicelli	Consigliere non esecutivo indipendente (nominata ex art. 2386 c.c. dall'assemblea del 29 aprile 2021)

- il Collegio Sindacale, che resterà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, è così composto:

Deborah Sassorossi	Presidente del Collegio Sindacale
Ester Sammartino	Sindaco effettivo
Giovanni Rayneri	Sindaco effettivo

In relazione al triennio 2023-2024-2025 la politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è in continuità con la politica adottata nei trienni passati e si basa sul raggiungimento degli obiettivi di natura economico-finanziaria e di natura strategica, come meglio dettagliati al successivo paragrafo h).

*a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.*

L'Assemblea ordinaria dei Soci (i) all'atto di nomina, determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; (ii) delibera con efficacia vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione (di seguito la "Relazione") in tema di politica in materia di remunerazione ed (iii) esprime il proprio voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione che fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustra analiticamente i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio.

Il Consiglio di Amministrazione (i) costituisce al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione (di seguito il "Comitato"), di cui almeno un componente possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, la cui competenza viene verificata al momento della sua nomina; (ii) elabora, su proposta del Comitato, attraverso una procedura trasparente, la politica di remunerazione; (iii) assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica di remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione; e (iv) approva la presente Relazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza di tali

proposte con la Politica di Remunerazione.

Per il Comitato Nomine e Remunerazione si rimanda al successivo paragrafo b).

*b) Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento.*

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione, composto da:

Anna Claudia Pellicelli	Consigliere non esecutivo indipendente
Valeria Bruni Giordani	Consigliere non esecutivo indipendente
Benedetta Mastrolia	Consigliere non esecutivo

Il Comitato Nomine e Remunerazione (i) presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte per la remunerazione del Presidente, del Vice-Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Consiglieri che ricoprono particolari cariche, che siano funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società, tenendo conto della necessità di disporre, di trattenere e di motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto; (ii) monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*, e (iii) valuta periodicamente l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, dei criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati e formulando al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

*c) Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società*

Nella determinazione della Politica di Remunerazione si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, e, in particolare, del criterio per la definizione del pacchetto economico, parametrato:

- (i) alla specializzazione professionale;
- (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e
- (iii) alle responsabilità.

La Politica di Remunerazione mira, tra l'altro, a determinare i compensi 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.

*d) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.*

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione.

*e) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.*

La Politica di Remunerazione ha la finalità di trattenere e motivare soggetti con capacità e esperienze professionali diverse che possano garantire alla Società apporti utili alla crescita e al controllo delle attività societarie.

La Politica di Remunerazione, così come illustrata nella presente Relazione, si pone l'obiettivo di:

- i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi – e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale, riflessa anche nel Codice di Corporate Governance;
- ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'attuazione della medesima, i quali – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali.

La Politica di Remunerazione è stata predisposta, mediante un processo chiaro e trasparente, sulla base dei seguenti principi:

- i) il bilanciamento della componente fissa e della componente variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici, del successo sostenibile della Società e della politica di gestione dei rischi, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- ii) la coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità;

- iii) gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – come meglio precisato più avanti, sono misurabili e collegati alla finalità di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- iv) la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso di mancata realizzazione degli obiettivi fissati per l'ottenimento della componente variabile.

La Politica di Remunerazione persegue, tra l'altro, l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, al contempo, il successo sostenibile della Società e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Ciò anche mediante l'adozione di forme di retribuzione incentivanti collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, sia quantitativi legati ad indicatori finanziari, sia qualitativi legati ad obiettivi di sostenibilità aziendale.

In particolare, il successo sostenibile della Società tocca i seguenti settori:

- i) Ottenimento dell'asseverazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, al fine di garantire ai propri dipendenti ambienti sicuri e ridurre le possibilità di infortuni sul lavoro.
- ii) Impatto ambientale delle attività della Società. Attenzione alle modalità di gestione degli scarti e dei rifiuti: nel primo caso si favorisce il riuso di questi, secondo i principi dell'economia circolare, mentre nel secondo caso si punta a mantenere elevata la quota di conferimenti a riciclo, piuttosto che a smaltimento.
- iii) Riduzione dell'emissione di CO<sub>2</sub>: la Società misura costantemente le proprie emissioni con l'obiettivo di ridurle quanto più possibile, in linea con le politiche comunitarie.
- iv) Attenzione alle pratiche adottate nella gestione della catena di fornitura, ponendosi come obiettivo il rispetto e la tutela dei diritti umani.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 17 marzo 2023, ha deliberato di includere tra i beneficiari del piano di incentivazione monetaria il Dott. Stefano Cometto, nominato Amministratore Delegato in data 27 giugno 2022.

La presente Politica si pone in continuità con quella dell'esercizio precedente anche in considerazione del voto favorevole (74,63% sul capitale votante) espresso dall'Assemblea degli Azionisti.

*f) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.*

La componente fissa della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione è stata determinata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020, che ha attribuito a ciascun componente l'importo di Euro 12.000,00 annuo lordo.

Il Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2020, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire, inoltre, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., in ragione degli incarichi e delle attività svolte, un compenso lordo annuo (comprensivo del compenso stabilito dalla suddetta Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. ) pari ad Euro 60.000,00 al Presidente e pari ad Euro 30.000,00, ciascuno, al Vice-Presidente e all'Amministratore Delegato.

La componente fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita dalla retribuzione annuale lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva applicabile.

La remunerazione degli Amministratori Indipendenti è determinata nella sola misura fissa, non essendo legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società.

La componente variabile della remunerazione, di cui alla successiva lettera h), del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori non esecutivi e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari – nella sua qualità di Dirigente con responsabilità strategiche – viene definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione ed è erogata in funzione del raggiungimento di particolari obiettivi di *performance*, che devono essere conseguiti nell'arco del triennio di riferimento.

Gli obiettivi di *performance* consolidati stabiliti per il triennio 2023-2025 – identici per tutti i soggetti destinatari della componente variabile – riguardano parametri economici (Valore della Produzione e Ebitda), patrimoniali (ammontare del Patrimonio netto) e strategici. Sono altresì previsti obiettivi di *performance* qualitativi, legati alla sostenibilità ambientale e sociale, come meglio descritti alla successiva lettera h).

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha approvato i parametri per la definizione dell'importo effettivo dei *bonus* monetari da erogare.

g) *Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.*

Con riguardo ai benefici non monetari, la Politica di Remunerazione è improntata al mantenimento degli *standard* medi di mercato.

Tali benefici consistono in una polizza assicurativa vita/infortuni a favore di Amministratori e Dirigenti, nonché nell'assegnazione di un'auto e di un telefono cellulare aziendale all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

h) *Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.*

In favore del Presidente, del Vice-Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori non esecutivi (e non indipendenti) e del Dirigente con responsabilità strategiche è prevista la corresponsione di una componente variabile fino ad un massimo del 50% della retribuzione fissa annuale percepita da ciascuno dei predetti soggetti e legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi triennali approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2023, sulla base del piano industriale predisposto anche ai fini della procedura di impairment test, quali:

- a. raggiungimento del fatturato per gli anni 2023–2024–2025 (pari al 20% della componente variabile massima erogabile):
  1. obiettivo sotto il 95% nessun bonus
  2. obiettivo raggiunto dal 95% al 100% 50% del bonus
  3. obiettivo raggiunto al 100% al 105% 100% del bonus
  4. obiettivo raggiunto dal 105% e oltre 110% del bonus
- b. raggiungimento dell'EBITDA di gruppo per gli anni 2023–2024–2025 (pari al 25% della componente variabile massima erogabile):
  1. obiettivo sotto il 95% nessun bonus
  2. obiettivo raggiunto dal 95% al 100% 50% del bonus
  3. obiettivo raggiunto dal 100% al 105% 100% del bonus
  4. obiettivo raggiunto dal 105% e oltre 110% del bonus
- c. rapporto PFN consolidata / EBITDA consolidato con esclusione dell'indebitamento finanziario collegato ad eventuali investimenti tecnologici (pari al 25% della componente variabile massima erogabile):
  1. obiettivo sotto il 95% nessun bonus
  2. obiettivo raggiunto dal 95% al 100% 50% del bonus
  3. obiettivo raggiunto dal 100% al 105% 100% del bonus
  4. obiettivo raggiunto dal 105% e oltre 110% del bonus

Il bonus per il raggiungimento di ciascuno degli obiettivi sopra indicati sarà erogato come di seguito:

- 50% l'anno successivo a quello del raggiungimento dell'obiettivo (es: obiettivo raggiunto nel 2023, il primo 50% del bonus sarà erogato nel 2024);
- 50% al termine del periodo triennale (es: obiettivo raggiunto nel 2023, il restante 50% del bonus sarà erogato nel 2026).

Nel caso di interruzione del mandato:

- per causa di morte o invalidità permanente, i bonus raggiunti saranno erogati agli aventi diritto immediatamente dopo il verificarsi dell'evento;
- negli altri casi di interruzione anticipata del mandato, i *bonus* sino a quel momento non erogati non saranno versati.

In particolare, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli Amministratori Delegati potranno essere stabiliti ulteriori obiettivi di *performance* da definirsi anno per anno.

Richiamato quanto accennato sub lettera e), la Società ha, altresì, individuato – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione – obiettivi di *performance* qualitativi legati alla sostenibilità ambientale e sociale, che la stessa si prefigge di raggiungere nell'arco temporale 2023-2025, quali:

- a. il mantenimento della certificazione ISO 14001 - Sistema di Gestione Ambientale;
- b. riduzione del rapporto tra emissioni di CO<sub>2</sub> e fatturato;
- c. mantenimento del rapporto di genere donna su uomo in linea con il benchmark di settore.

In particolare, il raggiungimento dei suddetti obiettivi di performance qualitativi rappresenta il 15% ciascuno della componente variabile massima erogabile.

Obiettivi di performance finanziari 70%	a. fatturato (20%) b. EBITDA (25%) c. rapporto PFN consolidata / EBITDA consolidato con esclusione dell'indebitamento finanziario collegato ad eventuali investimenti in partecipazioni e al netto di eventuali smobilizzi (25%)
Obiettivi di performance non finanziari 30%	a. mantenimento certificazione ISO 14001 (10%) b. riduzione del rapporto tra emissioni di CO2 e fatturato (10%) c. mantenimento del rapporto di genere donna su uomo in linea con il benchmark di settore (10%)

*i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.*

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

Il Consiglio di Amministrazione valuta, sempre con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione, il raggiungimento degli obiettivi definiti.

*j) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di remunerazione e, in particolare, della Politica in materia di componenti variabili, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità.*

Si rinvia a quanto descritto nei precedenti paragrafi sub lettere e) e f).

*k) Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post della componente variabile.*

Non applicabile.

*l) Informazione sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.*

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari in quanto non sono previsti piani di incentivazione legati a strumenti finanziari.

*m) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgenza del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società.*

Non sono previste politiche di trattamento economico in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Come già indicato alla precedente lettera g), la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni e per la tutela legale di tutti gli Amministratori, nonché per i Dirigenti.

*o) 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.).*

Il diritto alla remunerazione matura al momento della nomina. A ciascuno degli Amministratori indipendenti è corrisposta la sola componente fissa pari ad Euro 12.000,00 lordi annui, in forma mensile, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle relative funzioni.

In tale emolumento è compresa, altresì, la remunerazione per la partecipazione ai singoli Comitati interni della Società.

Per lo svolgimento degli incarichi di Presidente, Vice Presidente e di Amministratore Delegato è prevista la corresponsione della componente fissa di cui alla lettera f), deliberata dal Consiglio di Amministrazione con il parere favorevole del Collegio Sindacale, e della componente variabile come indicato alla lettera h).

*p) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di talisocietà.*

La Politica di Remunerazione della Società è stata definita senza utilizzare come riferimento politiche retributive adottate da altre società.

*q) Deroghe per circostanze eccezionali.*

La Società non intende derogare alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali.

**SEZIONE II****PARTE PRIMA***1.1 Voci che compongono la remunerazione*

Di seguito viene fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna voce che compone la remunerazione di coloro che ricoprono la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o di Dirigente con responsabilità strategiche.

Consiglio di Amministrazionea) Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- componente fissa annua di Euro 60.000,00, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2020 per l'intera durata del mandato;
- componente variabile come meglio specificata alla precedente Sezione I – lettera h);
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni e per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

b) Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- componente fissa annua di Euro 30.000,00, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2020 per l'intera durata del mandato;
- componente variabile come meglio specificata alla precedente Sezione I – lettera h);
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni e per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

c) Amministratore Delegato:

- componente fissa annua di Euro 30.000,00, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2020 per l'intera durata del mandato;
- componente variabile come meglio specificata alla precedente Sezione I – lettera h);
- benefici non monetari: auto aziendale, telefono aziendale e polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni e per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

d) Amministratori non esecutivi:

- componente fissa annua di Euro 12.000,00, deliberata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 per l'intera durata del mandato;
- componente variabile come meglio specificata alla precedente Sezione I – lettera h);
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni e per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

f) Amministratori indipendenti:

- componente fissa annua di Euro 12.000,00, deliberata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 per l'intera durata del mandato;
- nessuna componente variabile;
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni e per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

Collegio Sindacalea) Presidente del Collegio Sindacale

- componente fissa annua di Euro 16.000,00, deliberata dall'Assemblea del 29 aprile 2021 per l'intera durata del mandato;
- non è prevista una componente variabile;
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni e per la tutela legale.

b) Sindaci effettivi

- componente fissa annua di Euro 12.000,00, deliberata dall'Assemblea del 29 aprile 2021 per l'intera durata del



- mandato;
- non è prevista una componente variabile;
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni e per la tutela legale

#### Dirigenti con responsabilità strategiche

- la componente fissa è costituita dalla retribuzione annuale lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva applicabile;
- componente variabile come meglio specificata alla precedente Sezione I – lettera h);
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni e per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

#### *1.2 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

#### *1.3 Derghe applicate alla politica*

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione.

#### *1.4 Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)*

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

#### *1.5 Variazione della retribuzione e informazioni di confronto*

Di seguito è illustrato il confronto tra la variabile annuale:

i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente:

	2022	2021	2020
<b>Angelo Mastrolia (*)</b>	0,0%	49%	-
<b>Giuseppe Mastrolia (*)</b>	0,0%	49%	-
<b>Stefano Cometto (*)</b>	75%	50%	-
<b>Benedetta Mastrolia (*)</b>	0,0%	50%	-
<b>Edoardo Pozzoli</b>	-30%	48,7%	-33,9%
<b>Valeria Bruni Giordani (*)</b>	0,0%	50%	-
<b>Anna Claudia Pellicelli (**)</b>	0,0%	-	
<b>Deborah Sassorossi</b>	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Ester Sammartino</b>	0,0%	-	
<b>Giovanni Rayneri</b>	0,0%	0,0%	0,0%

(\*) Data di prima assunzione della carica 29 aprile 2020

(\*\*) Data di prima assunzione della carica 16 luglio 2020

ii) dei risultati della Società (variazione % annuale)

	2022	2021(*)	2020	2019	2018
<b>Valore della produzione</b>	7,8%	59,3%	128,2%	-1%	2,3%
<b>Risultato operativo</b>	-47,5%	34,3%	374,4%	-450,1%	-18%
<b>Patrimonio netto</b>	0,86%	6,8%	-5,9%	-5%	0,8%

(\*) La variazione tiene conto del ramo d'azienda Milk&Dairy, concesso in affitto dal 1 gennaio 2021, dalla controllante Newlat Food S.p.A.

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione

	2022	2021(*)	2020	2019	2018
<b>Variazione</b>	-2,7%	40,3%	-3,9%	6,5%	(1)%

(\*) La variazione tiene conto del ramo d'azienda Milk&Dairy, concesso in affitto dal 1 gennaio 2021, dalla controllante Newlat Food S.p.A.

La retribuzione annua media lorda è stata calcolata dividendo il monte retribuzioni (importo contributivo) per il numero dei dipendenti medalizzato per i mesi di lavoro effettivo.

#### *1.6 Voto espresso dall'assemblea degli azionisti sulla presente sezione II dell'esercizio precedente*

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 28 aprile 2022 ha deliberato favorevolmente sul contenuto della Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativa all'esercizio 2021 con n. 10.136.646 voti favorevoli e n. 3.446.212 voti astenuti.

## **PARTE SECONDA**

Allegata tabella 1 prevista dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti

## **PARTE TERZA**

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti si riportano in allegato alla presente Relazione le partecipazioni possedute nella Società o in sue controllate da Amministratori e Sindaci, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori e Sindaci (tabella 2 prevista dallo schema 7-ter del Regolamento Emittenti).

Torino, 17 marzo 2023

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Angelo Mastrolia

Tabella 1)

**COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE**

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
<b>Angelo MASTROLIA</b>	<b>Presidente</b>	<b>apr-20</b>	<b>31-dic-22</b>									
Compensi da CLI S.p.A.				60.000	-	-	30.000 <sup>1</sup>	-	-	90.000	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>60.000</b>	-	-	<b>30.000</b>	-	-	<b>90.000</b>	-	-

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
<b>Giuseppe MASTROLIA</b>	<b>Vice Presidente</b>	<b>apr-20</b>	<b>31-dic-22</b>									
Compensi da CLI S.p.A.				30.000	-	-	15.000 <sup>1</sup>	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	-	-	<b>15.000</b>	-	-	<b>45.000</b>	-	-

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
<b>Stefano COMETTO</b>	<b>Consigliere</b>	<b>apr-20</b>	<b>31-dic-22</b>									
Compensi da CLI S.p.A.				21.000 <sup>2</sup>	-	-	6.000 <sup>1</sup>	-	-	27.000	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>21.000</b>	-	-	<b>6.000</b>	-	-	<b>27.000</b>	-	-

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
<b>Benedetta MASTROLIA</b>	Consigliere	apr-20	31-dic-22									
Compensi da CLI S.p.A.				12.000	-	-	6.000 <sup>1</sup>	-	-	18.000	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>12.000</b>	-	-	<b>6.000</b>	-	-	<b>18.000</b>	-	-

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
<b>Edoardo POZZOLI</b>	Consigliere	set-19	31-dic-22									
Compensi da CLI S.p.A.				21.000 <sup>3</sup>	84.999,98 <sup>4</sup>	-	- <sup>5</sup>	-	1.474,86 <sup>4</sup>	107.474,84	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>21.000</b>	<b>84.999,98</b>	-	-	-	<b>1.474,86</b>	<b>107.474,84</b>	-	-

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
<b>Valeria Bruni GIORDANI</b>	Consigliere	apr-20	31-dic-22									
Compensi da CLI S.p.A.				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>12.000</b>	-	-	-	-	-	<b>12.000</b>	-	-

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
<b>Anna Claudia PELLICELLI</b>	<b>Consigliere</b>	<b>lug-20</b>	<b>31-dic-22</b>									
Compensi da CLI S.p.A.				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>12.000</b>	-	-	-	-	-	<b>12.000</b>	-	-

<sup>1</sup> Componente variabile calcolata e maturata a seguito del raggiungimento degli obiettivi finanziari 2020 della Società, il tutto come meglio specificati nella Sezione I – lettera h). Il 50% di tale importo è stato erogato nel corso dell'esercizio 2021, mentre il restante 50% al termine del triennio e, quindi, nel corso dell'esercizio 2023, conformemente a quanto precisato nelle medesima Sezione I- lettera h).

<sup>2</sup> Compenso così calcolato: Stefano Cometto, sino al mese di giugno 2022, ha percepito il compenso quale amministratore non esecutivo (Euro 12.000 annui), mentre, dal mese di luglio 2022, ha percepito il compenso quale amministratore delegato (Euro 30.000 annui), a seguito di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 giugno 2022.

<sup>3</sup> Compenso così calcolato: Edoardo Pozzoli, sino al mese di giugno 2022, ha percepito il compenso quale amministratore delegato (Euro 30.000 annui), mentre, dal mese di luglio 2022, ha percepito il compenso quale amministratore non esecutivo (Euro 30.000 annui), a seguito delle dimissioni rassegnate da tale ruolo, efficaci dal 1 luglio 2022.

<sup>4</sup> Viste le dimissioni rassegnate, efficaci dal 1 luglio 2022, Edoardo Pozzoli ha percepito la retribuzione da lavoro dipendente e il *fringe benefit* sino al mese di giugno 2022.

<sup>5</sup> Viste le dimissioni rassegnate nel corso del 2022, in favore di Edoardo Pozzoli è stato erogato unicamente il primo 50% della componente variabile, nel corso dell'esercizio 2021, conformemente a quanto previsto nella medesima Sezione I – lettera h).

## COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

Sindaco effettivo	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza scarica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi non variabili equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili					
<b>Deborah SASSOROSSI</b>	<b>Presidente</b>	<b>2012</b>	<b>31-dic-23</b>										
Compensi da CLI S.p.A.				16.000 <b>16.000</b>							16.000 <b>16.000</b>		

Sindaco effettivo	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza scarica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi non variabili equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili					
<b>Ester SAMMARTINO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>2021</b>	<b>31-dic-23</b>										
Compensi da CLI S.p.A.				12.000 <b>12.000</b>							12.000 <b>12.000</b>		

Sindaco effettivo	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza scarica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi non variabili equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili					
<b>Giovanni RAYNERI</b>	<b>Sindaco</b>	<b>2009</b>	<b>31-dic-23</b>										
Compensi da CLI S.p.A.				12.000 <b>12.000</b>							12.000 <b>12.000</b>		

**COMPENSI CORRISPOSTI AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
<b>Fabio FAZZARI</b>	<b>Dirigente Preposto</b>	<b>mag-21</b>	<b>Sino alla revoca</b>									
Compensi da CLI S.p.A.				61.596,50 <sup>6</sup>	-	-	-	-	-	61.596,50	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>61.596,50</b>	-	-	-	-	-	<b>61.596,50</b>	-	-

<sup>6</sup> Compenso percepito dal mese di giugno 2022 con la creazione della succursale in Svizzera come evidenziato nella relazione finanziaria annuale.

Tabella 2)

**PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHE' DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

<b>Nome e Cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>Società partecipata</b>	<b>Azioni possedute al 31-dic-21</b>	<b>Acquistate nel 2022</b>	<b>Vendute nel 2022</b>	<b>Azioni possedute al 31-dic-22</b>
Angelo Mastrolia	Presidente del C.d.A.	Centrale del Latte d'Italia S.p.A. (*)	9.483.702	-	-	9.483.702

(\*) partecipazione indiretta detenuta per il tramite della società Newlat Group S.A. e Newlat Food S.p.A.

Nessun altro componente il Consiglio di Amministrazione, nessun membro del Collegio Sindacale e nemmeno il Dirigente con responsabilità strategiche possiedono azioni di Centrale del Latte d'Italia S.p.A.