RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

ai sensi degli artt. 123-*ter* TUF e 84-*quater* Regolamento Emittenti Consob

Emittente: FINE FOODS & PHARMACEUTICALS N.T.M. S.p.A.
Sito Web: www.finefoods.it
Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 30 marzo 2023

Sommario

GLOSSARIO 3
PREMESSA 4
EXECUTIVE SUMMARY 5
SEZIONE I 7
1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 7
2. PROCEDURA DEROGATORIA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI 11
3. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 11
4. BENEFICI NON MONETARI (FRINGE BENEFIT), COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE 19
5. INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO 19
6. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 19
SEZIONE II 20
PRIMA PARTE 20
SECONDA PARTE – TABELLE 24

GLOSSARIO

Ai fini del presente documento, s'intende per:

Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate pubblicato dal Comitato per la *Corporate Governance* in data 31 gennaio 2020 e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, in vigore alla data della Relazione, a cui Fine Foods ha aderito.

Comitato per la Remunerazione e le Nomine: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e ha il compito, *inter alia*, di presentare al Consiglio di Amministrazione una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all'Appendice del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato. Alla data di approvazione della presente Relazione, è identificato quale Dirigente con Responsabilità Strategiche un solo dirigente.

Gruppo *ovvero* **Gruppo Fine Foods**: collettivamente Fine Foods e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile e dell'art. 93 del TUF.

Piano di Stock Grant 2018 – 2021: indica il piano di *stock grant*, deliberato dall'Assemblea dei Soci della Società in data 14 dicembre 2018 e il cui regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 dicembre 2018, che (i) prevedeva l'attribuzione gratuita di massime n. 440.000 azioni ordinarie proprie della Società e che era rivolto all'amministratore delegato e ai dipendenti con qualifica di dirigente della Società nonché di sue eventuali controllate e (ii) che si è concluso il 31 dicembre 2021.

Politica *ovvero* **Politica sulla Remunerazione**: la politica in materia di remunerazione degli amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativa all'esercizio 2023 indicata nella Sezione I della Relazione.

Regolamento Emittenti: il Regolamento in materia di emittenti emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.

Relazione: la presente Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo Fine Foods redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Società *ovvero* **Fine Foods**: FINE FOODS & PHARMACEUTICALS N.T.M. S.p.A, con sede legale in Zingonia/Verdellino (BG), Via Berlino, 39, Codice fiscale, P.IVA e numero di Iscrizione al Registro delle Imprese di Bergamo 09320600969, REA BG – 454184.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) e successive modificazioni e integrazioni.

PREMESSA

La presente Relazione è stata predisposta da Fine Foods in conformità a quanto previsto dall'art. 123-*ter*[1] del TUF, dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e dal relativo Allegato 3A, schema n. 7-*bis* – oggetto di recente aggiornamento – nonché, in via di autoregolamentazione, ai sensi dell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance cui Fine Foods aderisce per la maggior parte delle sue previsioni.

La Relazione si compone, secondo quanto richiesto dall'art. 123-*ter* del TUF, di due sezioni.

Nella Sezione I è illustrata la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società per l'esercizio 2023, con riferimento ai seguenti soggetti:

(i) Membri del Consiglio di Amministrazione della Società, distinguendo tra Amministratori esecutivi e non esecutivi;

(ii) Membri effettivi del Collegio Sindacale della Società;

(iii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

Nella Sezione I della Relazione sono altresì illustrate le finalità generali e le procedure utilizzate per la predisposizione e l'adozione della Politica sulla Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.

La Politica sulla Remunerazione per il 2023 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 30 marzo 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. Essa potrà essere aggiornata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, che ha la competenza di valutarne periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

Nella Sezione II della Relazione viene fornita una rappresentazione, con riferimento all'esercizio 2022, di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti sopra indicati nei punti (i), (ii) e (iii), nonché l'illustrazione analitica, in apposita tabella, dei compensi corrisposti a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società da essa controllate nell'esercizio 2022, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell'esercizio 2022.

Sono inoltre riportati in un'altra tabella, ex art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nella Società o in società da essa controllate dai predetti soggetti (e da soggetti ad essi legati).

Il Consiglio di Amministrazione di Fine Foods in data 30 marzo 2023 ha deliberato di sottoporre: (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2023; e (ii) al voto consultivo la Sezione II sui compensi corrisposti nel 2022.

Si rammenta che in data 5 luglio 2021 Borsa Italiana ha disposto l'ammissione a quotazione delle azioni ordinarie della Società sul Segmento STAR del mercato Euronext Milan, e la loro contestuale esclusione dalle negoziazioni su Euronext Growth Milan.

La presente Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Fine Foods sita in Zingonia-Verdellino (BG), Via Berlino n. 39, nonché sul sito internet della Società www.finefoods.it, sezione *Corporate Governance*, almeno ventuno giorni prima la data dell'Assemblea

[1] L'Art. 123-ter del TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n.49 prevede, al comma 3-bis, che "*le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione [...] almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della Politica medesima". Il comma 3-ter afferma inoltre che "la deliberazione prevista dal comma 3-bis è vincolante" (ovvero sulla Sezione I del presente documento), aggiungendo "qualora l'assemblea dei soci non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-bis la società continua 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." Infine, il comma 6 prevede "[...] l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante*".

convocata per approvare il bilancio d'esercizio relativo al 31 dicembre 2022.

EXECUTIVE SUMMARY

Fermo quanto più in dettaglio riportato nell'ambito della Sezione I, nella seguente tabella viene riportata, a fini meramente illustrativi, una sintesi dei principali elementi della Politica di Remunerazione 2023.

Componente	Caratteristiche e parametri
Componente fissa della remunerazione *Componente retributiva definita in modo congruo rispetto, a seconda dei casi, alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite.*	▪ **Amministratori esecutivi (Presidente e Amministratore Delegato)**: ▪ È determinata sulla base della dimensione del *business* gestito, delle varie aree di responsabilità ricoperte, della complessità delle attività, anche a livello internazionale, e della capacità di contribuzione ai risultati.**Dirigente con Responsabilità Strategiche** Componente fissa correlata al ruolo ed al livello di responsabilità, nonché all'esperienza e all'importanza strategica della risorsa.
Componente variabile di breve termine *Componente retributiva definita entro limiti massimi predeterminati e finalizzata alla remunerazione delle performance attese nel breve termine (un anno).*	▪ **Amministratori esecutivi (Presidente e Amministratore Delegato)**: Obiettivi di *performance*: (i) parametri economico-finanziari, se del caso rettificati e/o calcolati a parità di perimetro, riferiti a EBITDA, EBIT, PFN, utile ante imposte, utile netto, *cash flow*, *gross margin*, fatturato (ii) *key performance indicator* (iii) M&A (iv) altri obiettivi da piano industriale (v) perseguimento del successo sostenibile (vi) valore di Borsa per azione **Massimo cumulativo di tutti gli obiettivi:** 100% della componente fissa della remunerazione annua ▪ **Dirigente con Responsabilità Strategiche** (i) parametri economico-finanziari, se del caso rettificati e/o calcolati a parità di perimetro, riferiti a EBITDA, EBIT, PFN, utile ante imposte, utile netto, *cash flow*, *gross margin*, fatturato (ii) *key performance indicator* (iii) M&A (iv) altri obiettivi da piano industriale (v) perseguimento del successo sostenibile (vi) valore di Borsa per azione **Massimo cumulativo di tutti gli obiettivi:** 100% della componente fissa della remunerazione

	annua (RAL)
Componente variabile di lungo termine *Componente retributiva definita con l'obiettivo di allineare gli interessi degli azionisti e la creazione di valore nel lungo termine*	▪ **Amministratore Delegato**: Obiettivi di *performance* cumulati: (i) EBITDA consolidato 2022-2023 (peso 50%) (ii) valore di Borsa per azione (peso 50%) **Massimo cumulativo di tutti gli obiettivi:** 200% della componente fissa della remunerazione annua ▪ **Dirigente con Responsabilità Strategiche** Obiettivi di *performance* cumulati: (i) EBITDA consolidato 2022-2023 (peso 50%) (ii) valore di Borsa per azione (peso 50%) **Massimo cumulativo di tutti gli obiettivi:** 100% della componente fissa della remunerazione annua (RAL)

SEZIONE I

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Fine Foods nella determinazione della prassi retributiva dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti degli organi di controllo, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.

1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

1.1 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione è definita attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, l'Assemblea dei soci e il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione e le Nomine sono altresì responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e dello Statuto della Società, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione degli Amministratori.

Inoltre, è stato istituito il Comitato *Environment, Social and Governance*, il cui compito è assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e decisioni relative alle questioni di sostenibilità di competenza del Consiglio di Amministrazione, il cui lavoro costituirà un contributo importante per il rafforzamento del legame tra le politiche di remunerazione e la strategia di sostenibilità di Fine Foods.

Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci:

(i) determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e dell'articolo 14 dello Statuto;

(ii) ai sensi dell'articolo 123-*ter*, comma 3-*ter*, del TUF, delibera, con voto vincolante, in merito alla sezione I della Relazione;

(iii) ai sensi dell'articolo 123-*ter*, comma 6, del TUF, delibera, con voto non vincolante, in merito alla sezione II della Relazione;

(iv) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove esistenti, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato per la Remunerazione e le Nomine;

- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (e, ove previsto, del Comitato Parti Correlate), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e ripartisce agli Amministratori l'emolumento annuo fisso per indennità di carica, determinato complessivamente dall'Assemblea dei soci;

- definisce e rivede, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, la Politica sulla Remunerazione;

- approva la Relazione ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;

- definisce gli obiettivi e approva i risultati aziendali per i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi;

- approva i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine, controlla la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione.

Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Composizione

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 aprile 2021 (a seguito della nomina da parte dell'assemblea ordinaria, in medesima data, del nuovo organo amministrativo), ed è composto da due Amministratori indipendenti con specifiche competenze in materia finanziaria o di politiche retributive.

Nome e cognome	Carica
Ada Imperadore	Presidente - Amministratore indipendente
Susanna Pedretti	Amministratore indipendente

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo agli Amministratori indipendenti Ada Imperadore e Susanna Pedretti, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e del requisito dell'esperienza in materia di politiche retributive

Funzioni attribuite

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine svolge i compiti, di natura propositiva e consultiva, di seguito indicati:

a. coadiuvare il Consiglio di Amministrazione - formulando specifiche proposte o esprimendo pareri - nell'elaborazione della Politica sulla Remunerazione degli amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avendo cura che essa sia funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tenga conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; in particolare, formulare al Consiglio di Amministrazione proposte o esprimere pareri 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;

b. monitorare la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

c. valutare periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni, piani di incentivazione triennale, etc.), avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

d. esaminare preventivamente la relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico ai sensi della normativa vigente.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Norme organizzative

Lo svolgimento delle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine è regolato dalle seguenti norme organizzative (contenute nel Regolamento del Comitato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 aprile 2021):

- le riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine si svolgono sotto la guida del Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, del componente del Comitato più anziano di età. Le riunioni si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate;

- nessun componente del Consiglio di Amministrazione prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione;

- alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da questi designato e possono intervenire, ove preventivamente invitati, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società del Gruppo e qualsiasi altro soggetto la cui presenza sia ritenuta di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato;

- qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive.

Attività

Nel corso del 2022, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si è riunito, in materia di remunerazioni, 4 volte (durata media delle riunioni pari a 75 minuti). La percentuale di partecipazione dei membri del Comitato alle riunioni è riportata nella tabella in calce alla Sezione 6 della Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari, disponibile sul sito *internet* della Società www.finefoods.it, Sezione "*Governance*".

Ai lavori del Comitato hanno di norma partecipato, su invito del Presidente del Comitato stesso, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il *Chief Executive Officer*, il *Chief Financial Officer*/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, il Collegio Sindacale, nonché i consulenti incaricati che hanno supportato la

Società su specifici progetti esaminati dal Comitato.

Nel corso del 2022 l'attività del Comitato ha avuto ad oggetto, principalmente:

- analisi con il CEO dei criteri e delle modalità di calcolo della componente variabile di breve periodo (MBO) prevista per gli Amministratori esecutivi e per i *manager* della Società di competenza esercizio 2021 (riunione del 18 febbraio 2022)

- esame e verifica della adeguatezza della documentazione depositata presso la sede sociale ai fini della verifica dei requisiti di indipendenza degli amministratori indipendenti (riunione del 24 marzo 2022)

- esame preventivo della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti per l'anno 2022 (riunione del 24 marzo 2022)

- esame della Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società (riunione del 24 marzo 2022)

- esame dei criteri quantitativi e qualitativi per la valutazione della significatività dei rapporti che potrebbero rilevare ai fini di una corretta applicazione dei criteri di indipendenza (riunione 24 marzo 2022)

- verifica degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano di Stock Grant 2018 - 2021 al fine dell'esercitabilità dei diritti attribuiti all'Amministratore Delegato e al Dirigente con Responsabilità Strategiche, nonché ai beneficiari diversi da questi ultimi (riunione del 13 maggio 2022)

- verifica degli obiettivi di *peformance* deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 14 giugno 2021, correlati all'attribuzione della componente variabile di remunerazioni 2021 del Presidente e dell'Amministratore Delegato (riunione del 13 maggio 2022)

- piani di incentivazione di breve termine e medio-lungo termine a favore degli amministratori esecutivi e del Dirigente con Responsabilità Strategiche (riunione del 29 giugno 2022).

Nell'esercizio in corso, il Comitato ha già svolto una riunione dedicata all'analisi della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. In tale sede il Comitato ha altresì approvato la consuntivazione in merito ai piani di incentivazione di breve termine relativi all'anno 2022 degli amministratori esecutivi e del Dirigente con Responsabilità Stratgiche.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

Società di Revisione

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 8-*bis*, del TUF, la società di revisione di Fine Foods verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della sezione II della Relazione.

1.2 ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Dato il numero relativamente ridotto delle funzioni interessate dalla Politica sulla Remunerazione, la Società ha ritenuto non necessario coinvolgere consulenti esterni nella definizione della Politica.

2. PROCEDURA DEROGATORIA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Come previsto dall'art. 123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF e dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, Fine Foods si riserva la possibilità di derogare temporaneamente, in presenza di circostanze eccezionali, alla propria Politica in materia di remunerazione. Per circostanze eccezionali si intendono di regola 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 capacità di stare sul mercato quali, ad esempio (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che possano incidere in modo significativo sui risultati del Gruppo; (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili, può derogare temporaneamente alla Politica sulla Remunerazione nelle circostanze sopra individuate. Tali deroghe possono avere ad oggetto la modifica e/o la sostituzione di obiettivi di performance e dei parametri quantitativi correlati alla remunerazione e, comunque, i seguenti elementi:

- Componente fissa della remunerazione
- Componente variabile di breve termine (c.d. MBO – *Management by Objectives*)
- Componente variabile di lungo termine (c.d. LTIP – *Long Term Incentive Plan*)
- Benefici non monetari
- Indennità di fine rapporto
- Ulteriori coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche.

3. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

3.1 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Finalità della Politica

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze. In particolare, le finalità perseguite con la Politica sulla Remunerazione, avente durata annuale, sono quelle di rispondere all'obiettivo di stabilire una remunerazione che risponda ai requisiti di:

- risultare sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare *manager* dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la complessità organizzativa e gestionale della Società e del Gruppo;

- allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, contribuendo al perseguimento della strategia aziendale e degli interessi a medio-lungo termine nonché alla sostenibilità della Società;

- lasciare una parte significativa della remunerazione complessiva legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, sia qualitativi che quantitativi, preventivamente determinati e in coerenza con le linee di sviluppo della Società e del Gruppo.

Principi e criteri alla base della Politica

La Politica sulla Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

(i) favorire il perseguimento del successo sostenibile della Società;

(ii) prevedere un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e 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;

(iii) prevedere limiti massimi per le componenti variabili, legandoli a obiettivi di performance, qualitativi e quantitativi, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo;

(iv) favorire la fidelizzazione e la tutela delle risorse chiave del Gruppo incentivandone la permanenza all'interno dello stesso.

In linea con i principi sopra delineati, la Società proporrà all'Assemblea del 9 maggio 2023 di approvare il presente documento.

3.2 DESCRIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili (queste ultime a loro volta distinte in componenti variabili di breve e medio-lungo periodo) siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

A tale riguardo si segnala che da ultimo in data 21 aprile 2021 il Consiglio di Amministrazione della Società ha individuato – alla luce delle posizioni e dei rispettivi ruoli da essi ricoperti nell'ambito del Gruppo – i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Società ha ritenuto comunque opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

(i) Amministratori, e in particolare:

(a) amministratori non esecutivi; e

(b) amministratori esecutivi;

(ii) Collegio Sindacale;

(iii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(i) AMMINISTRATORI

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli Amministratori a favore della Società.

L'Assemblea ordinaria degli azionisti in data 21 aprile 2021, in relazione alla definizione dei compensi spettanti agli Amministratori, ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica fino alla data dell'Assemblea chiamata all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, un compenso lordo complessivo pari a Euro 140.000,00 per anno, da suddividere tra i membri del Consiglio di Amministrazione nella misura che verrà

individuata dallo stesso, fatta salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di determinare emolumenti aggiuntivi a favore dei consiglieri che saranno eventualmente investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., anche a favore dei componenti dei comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione in data 21 aprile 2021 ha deliberato di ripartire il predetto compenso attribuendo a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione della Società un compenso annuo lordo di Euro 20.000,00.

In medesima data, il Consiglio di Amministrazione della Società ha, inoltre, deliberato di attribuire ai componenti dei comitati endoconsiliari in essere i seguenti compensi, in linea con le prassi di mercato:

i) ai componenti del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate un compenso annuo lordo per il Presidente pari ad Euro 10.000,00 e per l'altro componente pari a Euro 7.500,00;

ii) ai componenti del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, un compenso annuo lordo per il Presidente pari ad Euro 5.000,00 e per l'altro componente pari a Euro 2.500,00;

iii) ai componenti del Comitato *Environment, Social and Governance*, un compenso annuo lordo per il Presidente pari ad Euro 10.000,00 e per gli altri componenti pari ad Euro 5.000,00 ciascuno.

Con riferimento alle componenti variabili di breve e medio-lungo termine, il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione del 29 giugno 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha attribuito i seguenti compensi a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato, quali consiglieri investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma del Codice Civile.

Al Presidente, Marco Francesco Eigenmann,

- per gli esercizi 2022-2023:
    - un compenso fisso lordo annuo – *pro rata temporis* – pari a Euro 400.000,00;
- per l'esercizio 2022:
    - un compenso variabile lordo annuo subordinato e parametrato alla crescita dell'EBITDA consolidato per acquisizioni da calcolarsi come segue:

      compenso variabile = percentuale di aumento EBITDA consolidato determinato dall'acquisizione X (moltiplicato) compenso fisso

All'Amministratore Delegato, Giorgio Ferraris:

- per gli esercizi 2022-2023:
    - un compenso fisso lordo annuo da corrispondersi – *pro rata temporis* – pari a Euro 500.000,00;
- per l'esercizio 2022:
    - un compenso variabile lordo annuo da calcolarsi sulla crescita organica di EBITDA consolidato da calcolarsi come segue:

      compenso variabile = percentuale di aumento organico EBITDA consolidato X (moltiplicato) 2,0 X (moltiplicato) compenso fisso;
    - un compenso variabile lordo annuo subordinato e parametrato alla crescita dell'EBITDA consolidato per acquisizioni da calcolarsi come segue:

compenso variabile = percentuale di aumento EBITDA consolidato determinato dall'acquisizione X (moltiplicato) 0,5 X (moltiplicato) compenso fisso;

- per l'esercizio 2022:

  - un compenso variabile lordo annuo pari a Euro 3.000,00 al raggiungimento dei seguenti obiettivi in ambito ESG: (i) implementazione del Piano di Sostenibilità 2022 (peso 15%); (ii) redazione Dichiarazione Non Finanziaria: aggiornamento materialità, redazione procedure di Gestione DNF, integrazione Capitolo Gestione del Rischio (ERM) (peso 10%); (iii) redazione procedura di individuazione dei rischi, condivisione con Comitato ESG e approvazione dal Consiglio di Amministrazione e gestione del processo ERM (peso 5%); (iv) implementazione del sistema MBO su criteri ESG sul 90% manager 1a linea che hanno influenza su risultati ESG (peso 10%); (v) implementazione regolamento di messa a regime dello *smart working* (peso 15%); (vi) n° 1 campagne *safety*: creazione *standard* di segnalazione Near Miss (peso 15%); (vii) stipulazione contratto per acquisto di energia 100% *green* (peso 15%) e (viii) gruppo dei fornitori che rappresentano l'80% della spesa totale di materie prime e materiali di confezionamento, valutati in base a criteri Ambientali e Sociali (Ecovadis) (peso 15%).

- per gli esercizi 2022 – 2023:

  - un compenso variabile di medio-lungo termine di ammontare massimo complessivo pari al 200% della componente fissa della remunerazione annua (e, quindi, per complessivi lordi massimi Euro 1.000.000,00) da calcolarsi, quanto al 50% del compenso, sulla crescita dell'EBITDA consolidato 2022 e 2023, e quanto al rimanente 50% del compenso, sulla crescita del prezzo ufficiale giornaliero delle azioni della Società sul mercato di Borsa Italiana S.p.A. verificato, nel corso del periodo di *vesting*, per almeno 10 giorni su 20 giorni consecutivi di mercato aperto.

(a) *AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI*

Agli Amministratori non esecutivi (siano essi o meno Amministratori indipendenti) è riconosciuto un compenso fisso, determinato nella misura complessiva dall'Assemblea degli azionisti, ripartito su base individuale dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile.

La remunerazione di tali Amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e risulta commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai comitati endoconsiliari, per la partecipazione ai quali sono previsti specifici compensi.

(b) *AMMINISTRATORI ESECUTIVI*

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

In particolare, la struttura retributiva degli Amministratori esecutivi si articola in una componente fissa e in una componente variabile, quest'ultima di breve e di lungo periodo, così identificate:

- una *componente fissa*: tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dal *management* cui la stessa è assegnata. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò, tra l'altro, al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa. In particolare, la componente fissa è determinata sulla base della dimensione del *business* gestito, delle varie aree di responsabilità ricoperte, della complessità delle attività, anche a livello internazionale, e della capacità di contribuzione ai risultati;

- una *componente variabile di breve termine* (MBO): tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore della Società, in linea sia con gli interessi degli azionisti che rispetto ai piani strategici pluriennali. Tale componente è conseguibile solo a fronte del conseguimento di obiettivi di *performance* annuali, quantitativi, oggettivamente misurabili, e/o qualitativi, da valutarsi anche in coerenza con gli obiettivi previsti dal piano industriale e/o volti al perseguimento del successo sostenibile, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta o parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. La componente variabile di breve termine promuove il raggiungimento degli obiettivi di *business* annuali e consente di premiare la *performance* individuale rispetto ad obiettivi specifici di volta in volta individuati con riguardo alle specifiche aree di attività e/o agli obiettivi annuali di *performance* aziendale tipicamente riconducibili al raggiungimento di parametri economico-finanziari, se del caso rettificati e/o calcolati a parità di perimetro, riferiti a EBITDA, EBIT, PFN, utile ante imposte, utile netto, *cash flow*, *gross margin*, fatturato, nonché di *key performance indicator*, M&A, altri obiettivi da piano industriale, perseguimento del successo sostenibile e/o valore di Borsa per azione, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, calcolati considerando la sola Società ovvero, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, anche le società controllate;

- una *componente variabile di medio-lungo termine* (LTIP): tale componente persegue l'obiettivo di incentivare gli Amministratori esecutivi ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo e di allineare gli interessi di tali amministratori a quelli degli azionisti, in coerenza con gli obiettivi del piano strategico e/o volti al perseguimento del successo sostenibile. Tale compenso potrà essere corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata di almeno due anni, subordinatamente al raggiungimento di condizioni di *performance* misurate su un orizzonte temporale pluriennale.

  Si segnala che l'Amministratore Delegato è beneficiario del piano di incentivazione a medio-lungo termine approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 giugno 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, che prevede l'attribuzione di un compenso variabile, di ammontare massimo complessivo pari al 200% della componente fissa della remunerazione annua, al raggiungimento di due indicatori di *performance* cumulati quali l'EBITDA consolidato 2022 e 2023, e la crescita del valore di borsa delle azioni Fine Foods nel corso del periodo di *vesting* 2022-2023. Il peso di ciascuno dei predetti indicatori è pari al 50%.

  Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, gli Amministratori esecutivi potranno altresì essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato (e.g. piani di *stock grant*, *stock option*, etc.).

- *fringe benefit*: i *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente.

È previsto che la componente variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

Alla data di approvazione della presente Relazione, gli Amministratori esecutivi della Società, definiti come tali in base alle previsioni del Codice di *Corporate Governance*, sono: (i) Marco Francesco Eigenmann (Presidente del Consiglio di Amministrazione); e (ii) Giorgio Ferraris (Amministratore Delegato).

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo e della componente di lungo periodo della remunerazione degli Amministratori esecutivi, si rinvia al Paragrafo 3.3.

(ii) COLLEGIO SINDACALE

Per tutti i membri del Collegio Sindacale si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dai Sindaci a favore della Società.

L'Assemblea ordinaria degli azionisti in data 21 aprile 2021 ha deliberato per il triennio 2021-2023 di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso pari a Euro 30.000,00 annui e per ciascuno dei Sindaci effettivi un compenso pari a Euro 20.000,00 annui, in coerenza con le prassi delle società quotate del segmento Euronext Milan con livelli di capitalizzazione comparabili a Fine Foods.

(iii) DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella definizione della Politica retributiva per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si tiene in considerazione che questi sono destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non finanziaria, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile (art. 5, raccomandazione 27 del Codice di Corporate Governance).

La retribuzione complessiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si articola in una retribuzione fissa annua lorda e una retribuzione variabile di breve e una di lungo periodo, così identificate:

- *una componente fissa*: la componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la RAL - Retribuzione Annua Lorda, cioè la retribuzione annua garantita contrattualmente, è per tutte le posizioni apicali volta a rispondere a criteri di *retention* e remunerazione adeguata, ad un livello competitivo rispetto al mercato.
  Le variazioni nel tempo della componente fissa della remunerazione sono attuate sulla base di regole di crescita che tengono conto del ruolo, del livello di *performance* nel tempo e del *gap* salariale rispetto ai livelli retributivi del mercato di riferimento;

- una *componente variabile di breve termine* (MBO): tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore della Società, in linea sia con gli interessi degli azionisti che rispetto ai piani strategici pluriennali del gruppo. Tale componente è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, quantitativi, oggettivamente misurabili, e/o qualitativi, da valutarsi anche in coerenza con gli obiettivi previsti dal piano industriale e/o volti al perseguimento del successo sostenibile, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. La componente variabile di breve termine promuove il raggiungimento degli obiettivi di *business* annuali e consente di premiare la *performance* individuale rispetto ad obiettivi specifici di volta in volta individuati con riguardo alle specifiche aree di attività e/o agli obiettivi annuali di *performance* aziendale tipicamente riconducibili al raggiungimento di parametri economico-finanziari, se del caso rettificati e/o calcolati a parità di perimetro, riferiti a EBITDA, EBIT, PFN, utile ante imposte, utile netto, *cash flow*, *gross margin*, fatturato, nonché di *key performance indicator*, M&A, altri obiettivi da piano industriale, perseguimento del successo sostenibile e/o valore di Borsa per azione, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, calcolati considerando la sola Società ovvero, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, anche le società controllate.

- *una componente variabile di lungo termine (LTIP)*: tale componente persegue l'obiettivo di incentivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo e di allinearne gli interessi a quelli degli azionisti. Tale compenso potrà essere corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata di almeno due anni, subordinatamente al raggiungimento di condizioni di *performance* pluriennali.

  Si segnala che il Dirigente con Responsabilità Strategiche è beneficiario del piano di incentivazione a medio-lungo termine approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 giugno 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, che prevede l'attribuzione di un compenso variabile, di ammontare massimo complessivo pari al 100% della componente fissa della remunerazione annua (RAL), al raggiungimento di due indicatori di *performance* cumulati quali l'EBITDA consolidato 2022 e 2023, e la crescita del valore di borsa delle azioni Fine Foods nel corso del periodo di *vesting* 2022-2023. Il peso di

ciascuno dei predetti indicatori è pari al 50%.

Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno altresì essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato (e.g. piani di *stock grant*, *stock option*, etc.).

- *fringe benefit*: consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente.

Alla data di approvazione della presente Relazione è stato individuato un solo Dirigente con Responsabilità Strategiche nella persona del dott. Pietro Bassani.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo e della componente variabile di lungo periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia al Paragrafo 3.3.

3.3 COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

Il sistema di remunerazione variabile di Fine Foods prevede una componente variabile di breve termine (MBO) e una componente variabile di medio-lungo termine (LTIP).

3.3.1 COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Il sistema di incentivazione annuale prevede la corresponsione di un premio monetario sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali predefiniti. Tale sistema viene rivisto ogni anno dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine, che propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ne identifica le metriche.

I destinatari del sistema sono gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A ciascun destinatario è assegnato un premio variabile *target* espresso come una percentuale della retribuzione fissa in caso di raggiungimento degli obiettivi *target* prefissati; è previsto un valore massimo nel caso di superamento degli obiettivi.

Il diritto a percepire il premio variabile è condizionato al raggiungimento di una soglia minima di risultato rispetto agli obiettivi aziendali prefissati. Tale soglia minima sarà definita annualmente in sede di Consiglio di Amministrazione.

Il sistema incentivante di breve termine prevede una clausola di *claw-back*, così come richiesto dalla Raccomandazione 27 del Codice di Corporate Governance, che consente alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione (o di trattenere componenti oggetto di differimento), la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o dovuti a casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari.

Al verificarsi di eventi straordinari che determinino il sostanziale superamento degli scenari di *performance* su cui si fonda la definizione degli obiettivi previsti dal piano, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, potrà apportare a tali obiettivi i correttivi necessari a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del piano. Ai fini di quanto precede, per "eventi straordinari" si intendono: (i) eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibili all'attività tipica del Gruppo Fine Foods (quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, acquisizioni o cessioni rilevanti di partecipazioni o rami d'azienda) considerati di particolare rilevanza e/o attualmente non previsti nell'ambito della pianificazione aziendale che comportino una significativa variazione del perimetro della Società o del Gruppo Fine Foods; (ii) mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo o altri fatti straordinari di impatto rilevante al di fuori delle leve d'azione del *management*; e/o (iii) il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario quali ad esempio quelli derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid-19. Le

modifiche eventualmente apportate agli obiettivi di *performance* dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il piano è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i destinatari del piano né per la Società.

Amministratori esecutivi

Per gli Amministratori esecutivi il premio variabile è stabilito su base annuale fino ad un massimo del 100% della componente fissa (come Amministratore) per l'Amministratore Delegato e gli altri Amministratori esecutivi, da determinarsi in fase di *budget*, a condizione del raggiungimento degli obiettivi *target* prefissati. Si precisa che qualora fossero previsti più premi variabili su base annuale le percentuali sopra indicate troveranno applicazione rispetto al complessivo compenso variabile spettante.

Quali indicatori di *performance* aziendale si utilizzano uno o più tra i seguenti indicatori, se del caso rettificati e/o calcolati a parità di perimetro, riferiti a: (i) EBITDA, EBIT, PFN, utile ante imposte, utile netto, *cash flow*, *gross margin*, fatturato; (ii) *key performance indicator* (iii) M&A; (iv) altri obiettivi da piano industriale; (v) perseguimento del successo sostenibile; e/o (vi) valore di Borsa per azione, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, calcolati considerando la sola Società ovvero, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, anche le società controllate. Per i parametri sopra indicati gli obiettivi aziendali sono fissati anche con riferimento al *budget* della Società. A seconda degli obiettivi *target* può essere introdotto un moltiplicatore o un demoltiplicatore che può incrementare o diminuire il premio finale erogato.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la componente variabile di breve termine è articolata secondo principi differenti in relazione alle eventuali diverse figure qualificabili come Dirigenti con riferimento alle aree di responsabilità e al raggiungimento dell'obiettivo *target* ed è espressa come percentuale massima della componente fissa in misura crescente rispetto al ruolo ricoperto e all'ampiezza del perimetro di responsabilità.

In particolare, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il premio variabile è stabilito su base annuale fino ad un massimo del 100% della componente fissa (remunerazione fissa come Dirigente con Responsabilità Strategiche) a condizione del raggiungimento degli obiettivi *target* prefissati.

Quali indicatori di *performance* aziendale si utilizzano uno o più tra i seguenti indicatori, se del caso rettificati e/o calcolati a parità di perimetro, riferiti a: (i) EBITDA, EBIT, PFN, utile ante imposte, utile netto, *cash flow*, *gross margin*, fatturato; (ii) *key performance indicator* (iii) M&A; (iv) altri obiettivi da piano industriale; (v) perseguimento del successo sostenibile; e/o (vi) valore di Borsa per azione, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, calcolati considerando la sola Società ovvero, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, anche le società controllate. Per i parametri sopra indicati gli obiettivi aziendali sono fissati anche con riferimento al *budget* della Società. A seconda degli obiettivi *target* può essere introdotto un moltiplicatore o un demoltiplicatore che può incrementare o diminuire il premio finale erogato.

3.3.2 COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE

Il Consiglio di Amministrazione del 29 giugno 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha adottato un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo termine per gli esercizi 2022-2023, i cui destinatari sono l'Amministratore Delegato e il Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Il piano prevede la corresponsione di un premio in forma monetaria alla conclusione di un periodo di *performance* biennale, sulla base del grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati.

Il piano di incentivazione di medio-lungo termine è collegato a due indicatori di *performance* economico-finanziaria cumulati: l'EBITDA consolidato e il valore di Borsa delle azioni Fine Foods. Il peso di ciascuno dei predetti indicatori è pari al 50%.

Per ciascuno degli indicatori selezionati sono previsti diversi livello di *performance*, al raggiungimento dei quali è prevista l'attribuzione di una determinata percentuale del relativo premio, che va da un minimo del 10% ad un massimo del 50%.

Il valore massimo cumulativo dei premi è pari:

- per l'Amministratore Delegato al 200% della componente fissa della remunerazione annua;
- per il Dirigente con Responsabilità Strategiche al 100% della componente fissa della remunerazione annua (RAL).

Il piano contiene le principali clausole adottate dalla migliore prassi di mercato quali ad esempio le clausole di *claw-back* e clausole finalizzate a disciplinare i casi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro ovvero il manifestarsi di eventi straordinari ed imprevisti.

4. BENEFICI NON MONETARI (FRINGE BENEFIT), COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE

Nei confronti degli Amministratori esecutivi è prevista l'attribuzione di benefici non monetari *standard* (es. telefono cellulare, auto, foresteria, computer). Tutti i membri degli organi di amministrazione e controllo beneficiano di una assicurazione (D&O) a copertura della responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

Nei confronti dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'attribuzione di benefici non monetari in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti (es. l'uso del telefono cellulare, auto, foresteria, computer, coperture assicurative quali D&O).

5. INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previsti accordi con amministratori, Amministratori Delegati e Dirigenti con Responsabilità Strategiche volti a riconoscere trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, salvo in ogni caso gli obblighi di legge e/o di contratto collettivo nazionale di riferimento.

6. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Possono essere stipulati accordi con gli Amministratori e/o con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica, ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Possono, inoltre, essere stipulati con gli Amministratori esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché con specifiche figure professionali in possesso di conoscenze strategiche, per le quali è necessario prevedere tale vincolo, accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.

SEZIONE II

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ANNO 2022

La presente sezione è articolata in due parti che illustrano rispettivamente:

- nella Prima parte, i diversi elementi che compongono la remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro);

- nella Seconda parte, mediante le tabelle allegate, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute, nonché i compensi previsti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e di società controllate.

La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'Assemblea degli azionisti come previsto dall'art. 123-*ter* del TUF (aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n.49) che prevede al comma 6: "*Fermo restando quanto previsto [...] l'Assemblea convocata [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante*."

Inoltre, il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del Bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Sezione, come previsto dall'art. 123-*ter* del TUF.

Con riferimento alla 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, si rinvia a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I.

L'attuazione della politica nel corso del 2022, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 27 marzo 2023, in occasione della valutazione prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata coerente con la *performance* complessiva della Società e con quanto previsto dalle delibere societarie in materia di remunerazioni per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

* * * *

PRIMA PARTE

Nella prima parte della Sezione II della presente Relazione è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione maturata con riferimento all'esercizio 2022 a favore:

(i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione;

(ii) dei componenti del Collegio Sindacale;

(iii) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si ricorda che in data 21 aprile 2021, l'Assemblea degli azionisti di Fine Foods ha deliberato un compenso fisso a favore del Consiglio di Amministrazione (Euro 140.000,00 annui) e del Collegio Sindacale (Euro 30.000,00 per il Presidente ed Euro 20.000,00 per ciascun Sindaco effettivo) che rimarranno in carica per tre esercizi (ossia fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023).

In data 21 aprile 2021 il Consiglio di Amministrazione ha quindi stabilito di corrispondere al Presidente e agli amministratori un compenso annuo lordo pari a Euro 20.000,00 ciascuno.

Si ricorda infine che la Società ha individuato un solo Dirigente con Responsabilità Strategiche nella persona del dott. Pietro Bassani, *Chief Financial Officer*.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione del 29 giugno 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha attribuito i seguenti compensi a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato, quali consiglieri investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma del Codice Civile, nonché a favore del Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Al Presidente, Marco Francesco Eigenmann,

- per gli esercizi 2022-2023:
    - un compenso fisso lordo annuo – *pro rata temporis* – pari a Euro 400.000,00;
- per l'esercizio 2022:
    - un compenso variabile lordo annuo subordinato e parametrato alla crescita dell'EBITDA consolidato per acquisizioni da calcolarsi come segue:

      compenso variabile = percentuale di aumento EBITDA consolidato determinato dall'acquisizione X (moltiplicato) compenso fisso

All'Amministratore Delegato, Giorgio Ferraris:

- per gli esercizi 2022-2023:
    - un compenso fisso lordo annuo da corrispondersi – *pro rata temporis* – pari a Euro 500.000,00;
- per l'esercizio 2022:
    - un compenso variabile lordo annuo da calcolarsi sulla crescita organica di EBITDA consolidato da calcolarsi come segue:
    - compenso variabile = percentuale di aumento organico EBITDA consolidato X (moltiplicato) 2,0 X (moltiplicato) compenso fisso un compenso variabile lordo annuo subordinato e parametrato alla crescita dell'EBITDA consolidato per acquisizioni da calcolarsi come segue:

      compenso variabile = percentuale di aumento EBITDA consolidato determinato dall'acquisizione X (moltiplicato) 0,5 X (moltiplicato) compenso fisso
- per l'esercizio 2022:
    - un compenso variabile lordo annuo pari a Euro 3.000,00 al raggiungimento di determinati obiettivi in ambito ESG, come meglio illustrati nella Sezione I, Paragrafo 3.2.
- per gli esercizi 2022 – 2023:
    - un compenso variabile di medio-lungo termine di ammontare massimo complessivo pari al 200% della componente fissa della remunerazione annua (e, quindi, per complessivi lordi massimi Euro 1.000.000,00) da calcolarsi, quanto al 50% del compenso, sulla crescita dell'EBITDA consolidato 2022 e 2023, e quanto al rimanente 50% del compenso, sulla crescita del prezzo ufficiale giornaliero delle azioni della Società sul mercato di Borsa Italiana S.p.A. verificato, nel corso del periodo di *vesting*, per almeno 10 giorni su 20 giorni consecutivi di mercato aperto

Al Dirigente con Responsabilità Strategiche, Pietro Bassani:

- per gli esercizi 2022 – 2023:

- un compenso variabile di medio-lungo termine di ammontare massimo complessivo pari al 100% della componente fissa della remunerazione annua (RAL) da calcolarsi, quanto al 50% del compenso, sulla crescita dell'EBITDA consolidato 2022 e 2023, e quanto al rimanente 50% del compenso, sulla crescita del prezzo ufficiale giornaliero delle azioni della Società sul mercato di Borsa Italiana S.p.A. verificato, nel corso del periodo di *vesting*, per almeno 10 giorni su 20 giorni consecutivi di mercato aperto.

1. Voci che compongono la remunerazione 2022

Componenti del Consiglio di Amministrazione

- Marco Francesco Eigenmann (Presidente): (i) il compenso "base" fisso come amministratore della Società; (ii) il compenso aggiuntivo fisso ex art. 2389, comma 3, del Codice Civile; (iii) un compenso variabile *ex* art. 2389, comma 3, del Codice Civile; (iv) il compenso fisso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione delle controllate Euro Cosmetic S.p.A. e Pharmatek PMC S.r.l. (quest'ultima fusa per incorporazione in Euro Cosmetic S.p.A. a far data dal 1 gennaio 2023); e (v) i *benefit* di natura non monetaria;

- Giorgio Ferraris (Amministratore Delegato): (i) il compenso "base" fisso come amministratore della Società; (ii) il compenso aggiuntivo fisso *ex* art. 2389, comma 3, del Codice Civile; (iii) compensi variabili ex art. 2389, comma 3, del Codice Civile; (iv) un compenso variabile regolato dal Piano di Stock Grant 2018 – 2021; (v) il compenso fisso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione delle controllate Euro Cosmetic S.p.A. e Pharmatek PMC S.r.l. (quest'ultima fusa per incorporazione in Euro Cosmetic S.p.A. a far data dal 1 gennaio 2023); (vi) il compenso come componente del Comitato ESG e (vii) i *fringe benefit* di natura non monetaria;

- Marco Costaguta (Consigliere): il compenso "base" fisso come amministratore della Società;

- Ada Imperatore (Consigliere): (i) il compenso "base" fisso come amministratore della Società; (ii) il compenso come Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine; (iii) il compenso come componente del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate; (iv) il compenso come componente del Comitato ESG;

- Chiara Medioli (Consigliere): (i) il compenso "base" fisso come amministratore della Società; (ii) il compenso come Presidente del Comitato ESG;

- Adriano Pala Ciurlo (Consigliere): (i) il compenso "base" fisso come amministratore della Società; (ii) il compenso fisso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione della controllata Euro Cosmetic S.p.A. (per il periodo intercorrente dal 1° gennaio al 22 marzo 2022, data di cessazione della carica);

- Susanna Pedretti (Consigliere): (i) il compenso "base" fisso come amministratore della Società; (ii) il compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischio e Operazioni con Parti Correlate; (iii) il compenso come componente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Componenti del Collegio Sindacale

- Laura Soifer (Presidente): (i) il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale; (ii) il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della controllata Euro Cosmetic S.p.A.

- Mario Tagliaferri (Sindaco effettivo): (i) il compenso per la carica di Sindaco effettivo di Fine Foods determinato dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina; (ii) il compenso per la carica di Sindaco effettivo della controllata Euro Cosmetic S.p.A.

- Luca Manzoni (Sindaco effettivo): (i) il compenso per la carica di Sindaco effettivo di Fine Foods; (ii) il compenso per la carica di Sindaco effettivo della controllata Euro Cosmetic S.p.A.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- Pietro Bassani: (i) la retribuzione fissa come dirigente; (ii) un compenso variabile lordo annuo da calcolarsi sulla crescita organica di EBITDA consolidato; (iii) un compenso variabile regolato dal Piano di Stock Grant 2018 – 2021; (iv) i *fringe benefit* di natura non monetaria.

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

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previsti accordi con amministratori, volti a riconoscere trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, salvo in ogni caso gli obblighi di legge e/o di contratto collettivo nazionale di riferimento.

SECONDA PARTE – TABELLE

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI (O ANCORA DA CORRISPONDERE ALLA DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE, MA DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO 2022) [(a)] AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA.

Consiglio di Amministrazione	Descrizione carica			Compensi								
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity €		Benefici non monetari €	Altri compensi LTIP €	Totale (*) €	Fair Value dei compensi equity €	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro €
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi in Fine Foods nonché da controllate e collegate[(**)]												
Marco Francesco Eigenmann	Presidente Fine Foods	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000,00 (ii) 380.000,00	-	46.033,00				446.033,00		
	Consigliere Euro Cosmetic S.p.A.	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i)	-							
	Presidente Euro Cosmetic S.p.A.	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000,00	-					20.000,00		
	Presidente Pharmatek PMC S.rl.	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 10.000,00	-					10.000,00		
Totale compensi in Fine Foods				**400.000,00**		**46.033,00**				**446.033,00**		

Totale compensi da controllate e collegate				**30.000,00**						**30.000,00**		
Totale				**430.000,00**		**46.033,00**				**476.033,00**		
Giorgio Ferraris	Amm. Delegato Fine Foods	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000,00 (ii) 480.000,00	(f) 5.000,00	28.771,00		16.467,78		550.238,78		
	Consigliere Euro Cosmetic S.p.A.	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000,00	-					20.000,00		
	Consigliere Pharmatek PMC S.r.l.	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 10.000,00	-					10.000,00		
Totale compensi in Fine Foods				530.000,00	5.000,00	28.771,00		16.467,78		580.238,78		
Totale compensi da controllate e collegate				30.000,00						30.000,00		
Totale				560.000,00	5.000,00	28.771,00		16.467,78		610.238,78		
Marco Costaguta	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000,00	-					20.000,00		
Totale compensi in Fine Foods				20.000,00						20.000,00		
Totale compensi da controllate e collegate												
Totale				20.000,00						20.000,00		
Ada Imperadore	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000,00	(a) 5.000,00 (d) 7.500,00 (f) 5.000,00					37.500,00		
Totale compensi in Fine Foods				20.000,00	17.500,00					37.500,00		
Totale compensi da controllate e collegate												
Totale				20.000,00	17.500,00					37.500,00		

Chiara Medioli	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000,00	(e) 10.000,00					30.000,00		
Totale compensi in Fine Foods				20.000,00	10.000,00					30.000,00		
Totale compensi da controllate e collegate												
Totale				20.000,00	10.000,00					30.000,00		
Adriano Pala Ciurlo	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000,00	-					20.000,00		
	Consigliere Euro Cosmetic S.p.A.	01/01/2022 - 22/03/2022	22/03/2022	(i) 20.000,00	-					20.000,00		
Totale compensi in Fine Foods				20.000,00						20.000,00		
Totale compensi da controllate e collegate				20.000,00						20.000,00		
Totale				40.000,00						40.000,00		
Susanna Pedretti	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000,00	(b) 2.500,00 (c) 10.000,00					32.500,00		
Totale compensi in Fine Foods				20.000,00	12.500,00					32.500,00		
Totale compensi da controllate e collegate												
Totale				20.000,00	12.500,00					32.500,00		

(a) Bonus 2022 stanziati da corrispondere
(*) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).
(**) Ad eccezione di Marco Francesco Eigenmann, Giorgio Ferraris e Adriano Pala Ciurlo, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione della Società non hanno percepito compensi in società controllate o collegate di Fine Foods.

LEGENDA

COMPENSI FISSI

(i) Emolumenti di competenza dell'assemblea anche non corrisposti.
(ii) Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3 c.c..

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI

(a) Per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

(b) Per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.
(c) Per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate.
(d) Per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate.
(e) Per la carica di Presidente del Comitato ESG.
(f) Per la carica di membro del Comitato ESG.

Collegio Sindacale	Descrizione carica			Compensi								
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity €		Benefici non monetari €	Altri compensi €	Totale € (*)	Fair Value dei compensi equity €	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro €
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi in Fine Foods nonché da controllate e collegate												
Laura Soifer	Presidente Fine Foods	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	30.000,00						30.000,00		
	Presidente Euro Cosmetic S.p.A.	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	15.000,00						15.000,00		
Totale compensi in Fine Foods				30.000,00						30.000,00		
Totale da controllate e collegate				15.000,00						15.000,00		
Totale				45.000,00						45.000,00		
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	20.000,00						20.000,00		
	Sindaco Effettivo Euro Cosmetic	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	10.000,00						10.000,00		
Totale compensi in Fine Foods				20.000,00						20.000,00		

Totale da controllate e collegate				10.000,00						10.000,00		
Totale				30.000,00						30.000,00		
Luca Manzoni	Sindaco Effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	20.000,00						20.000,00		
	Sindaco Effettivo Euro Cosmetic	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 31/12/2023	10.000,00						10.000,00		
Totale compensi in Fine Foods				20.000,00						20.000,00		
Totale da controllate e collegate				10.000,00						10.000,00		
Totale				30.000,00						30.000,00		

(*) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

Dirigenti con Responsabilità Strategica	**Compensi**								
(A)	**(1)**	**(2)**	**(3)**		**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**
	Compensi fissi €	**Compensi per la partecipazione a comitati €**	**Compensi variabili non equity €**		**Benefici non monetari €**	**Altri compensi LTPI €**	**Totale (*) €**	**Fair Value dei compensi equity €**	**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro €**
			Bonus e altri incentivi	**Partecipazione agli utili**					
Pietro Bassani	117.729,30				5.792,00		123.521,30		

(*) Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE *STOCK OPTION*, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso del l'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	**B**	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**	**(9)**	**(10)**	**(11)**	**(12)**
Nome e cognome	**Carica**	**Piano**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Periodo di vesting**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Fair value alla data di assegnazione**	**Periodo di vesting**	**Data di assegnazione**	**Prezzo di mercato all'assegnazione**	**Numero e tipologia strumenti finanziari**	**Numero e tipologia strumenti finanziari**	**Valore alla data di maturazione**	**Fair value**
Giorgio Ferraris	Amm. Delegato												
Compensi in Fine Foods		Piano di incentivazione stock grant Fine Foods N.T.M. S.P.A. 2018-2021	n. 160.000 diritti corrispondenti a n. 160.000 azioni Fine Foods	dal 19 dicembre 2018 alla data di approvazione da parte dell'assemblea del bilancio al 31 dicembre 2021	160.000 azioni ordinarie Fine Foods	€1.300.800,00		1° luglio 2022	8,37				€1.300.800,00
Pietro Bassani	Chief Financial Officer												
Compensi in Fine Foods		Piano di incentivazione stock grant Fine Foods N.T.M.	n. 40.000 diritti corrispondenti a n. 40.000 azioni Fine Foods	dal 19 dicembre 2018 alla data di approvazione da parte dell'assembl	40.000 azioni ordinarie Fine Foods	€325.200,00		1° luglio 2022	8,37				€325.200,00

	S.P.A. 2018-2021		ea del bilancio al 31 dicembre 2021									
Totale (*)					€1.626.000							€1.626.000

(*) Il totale è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12)

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Consiglio di Amministrazione									
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica al 31 dicembre 2022	Piano	Bonus del 2022			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi in Fine Foods									
Marco Francesco Eigenmann	Presidente	Sistema di incentivazione variabile di breve termine	46.033,00						
		Sistema di incentivazione variabile di medio-lungo termine							
Giorgio Ferraris	Amm. Delegato	Sistema di incentivazione variabile di breve termine	28.771,00						

Dirigenti con Responsabilità Strategica								
Nome e Cognome	Piano	Bonus del 2022			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi in Fine Foods								

Pietro Bassani	Sistema di incentivazione variabile di breve termine							
	Sistema di incentivazione variabile di medio-lungo termine							

SCHEMA 7-*TER* – ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB
TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DI AMMINISTRATORI, SINDACI, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Consiglio di Amministrazione	Carica	Società partecipata (Fine Foods/Società controllata)	N° azioni possedute al 31.12.2021	N° azioni acquistate nel 2022	N° azioni vendute nel 2022	N° azioni possedute al 31.12.2022
Marco Francesco Eigenmann	Presidente	Fine Foods	9.825.200 (*) Azioni ordinarie	144.100 (*) Azioni ordinarie		9.969.300 (*) Azioni ordinarie
		Fine Foods	3.500.000 Azioni a voto plurimo			3.500.000 Azioni a voto plurimo
		Fine Foods	13.325.200 Totale azioni	144.100		Totale 13.469.300
Giorgio Ferraris	Amm. Delegato	Fine Foods	-	160.000	40.000	120.000
Marco Costaguta	Consigliere	Fine Foods	342.450	5.600	490	347.560
Ada Imperadore	Consigliere					
Chiara Medioli	Consigliere	Fine Foods	**-**	200	**0**	200
Adriano Pala Ciurlo	Consigliere					
Susanna Pedretti	Consigliere					

(*) Azioni possedute sia direttamente sia indirettamente tramite Eigenfin S.r.l.

Collegio Sindacale	Carica	Società partecipata (Fine Foods/Società controllata)	N° azioni possedute al 31.12.2021	N° azioni acquistate nel 2022	N° azioni vendute nel 2022	N° azioni possedute al 31.12.2022
Laura Soifer	Presidente					
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo					
Luca Manzoni	Sindaco Effettivo					

Altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata (Fine Foods/Società controllata)	N° azioni possedute al 31.12.2021	N° azioni acquistate nel 2022	N° azioni vendute nel 2022	N° azioni possedute al 31.12.2022

Pietro Bassani		-	40.000	20.000	20.000