



**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 13 marzo 2025

Sommario

GLOSSARIO	3
EXECUTIVE SUMMARY	5
SEZIONE I	7
RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025	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 (<i>FRINGE BENEFIT</i>), COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE	18
5. INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO	18
6. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	19
SEZIONE II.....	20
RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ANNO 2024	20
PRIMA PARTE	20
1. Voci che compongono la remunerazione 2024	23
2. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	26
SECONDA PARTE – TABELLE	27

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: 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, sono identificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche due dirigenti.

Fine Foods ovvero la Società: 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.

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.

Politica ovvero Politica sulla Remunerazione: la politica in materia di remunerazione degli amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativa all'esercizio 2025 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.

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-ter¹ del TUF, dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e dal relativo Allegato 3A, schema n. 7-bis, 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 2025, 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 2025 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 13 marzo 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Essa potrà essere aggiornata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ha la competenza di valutarne periodicamente l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

Nella Sezione II della Relazione viene fornita una rappresentazione, con riferimento all'esercizio 2024, 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 2024, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell'esercizio 2024.

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 13 marzo 2025 ha deliberato di sottoporre: (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2025; e (ii) al voto consultivo la Sezione II sui compensi corrisposti nel 2024.

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 degli Azionisti convocata per approvare il bilancio d'esercizio relativo al 31 dicembre 2024.

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".

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 2025.

Componente	Caratteristiche e parametri
<p style="text-align: center;">Componente fissa della remunerazione</p> <p><i>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</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amministratori esecutivi (Presidente e Amministratore Delegato): <p>È determinata sulla base della dimensione del <i>business</i> gestito, delle varie aree di responsabilità ricoperte, della complessità delle attività, anche a livello internazionale, e della capacità di contribuzione ai risultati.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirigenti con Responsabilità Strategiche <p>Componente fissa correlata al ruolo ed al livello di responsabilità, nonché all'esperienza e all'importanza strategica della risorsa.</p>
<p style="text-align: center;">Componente variabile di breve termine</p> <p><i>Componente retributiva definita entro limiti massimi predeterminati e finalizzata alla remunerazione delle performance attese nel breve termine (un anno).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amministratori esecutivi (Presidente e Amministratore Delegato): <p><u>Obiettivi di <i>performance</i></u> che potranno includere:</p> <ul style="list-style-type: none"> (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, <i>cash flow</i>, <i>gross margin</i>, fatturato; e/o (ii) <i>key performance indicator</i>; e/o (iii) obiettivi ESG tra i quali il monitoraggio periodico degli obiettivi ESG aziendali, il raggiungimento di una percentuale e/o da determinarsi, del valore ordinato dai fornitori di cespiti e/o il mantenimento di indici Ecovadis; e/o (iv) M&A; e/o (v) altri obiettivi da piano industriale; e/o (vi) perseguimento del successo sostenibile; e/o (vii) valore di Borsa per azione; e/o <p>Massimo cumulativo di tutti gli obiettivi:</p> <p>sino al 100% della componente fissa della remunerazione annua</p>

	<p>▪ Dirigenti con Responsabilità Strategiche</p> <p>(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, <i>cash flow</i>, <i>gross margin</i>, fatturato; e/o</p> <p>(ii) <i>key performance indicator</i>; e/o</p> <p>(iii) M&A; e/o</p> <p>(iv) altri obiettivi da piano industriale; e/o</p> <p>(v) perseguimento del successo sostenibile; e/o</p> <p>(vi) valore di Borsa per azione; e/o</p> <p>Massimo cumulativo di tutti gli obiettivi:</p> <p>sino al 100% della componente fissa della remunerazione annua (RAL)</p>
<p>Componente variabile di medio- lungo termine</p> <p><i>Componente retributiva definita con l'obiettivo di allineare gli interessi degli azionisti e la creazione di valore nel lungo termine</i></p>	<p>▪ Amministratore Delegato:</p> <p><u>Obiettivi di <i>performance</i> cumulati:</u></p> <p>(i) EBITDA consolidato 2024-2026 (peso 50%); e/o</p> <p>(ii) valore di Borsa per azione (peso 50%)</p> <p>Massimo cumulativo di tutti gli obiettivi:</p> <p>200% della componente fissa della remunerazione annua</p> <p>▪ Dirigenti con Responsabilità Strategiche</p> <p><u>Obiettivi di <i>performance</i> cumulati:</u></p> <p>(i) EBITDA consolidato 2024-2026 (peso 50%); e/o</p> <p>(ii) valore di Borsa per azione (peso 50%); e/o</p> <p>Massimo cumulativo di tutti gli obiettivi:</p> <p>per (i) il Direttore Generale 200%; e (ii) per l'altro Dirigente con Responsabilità Strategiche 100% della componente fissa della remunerazione annua (RAL)</p>

SEZIONE I

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025

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, l'Assemblea degli Azionisti ed il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione 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 degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- (i) può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, da suddividere a cura del Consiglio di Amministrazione ai sensi di legge e ha anche facoltà di determinare direttamente i compensi dell'Amministratore investito della carica di Presidente e di ogni Amministratore Delegato;
- (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;

- determina la remunerazione degli Amministratori muniti di deleghe specifiche, inclusi quelli investiti di particolari cariche, nonché dell'amministratore investito della carica di Presidente e ad ogni Amministratore Delegato, vale il disposto dell'art. 2389 del Codice Civile, terzo comma, primo periodo, su proposta del Comitato per la Remunerazione (e, ove previsto, del Comitato Parti Correlate), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea, e ripartisce agli Amministratori l'emolumento annuo fisso per indennità di carica, determinato complessivamente dall'Assemblea degli Azionisti;
- definisce e rivede, su proposta del Comitato per la Remunerazione, 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, controlla la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione.

Comitato per la Remunerazione

Composizione

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 maggio 2024 (a seguito della nomina da parte dell'Assemblea ordinaria, in medesima data, del nuovo organo amministrativo), ed è composto da tre Amministratori, di cui due Indipendenti, e con specifiche competenze in materia finanziaria o di politiche retributive.

Nome e cognome	Carica
Ada Imperadore	Presidente - Amministratore indipendente
Susanna Pedretti	Amministratore indipendente
Elena Sacco	Amministratore non esecutivo

All'atto della nomina, e con periodicità almeno annuale, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo agli Amministratori indipendenti 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 svolge i compiti, di natura propositiva e consultiva, di seguito indicati:

- a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- b) presentare 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;

- c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*;
- e) 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 del Comitato per la Remunerazione 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 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 è regolato dalle seguenti norme organizzative (contenute nel Regolamento del Comitato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 maggio 2024):

- a) Il Comitato si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni.
- b) L'avviso di convocazione, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo della riunione e l'elenco delle materie da trattare viene inviato ai componenti del Comitato e al Collegio Sindacale da parte del segretario, su indicazione del Presidente del Comitato stesso, di regola almeno tre giorni prima di quello fissato per la riunione; nei casi di urgenza il termine può essere più breve, nel rispetto comunque di un preavviso minimo di 24 ore. L'avviso di convocazione viene inviato da parte del segretario, per conoscenza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato.
- c) Le riunioni del Comitato sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente più anziano di età.
- d) Alle riunioni del Comitato partecipa il Collegio Sindacale. Il Presidente del Comitato può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, altri componenti il Consiglio di Amministrazione oltre che esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Possono partecipare alle riunioni del Comitato il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato.
- e) Alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte di remunerazione al Consiglio di Amministrazione non possono prendere parte gli interessati, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.
- f) Le riunioni del Comitato possono tenersi anche mediante mezzi di telecomunicazione, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e di tale identificazione si dia atto nel relativo verbale e sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati, scambiando se del caso documentazione.
- g) Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.

- h) Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità prevale il voto di chi presiede.
- i) Le riunioni del Comitato risultano da verbali che, firmati da chi presiede la riunione e dal segretario, vengono conservati a cura del segretario in ordine cronologico e trasmessi in copia ai componenti del Comitato ed ai membri effettivi del Collegio Sindacale.
- j) Il Comitato ha facoltà di accesso – nei limiti dei compiti ad esso attribuiti – alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi di consulenti ed esperti esterni a spese della Società, nei limiti del budget complessivo approvato dal Consiglio di Amministrazione per tutti i comitati. In particolare, qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato verifica preventivamente che tale consulente non si trovi in situazioni suscettibili di comprometterne in concreto l'indipendenza di giudizio.

Attività

Nel corso del 2024, il Comitato per la Remunerazione si è riunito, in materia di remunerazioni, 3 volte (durata media delle riunioni pari a 60 minuti). La percentuale di partecipazione dei membri del Comitato alle riunioni è riportata nella tabella n. 3 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 ha partecipato il Collegio Sindacale.

Nel corso del 2024, l'attività del Comitato per la Remunerazione ha avuto ad oggetto principalmente:

- verifica degli obiettivi di *performance* deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 15 maggio 2023, correlati all'attribuzione della componente variabile di remunerazioni 2023 del Presidente e dell'Amministratore Delegato (riunione del 26 marzo 2024);
- esame preventivo della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti per l'anno 2024 (riunione del 26 marzo 2024);
- insediamento del nuovo Comitato per la Remunerazione (riunione del 22 luglio 2024);
- proposta di remunerazione fissa in favore del dott. Pietro Oriani quale Direttore Generale (riunione del 22 luglio 2024);
- proposta di remunerazione fissa e variabile annuale in favore del Presidente esecutivo e dell'Amministratore Delegato e remunerazione variabile a medio-lungo termine in favore dell'Amministratore Delegato (riunione del 13 settembre 2024);
- proposta di remunerazione variabile della relazione annuale e per la componente variabile di medio-lungo termine del Direttore Generale e del Dirigente incaricato della redazione dei documenti contabili societari (riunione del 13 settembre 2024);

Nell'esercizio in corso, il Comitato ha svolto in data (i) 28 febbraio 2025 una riunione avente ad oggetto la proposta di determinazione della remunerazione fissa a favore del dott. Pietro Oriani, confermato quale Amministratore dall'Assemblea degli Azionisti del 28 febbraio 2025 e la conferma della remunerazione variabile lorda annuale, nonché della remunerazione variabile lorda a medio- lungo termine; (ii) 12 marzo 2025 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 2024 in favore degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 alla data della Relazione 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, 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 medio -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 17 aprile 2025 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 il Consiglio di Amministrazione della Società ha individuato – alla luce delle posizioni e dei rispettivi ruoli da essi ricoperti nell'ambito del Gruppo – due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ossia il Direttore Generale ed il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

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, tenuto conto delle dimensioni della stessa e del settore in cui opera.

L'Assemblea ordinaria degli azionisti, del 29 maggio 2024 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 2026, un compenso lordo complessivo pari a Euro 200.000,00 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, del Codice Civile. Il Consiglio di Amministrazione in data 29 maggio 2024 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 i seguenti compensi: (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, 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.

Per i compensi degli Amministratori muniti di deleghe specifiche, inclusi quelli investiti di particolari cariche, nonché dell'Amministratore investito della carica di Presidente e ad ogni Amministratore Delegato, vale il disposto dell'art. 2389 del Codice Civile, terzo comma, primo periodo. La loro remunerazione è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, nel rispetto di eventuali limiti stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti. L'Assemblea degli Azionisti ha anche facoltà di determinare direttamente i compensi dell'amministratore investito della carica di Presidente e di ogni Amministratore Delegato, anche a favore dei componenti dei comitati endoconsiliari.

(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 medio-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. 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 sostenibile² 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 e/o valore di Borsa per azione. Tale compenso potrà essere corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata di almeno tre anni, subordinatamente al raggiungimento di condizioni di *performance* misurate su un orizzonte temporale pluriennale. 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.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazioni del 29 maggio 2024 e del 13 settembre 2024 (confermata anche in data 28 febbraio 2025), su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato l'attribuzione dei seguenti compensi fissi a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato, quali consiglieri investiti di particolari

² Nella prassi obiettivi di sostenibilità sono attribuiti all'Amministratore Delegato; non si può escludere che, in futuro, il Consiglio di Amministrazione preveda di attribuirli anche al Presidente del Consiglio.

cariche, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma del Codice Civile. Al Presidente, Marco Francesco Eigenmann, per gli esercizi 2024-2026: un compenso fisso lordo annuo – *pro rata temporis* – pari a Euro 400.000,00. All'Amministratore Delegato, Pietro Oriani, per gli esercizi 2024-2026: un compenso fisso lordo annuo da corrispondersi – *pro rata temporis* – pari a Euro 100.000,00.

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) Pietro Oriani (Amministratore Delegato e Direttore Generale).

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo e della componente di medio - 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, 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 medio-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 medio-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. 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 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 tre anni, subordinatamente al raggiungimento di condizioni di *performance* pluriennali. 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 sono stati individuati due Dirigenti con Responsabilità Strategiche ossia il Direttore Generale e il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

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, 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, 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 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 e ciascuno dei predetti obiettivi *target* potrà rappresentare una specifica percentuale del premio complessivo.

Per quanto riguarda l’Amministratore Delegato tra gli indicatori di *performance* potrà anche essere individuato un obiettivo in ambito ESG tra i quali *target*, potrà essere ricompreso il monitoraggio periodico degli obiettivi ESG aziendali, il raggiungimento di una percentuale e/o da determinarsi, del valore ordinato dai fornitori di cespiti e/o il mantenimento di indici Ecovadis.

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 e ciascuno dei predetti obiettivi *target* potrà rappresentare una specifica percentuale del premio complessivo.

3.3.2 COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE

Per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il premio è di medio-lungo termine triennale per gli esercizi 2024-2026 e prevede la corresponsione di un premio in forma monetaria alla conclusione di un periodo di *performance* triennale, sulla base del grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati. Tale incentivazione è collegata a due indicatori di *performance* economico-finanziaria cumulati: l'EBITDA consolidato ed il valore di Borsa delle azioni Fine Foods.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2024, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha adottato un piano di incentivazione di medio-lungo termine per gli esercizi 2024-2026, i cui destinatari sono l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché l'altro Dirigente con Responsabilità strategiche. Il piano di incentivazione medio-lungo termine (i) prevede la corresponsione di un premio in forma monetaria alla conclusione di un periodo di *performance* triennale, sulla base del grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati (ii) è collegato a due indicatori di *performance* economico – finanziaria cumulati: l'EBITDA consolidato aggregato sul triennio e il valore di Borsa delle azioni Fine Foods. Ciascuno dei predetti indicatori rappresenta il 50% del premio complessivo.

Il valore massimo cumulativo dei premi è pari:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale al 200% della rispettiva componente fissa della remunerazione annua;
- per l'altro 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

Non si prevedono 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 pro tempore vigenti e comunque entro un peso massimo annuo non superiore al 30% della componente fissa della remunerazione.

SEZIONE II

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ANNO 2024

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 2024, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 12 marzo 2025, 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 2024.

* * * *

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 2024 a favore:

- (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) dei componenti del Collegio Sindacale;
- (iii) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'Assemblea degli Azionisti di Fine Foods del 29 maggio 2024 ha deliberato un compenso fisso a favore del Consiglio di Amministrazione (Euro 200.000,00 annui) e del Collegio Sindacale (Euro 30.000,00 annui per il Presidente ed Euro 20.000,00 annui per ciascun Sindaco effettivo) che rimarranno in carica per tre esercizi (ossia fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026).

In data 29 maggio 2024 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, inoltre, che, a seguito delle dimissioni dell'Amministratore Delegato, dott. Giorgio Ferraris, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 17 dello Statuto Sociale, con delibera del 13 settembre 2024 aveva cooptato il Direttore Generale, dott. Pietro Oriani, quale Consigliere e nominandolo Amministratore Delegato. In data 28 febbraio 2025, l'Assemblea della Società ha confermato il dott. Pietro Oriani consigliere e, in pari data, il Consiglio di Amministrazione di Fine Foods lo ha nominato Amministratore Delegato.

La Società, inoltre, ha individuato due Dirigenti con Responsabilità Strategiche nelle persone del dott. Pietro Oriani, Direttore Generale, e il dott. Pietro Bassani, *Chief Financial Officer*.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazioni del 29 maggio 2024 e del 13 settembre 2024 (confermato anche in data 28 febbraio 2025), su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato l'attribuzione dei 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, inclusi i compensi a favore dell'ex Amministratore Delegato Giorgio Ferraris per il periodo in cui ha ricoperto tale carica, ossia fino al 13 settembre 2024 nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Al Presidente, Marco Francesco Eigenmann,

- per gli esercizi 2024-2026:

- un compenso fisso lordo annuo – *pro rata temporis* – pari a Euro 400.000,00;

- per l'esercizio 2024:

- 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) 1,0 x (moltiplicato) compenso fisso

Il totale cumulato delle due voci che compongono il compenso variabile non può essere superiore al 50% del compenso lordo annuo.

All'ex Amministratore Delegato, Giorgio Ferraris³,

- per il periodo in cui ha ricoperto la carica nell'esercizio 2024, ossia fino al 13 settembre 2024:

- un compenso fisso lordo annuo – *pro rata temporis* – pari a Euro 40.000 mensili;

All'Amministratore Delegato, Pietro Oriani

³ Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, in data 13 settembre 2024, in considerazione delle funzioni ricoperte dal Dottor Giorgio Ferraris e dell'approfondita conoscenza che quest'ultimo ha della Società e in generale del *business* del Gruppo Fine Foods, ha ritenuto opportuno concludere con lo stesso (i) un contratto di consulenza triennale con un corrispettivo di lordi Euro 100.000 annui; e (ii) un patto di riservatezza e non concorrenza quinquennale a fronte di un corrispettivo complessivo di lordi Euro 700.000 da corrispondersi entro il 31 dicembre 2024. Il patto di non concorrenza prevede anche una penale pari al doppio del predetto corrispettivo in caso di violazione.

- per gli esercizi 2024-2026:

- un compenso fisso lordo annuo da corrispondersi – *pro rata temporis* – pari a Euro 100.000,00;

- per l'esercizio 2024:

- 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;

- un compenso variabile lordo annuo pari a Euro 5.000,00 al raggiungimento dei seguenti obiettivi in ambito ESG:

Obiettivo	Peso payout	Livello di risultato	
		Soglia minima 75%	Target 100
Monitoraggio almeno semestrale degli obiettivi ESG aziendali e resoconto al Comitato ESG	33%	N/A	Processo gestito
Valutazione ESG dei fornitori cespiti	33%	N/A	Almeno 90% valore ordinato da fornitori valutati ESG
Indice Ecovadis uguale o migliore rispetto al 2022	34%	N/A	Mantenimento livello platinum Ecovadis

Il totale cumulato delle tre voci che compongono il compenso variabile non può essere superiore al 55% del compenso lordo annuo.

- per gli esercizi 2024-2026:

- un compenso variabile di medio-lungo termine di ammontare massimo complessivo pari al 200% della componente fissa della remunerazione annua da calcolarsi, quanto al 50% del compenso, sulla crescita dell'EBITDA consolidato 2024, 2025 e 2026, 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 15 giorni su 30 giorni consecutivi di mercato aperto.

Al Direttore Generale, Pietro Oriani:

- per l'esercizio 2024:

- un compenso fisso lordo annuo da corrispondersi – *pro rata temporis* – pari a Euro 220.000,00;

- per l'esercizio 2024:

- 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;

Il totale cumulato delle due voci che compongono il compenso variabile non può essere superiore al 50% della componente fissa della remunerazione annua (RAL).

- per gli esercizi 2024-2026:

- un compenso variabile di medio-lungo termine di ammontare massimo complessivo pari al 200% della componente fissa della remunerazione annua da calcolarsi, quanto al 50% del compenso, sulla crescita dell'EBITDA consolidato 2024, 2025 e 2026, 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 15 giorni su 30 giorni consecutivi di mercato aperto.

Al Dirigente con Responsabilità Strategiche, Pietro Bassani:

- per l'esercizio 2024:

- 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) 1,5 x (moltiplicato) del compenso fisso;

- un compenso variabile lordo per l'obiettivo del recupero dell'importo di Euro 4,1 milioni portata dal Decreto Ingintivo n. 3688/2023 di Euro 50.000,00 ("**Obiettivo Incasso Crediti**").

Il totale cumulato delle due voci che compongono il compenso variabile non può essere superiore al 60,71% della componente fissa della remunerazione annua (RAL).

- per gli esercizi 2024 – 2026:

- 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 2024, 2025 e 2026, 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 15 giorni su 30 giorni consecutivi di mercato aperto.

1. Voci che compongono la remunerazione 2024

Componenti del Consiglio di Amministrazione fino al 29 maggio 2024, data di rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti

- 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) compenso variabile ex art. 2389, comma 3, del Codice Civile; (iv) il compenso fisso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della controllata Euro Cosmetic S.p.A.;
- 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) il compenso fisso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione della controllata Euro Cosmetic S.p.A.; (iv) il compenso come componente del Comitato ESG e (v) i *fringe benefit* di natura non monetaria;
- Marco Costaguta (Consigliere): il compenso “base” fisso come Amministratore della Società;
- Ada Imperadore (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 Mediolì (Consigliere fino all’insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione, ossia fino al 29 maggio 2024): (i) il compenso “base” fisso come Amministratore della Società; (ii) il compenso come Presidente del Comitato ESG;
- Adriano Pala Ciurlo (Consigliere): il compenso “base” fisso come Amministratore della Società;
- 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.

Componenti del Collegio Sindacale fino al 29 maggio 2024, data di rinnovo del Collegio Sindacale da parte dell’Assemblea degli Azionisti

- 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..

Componenti del Consiglio di Amministrazione a seguito di delibera dell’Assemblea degli Azionisti del 29 maggio 2024

- 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) compenso variabile ex art. 2389, comma 3, del Codice Civile; (iv) il compenso fisso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della controllata Euro Cosmetic S.p.A.;

- Giorgio Ferraris⁴ (Amministratore Delegato fino al 13 settembre 2024): il compenso “base” fisso come Amministratore della Società e i *fringe benefit* di natura non monetaria;
- Pietro Oriani (Amministratore Delegato dal 13 settembre 2024 e confermato in data 28 febbraio 2025): (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) il compenso fisso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione della controllata Euro Cosmetic S.p.A.; (v) il compenso come componente del Comitato ESG e (vi) i *fringe benefit* di natura non monetaria;
- Marco Costaguta (Consigliere): il compenso “base” fisso come Amministratore della Società;
- Giovanni Eigenmann (Consigliere): (i) il compenso “base” fisso come Amministratore della Società; (ii) il compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato della controllata Euro Cosmetic S.p.A.; (iii) i compensi quale dirigente di Fine Foods;
- Adriano Pala Ciurlo (Consigliere): il compenso “base” fisso come Amministratore della Società;
- Elena Sacco (Consigliere): (i) il compenso “base” fisso come Amministratore della Società; (ii) il compenso come componente del Comitato per la Remunerazione; (iii) il compenso come componente del Comitato Controllo Rischi e Operazioni con Parti Correlate;
- Ada Imperadore (Consigliere): (i) il compenso “base” fisso come Amministratore della Società; (ii) il compenso come Presidente del Comitato per la Remunerazione; (iii) il compenso come componente del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate; (iv) il compenso come componente del Comitato ESG;
- 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.
- Deborah Maria Venturini (Consigliere): (i) il compenso “base” fisso come Amministratore della Società; (ii) il compenso come Presidente del Comitato ESG;
- Paolo Ferrario (Consigliere): il compenso “base” fisso come Amministratore della Società.

Componenti del Collegio Sindacale a seguito di delibera dell’Assemblea degli Azionisti del 29 maggio 2024

- Guido Croci (Presidente): il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale determinato dall’Assemblea degli Azionisti all’atto di nomina;
- Massimo Pretelli (Sindaco effettivo): il compenso per la carica di Sindaco effettivo della Società determinato dall’Assemblea degli Azionisti all’atto di nomina;
- Ottavia Alfano (Sindaco effettivo): il compenso per la carica di Sindaco effettivo della Società determinato dall’Assemblea degli Azionisti all’atto di nomina;

⁴ Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, in data 13 settembre 2024, in considerazione delle funzioni ricoperte dal Dottor Giorgio Ferraris e dell’approfondita conoscenza che quest’ultimo ha della Società e in generale del *business* del Gruppo Fine Foods, ha ritenuto opportuno concludere con lo stesso (i) un contratto di consulenza triennale con un corrispettivo di lordi Euro 100.000 annui; e (ii) un patto di riservatezza e non concorrenza quinquennale a fronte di un corrispettivo complessivo di lordi Euro 700.000 da corrispondersi entro il 31 dicembre 2024. Il patto di non concorrenza prevede anche una penale pari al doppio del predetto corrispettivo in caso di violazione.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche a seguito di delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 29 maggio 2024 e delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 luglio 2024

- Pietro Oriani (Direttore Generale con decorrenza dal 2 agosto 2024): (i) la retribuzione fissa come dirigente; (ii) un compenso variabile lordo annuo da calcolarsi sulla crescita organica di EBITDA consolidato e sulla crescita organica derivante dalle acquisizioni eseguite nel 2024;
- 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 *una tantum* per il raggiungimento dell'Obbiettivo Incasso Crediti; e (iii) 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 2024) ^(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 i LTIP €	Totale (*) €	Fair Value dei compensi equity €	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro €
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Compensi in Fine Foods nonché da controllate e collegate(**)												
MARCO FRANCESCO EIGENMANN	Presidente Fine Foods	01/01/2024 - 29/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 0 (ii) 163.262	n.a.	200.000				200.000 (ii) 163.262		
	Presidente Fine Foods	29/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	(i) 20.000 (ii) 228.566	n.a.					(i) 20.000 (iii) 228.566		
	Presidente Euro Cosmetic S.p.A.	01/01/2024 - 24/04/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000	n.a.							
	Presidente Euro Cosmetic S.p.A.	24/04/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026		n.a.					(i) 20.000		
Totale compensi in Fine Foods				411.828		200.000				611.828		

Totale compensi da controllate e collegate				20.000						20.000		
Totale				431.828		200.000				631.828		
GIORGIO FERRARIS	Amm. Delegato Fine Foods	01/01/2024 - 29/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) (ii) 195.945				10.254		10.254 (ii) 195.945		
	Amm. Delegato Fine Foods	29/05/2024 - 13/09/2024	13/09/2024	(i) 0 (ii) 141.388						(iii) 141.388		
	Consigliere Euro Cosmetic S.p.A.	01/01/2024 - 24/04/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	(i) 14.044								
	Consigliere Euro Cosmetic S.p.A.	24/04/2024 - 13/09/2024								(i) 14.044		
Totale compensi in Fine Foods				337.333				10.254		347.587		
Totale compensi da controllate e collegate				14.044						14.044		
Totale				351.377				10.254		361.631		
PIETRO ORIANI	Amm. Delegato Fine Foods	13/09/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	(i) 6.000 (ii) 30.000		16.582		3.307		19.889 (i) 6.000 (ii) 30.000 5.847		
	Consigliere Euro Cosmetic S.p.A.	16/09/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	5.847								
Totale compensi in Fine Foods				36.000		16.582		3.307		55.889		
Totale compensi da controllate e collegate				5.847						5.847		
Totale				41.847		16.582		3.307		61.736		

MARCO COSTAGUTA	Consigliere	01/01/2024 - 29/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000						(i) 20.000		
	Consigliere	29/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026									
Totale compensi in Fine Foods				20.000						20.000		
Totale compensi da controllate e collegate				-						-		
Totale				20.000						20.000		
GIOVANNI EIGENMANN	Consigliere	29/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	(i) 11.836						(i) 11.836		
		01/01/2024 - 31/12/2024		98.896						98.896		
	Amm. Delegato Euro Cosmetic S.p.A.	01/01/2024 - 24/04/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 31.233						(i) 31.233		
	Amm. Delegato Euro Cosmetic S.p.A.	24/04/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	(i) 68.767						(i) 68.767		
Totale compensi in Fine Foods				110.732						110.732		
Totale compensi da controllate e collegate				100.000						100.00		
Totale				210.732						210.732		
ADA IMPERATORE	Consigliere	01/01/2024 - 29/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 0								
	Consigliere	29/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	(i) 20.000	(a) 5.000 (d) 7.500 (f) 5.000					(a) 5.000 (d) 7.500 (f) 5.000 (i)		

										20.000		
Totale compensi in Fine Foods				20.000	17.500					37.500		
Totale compensi da controllate e collegate				-						-		
Totale				20.000	17.500					37.500		
CHIARA MEDIOLI	Consigliere	01/01/2024 - 29/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 8.164	(e) 4.082					(e) 4.082 (i) 8.164		
Totale compensi in Fine Foods				8.164	4.082					12.246		
Totale compensi da controllate e collegate				-						-		
Totale				8.164	4.082					12.246		
ADRIANO PALA CIURLO	Consigliere	01/01/2024 - 29/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 0	n.a.					-		
	Consigliere	29/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	(i) 20.000	n.a.					20.000		
Totale compensi in Fine Foods				20.000						20.000		
Totale compensi da controllate e collegate				-						-		
Totale				20.000						20.000		
ELENA SACCO	Consigliere	29/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	(i) 11.835	(b) 1.479 (d) 4.438					(b) 1.479 (d) 4.438 (i) 11.835		
Totale compensi in Fine Foods				11.835	5.917					17.753		
Totale compensi da controllate e collegate												
Totale				11.835	5.917					17.753		

SUSANNA PEDRETTI	Consigliere	01/01/2024 - 29/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	(i) 20.000						-		
	Consigliere	29/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026		(b) 2.500 (c) 10.000					(b) 2.500 (c) 10.000 (i) 20.000		
Totale compensi in Fine Foods				20.000	12.500					32.500		
Totale compensi da controllate e collegate				-	-							
Totale				20.000	12.500					32.500		
DEBORAH MARIA VENTURINI	Consigliere	29/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	(i) 11.835	(e) 5.918					(e) 5.918 (i) 11.835		
Totale compensi in Fine Foods				11.835	5.918					17.753		
Totale compensi da controllate e collegate				-						-		
Totale				11.835	5.918					17.753		
PAOLO FERRARIO	Consigliere	29/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	(i) 11.835	n.a.					(i) 11.835		
Totale compensi in Fine Foods				11.835						11.835		
Totale compensi da controllate e collegate				-						-		
Totale				11.835						11.835		

(a) Bonus 2024 stanziati da corrispondere

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

(**) Ad eccezione di Marco Francesco Eigenmann, Giorgio Ferraris e Pietro Oriani, 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 Codice Civile.

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI

(a) Per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione

(b) Per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione

(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	01/01/2024 - 29/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	12.246						12.246		
	Presidente Euro Cosmetic S.p.A.	01/01/2024 - 24/04/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	4.872						4.872		
Totale compensi in Fine Foods				12.246						12.246		
Totale compensi da controllate e collegate				4.872						4.872		
Totale				17.118						17.118		
MARIO TAGLIAFERRI	Sindaco Effettivo	01/01/2024 - 29/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	8.164						8.164		
	Sindaco Effettivo Euro Cosmetic	01/01/2024 - 24/04/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	3.248						3.248		
Totale compensi in Fine Foods				8.164						8.164		
Totale compensi da controllate e collegate				3.248						3.248		
Totale				11.412						11.412		

LUCA MANZONI	Sindaco Effettivo	01/01/2024 - 29/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	8.164						8.164		
	Sindaco Effettivo Euro Cosmetic	01/01/2024 - 24/04/2024	Approvazione bilancio 31/12/2023	3.248						3.248		
Totale compensi in Fine Foods				8.164						8.164		
Totale compensi da controllate e collegate				3.248						3.248		
Totale				11.412						11.412		
GUIDO CROCI	Presidente Fine Foods	29/05/2024 - 31/05/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	17.753						17.753		
Totale compensi in Fine Foods				17.753						17.753		
Totale compensi da controllate e collegate				-						-		
Totale				17.753						17.753		
MASSIMO PETRELLI	Sindaco Effettivo	29/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	11.836						11.836		
	Presidente Euro Cosmetic S.p.A.	24/04/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	10.698						10.698		
Totale compensi in Fine Foods				11.836						11.836		
Totale compensi da controllate e collegate				10.698						10.698		
Totale				22.534						22.534		
OTTAVIA ALFANO	Sindaco Effettivo	24/04/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 31/12/2026	11.836						11.836		
Totale compensi in Fine Foods				11.836						11.836		
Totale da controllate e collegate				-						-		

Totale	11.836						11.836		
---------------	--------	--	--	--	--	--	--------	--	--

(*) 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	Partecipa zione agli utili					
PIETRO ORIANI	45.506		45.506				91.012		
PIETRO BASSANI	124.582		85.000		3.897		213.479		

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

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 2024	Piano	Bonus del 2024			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	200.000		2024		200.000		
PIETRO ORIANI	Amm. Delegato	Sistema di incentivazione variabile di breve termine	16.582		2024				
		Sistema di incentivazione variabile di medio-lungo termine							

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA								
Nome e Cognome	Piano	Bonus del 2024			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 ORIANI	Sistema di incentivazione variabile di breve termine	45.507		2024				
	Sistema di incentivazione variabile di							

	medio-lungo termine							
PIETRO BASSANI	Sistema di incentivazione variabile di breve termine	85.000		2024		29.432		
	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 31.12.2023	N° azioni acquistate nel 2024	N° azioni vendute nel 2024	N° azioni possedute al 31.12.2024
Marco Francesco Eigenmann	Presidente	Fine Foods	9.969.300 (*) Azioni ordinarie	120.000		10.089.300 (*) Azioni ordinarie
		Fine Foods	3.500.000 Azioni a voto plurimo			3.500.000 Azioni a voto plurimo
		Fine Foods	13.469.300 Totale azioni	120.000		Totale 13.589.300
Giorgio Ferraris	Amm. Delegato fino al 13/09/2024	Fine Foods	120.000		120.000	0
Pietro Oriani	Amm. Delegato dal 13/09/2024					
Giovanni Eigenmann	Consigliere					
Marco Costaguta	Consigliere	Fine Foods	359.650	0		359.650
Ada Imperadore	Consigliere					
Chiara Medioli	Consigliere	Fine Foods	200			200
Adriano Pala Ciurlo	Consigliere					
Susanna Pedretti	Consigliere					
Elena Sacco	Consigliere					
Deborah Maria Venturini	Consigliere					
Paolo Ferrario	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 31.12.2023	N° azioni acquistate nel 2024	N° azioni vendute nel 2024	N° azioni possedute al 31.12.2024
Laura Soifer	Presidente fino al 29/05/2024					
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo fino al 29/05/2024					
Luca Manzoni	Sindaco Effettivo fino al 29/05/2024					
Guido Croci	Presidente dal 29/05/2024					
Massimo Pretelli	Sindaco Effettivo dal 29/05/2024					
Ottavia Alfano	Sindaco Effettivo dal 29/05/2024					

ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	Società partecipata (Fine Foods/Società controllata)	N° azioni possedute al 31.12.2023	N° azioni acquistate nel 2024	N° azioni vendute nel 2024	N° azioni possedute al 31.12.2024
Pietro Bassani	Fine Foods	20.000			20.000
Pietro Oriani					