



A multibrand company

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**
ai sensi dell'articolo 123-ter TUF

Emittente: Newlat Food S.p.A.

Sito Web: www.newlat.it

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2022

Data di approvazione della Relazione: C.d.A. 17 marzo 2023

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI.

SEZIONE I

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di componenti non inferiore a 3 (tre) e non superiore a 15 (quindici) secondo quanto delibera l'Assemblea all'atto di nomina. Gli Amministratori sono eletti sulla base di liste di candidati.

Al termine dell'esercizio 2022:

- Il Consiglio di Amministrazione, che resterà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, è così composto:

Dott.	Angelo Mastrolia	Presidente esecutivo
Dott.	Giuseppe Mastrolia	Amministratore Delegato
Dott.	Stefano Cometto	Amministratore Delegato
Dott.ssa	Benedetta Mastrolia	Consigliere non esecutivo
Dott.ssa	Valentina Montanari	Consigliere non esecutivo indipendente
Dott.ssa	Maria Cristina Zoppo	Consigliere non esecutivo indipendente
Dott.	Eric Sandrin	Consigliere non esecutivo indipendente

- Il Collegio Sindacale, che resterà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, è composto dai seguenti Sindaci Effettivi:

Dott.	Massimo Carlomagno	Presidente
Dott.ssa	Ester Sammartino	Sindaco
Dott.	Antonio Mucci	Sindaco

- Il Dirigente con responsabilità strategiche della Società è il Dott. Rocco Sergi.

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

La Politica di Remunerazione è definita ogni anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, che successivamente la sottopone all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione sono responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione.

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

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

Maria Cristina Zoppo	Consigliere non esecutivo indipendente
Valentina Montanari	Consigliere non esecutivo indipendente
Eric Sandrin	Consigliere non esecutivo indipendente

Il Comitato Nomine e Remunerazione assiste il Consiglio di Amministrazione svolgendo funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, rispetto alle valutazioni e decisioni concernenti la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in particolare:

- a) formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla adozione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società, tenendo conto della necessità di disporre, di trattenere e di motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società;
- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, se del caso formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) esamina preventivamente la Relazione annuale sulla Remunerazione, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio;
- d) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- e) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* di cui alla precedente lettera d);
- f) formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'adozione delle politiche retributive e/o dei sistemi di incentivazione applicabili anche ad amministratori, dirigenti e dipendenti nell'ambito del gruppo.

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

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

- (i) della specializzazione professionale;
- (ii) del ruolo organizzativo ricoperto; e
- (iii) delle responsabilità.

Tale pacchetto economico mira, inoltre, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

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

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

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

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

La Politica di Remunerazione contiene le linee guida concernenti i meccanismi di incentivazione degli Amministratori e dei Dirigenti volte a legare parte della remunerazione al raggiungimento di obiettivi triennali di tipo economico-gestionali, funzionali al percorso strategico a medio-lungo termine.

Tali linee guida hanno costituito la base per la redazione del piano di incentivazione monetaria approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17 marzo 2023. Tale piano di incentivazione, i cui beneficiari sono il Dott. Angelo Mastrolia, il Dott. Giuseppe Mastrolia, il Dott. Stefano Cometto, la Dott.ssa Benedetta Mastrolia, il Dott. Rocco Sergi ed il Dott. Fabrizio Carrara, ha il fine di:

- premiare la *performance* della Società, nonché rafforzare l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti;
- sviluppare politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società;
- sviluppare politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento.

La Politica di Remunerazione 2022 rispetta i principi di cui all'articolo 5 del Codice di Corporate Governance. In particolare, definisce:

1. 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;
2. limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;
3. obiettivi di *performance* cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predefiniti, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo, coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari;
4. un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
5. le intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattene somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;
6. regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

La Società ha, inoltre, individuato – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione – obiettivi di *performance* qualitativi legati alla sostenibilità aziendale in materia ambientale e sociale, i quali sono stati approvati nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2023, come verrà meglio dettagliato ai paragrafi successivi.

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

obiettivi di performance aziendali, sia quantitativi legati ad indicatori finanziari, sia qualitativi legati ad obiettivi di sostenibilità aziendale.

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

- i. Mantenimento dell'asseverazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, al fine di garantire ai propri dipendenti ambienti sicuri e ridurre le possibilità di infortuni sul lavoro.
- ii. Impatto ambientale delle attività del Gruppo. Attenzione alle modalità di gestione degli scarti e dei rifiuti: nel primo caso si favorisce il riuso di questi, secondo i principi dell'economia circolare, mentre nel secondo caso si punta a mantenere elevata la quota di conferimenti a riciclo, piuttosto che a smaltimento.
- iii. Riduzione dell'emissione di CO₂: la Società misura costantemente le proprie emissioni con l'obiettivo di ridurle quanto più possibile, in linea con le politiche comunitarie.
- iv. Attenzione alle pratiche adottate nella gestione della catena di fornitura, ponendosi come obiettivo il rispetto e la tutela dei diritti umani.

La presente Politica, salvo la recente introduzione degli obiettivi di *performance* qualitativi legati alla sostenibilità aziendale in materia ambientale e sociale, si pone in continuità con quella dell'esercizio precedente anche in considerazione del voto favorevole (99,52% sul capitale votante) espresso dall'Assemblea degli Azionisti.

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

La remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti è costituita dalle componenti di seguito descritte.

Componente fissa

1. per il Presidente, gli Amministratori Delegati e per gli Amministratori non esecutivi la componente fissa della remunerazione è costituita dal compenso annuale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022;
2. per i Dirigenti, Dott. Rocco Sergi e Dott. Fabrizio Carrara, la componente fissa è costituita dalla retribuzione annuale lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva applicabile.

Componente variabile

Per il Presidente, gli Amministratori Delegati, per gli Amministratori non esecutivi e per il Dirigente con responsabilità strategiche è prevista una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di performance conseguiti nel triennio di riferimento. Gli obiettivi di performance, che riguardano parametri economici, patrimo-

niali e strategici, verranno meglio specificati alla successiva lettera h).

Remunerazione del preposto alla funzione di *Internal Audit*.

Il Consiglio di Amministrazione ha proceduto – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione – ad attribuire una componente variabile della remunerazione di lungo termine anche al preposto alla funzione di *Internal Audit*, in coerenza con le politiche aziendali. Tale componente variabile verrà erogata al raggiungimento di obiettivi triennali attinenti alle competenze di tale funzione, con le modalità indicate alla successiva lettera h).

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

Con riguardo ai benefici non monetari, la Politica è improntata al mantenimento degli standard medi di mercato. Tali benefici consistono (i) in una polizza assicurativa vita/infortuni in favore dei Dirigenti, (ii) in una polizza assicurativa per danni patrimoniali causati alla Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti, nonché (iii) nell’assegnazione di un’auto e di un telefono cellulare aziendale per gli Amministratori diversi da quelli indipendenti e per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

In favore del Presidente, degli Amministratori Delegati, degli Amministratori non esecutivi, diversi dagli indipendenti, nonché per il Dirigente con responsabilità strategiche è prevista l’erogazione di una componente variabile, fino ad un massimo del 50% della retribuzione fissa annuale percepita dai medesimi, legata al raggiungimento contestuale degli obiettivi quantitativi triennali approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2023, sulla base del piano industriale predisposto anche ai fini della procedura di *impairment test*, quali:

a. raggiungimento del fatturato di Gruppo per gli anni 2023 – 2024 – 2025:

1. obiettivo sotto il 95%	nessun bonus
2. obiettivo raggiunto dal 95% al 100%	50% del bonus
3. obiettivo raggiunto al 100% al 105%	100% del bonus
4. obiettivo raggiunto dal 105% e oltre	110% del bonus

b. raggiungimento dell’EBITDA (come sopra definito) di gruppo per gli anni 2023 – 2024 – 2025:

1. obiettivo sotto il 95%	nessun bonus
2. obiettivo raggiunto dal 95% al 100%	50% del bonus
3. obiettivo raggiunto al 100% al 105%	100% del bonus

4. obiettivo raggiunto dal 105% e oltre	110% del bonus
c. rapporto PFN consolidata / EBITDA (come sopra definito) consolidato con esclusione dell'indebitamento finanziario collegato ad eventuali investimenti in partecipazioni e tecnologici al netto di eventuali smobilizzi:	
1. obiettivo sotto il 95%	nessun bonus
2. obiettivo raggiunto dal 95% al 100%	50% del bonus
3. obiettivo raggiunto al 100% al 105%	100% del bonus
4. obiettivo raggiunto dal 105% e oltre	110% del bonus

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

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

Nel caso di interruzione del mandato:

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

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

E', inoltre, prevista l'erogazione di una componente variabile per il preposto alla funzione di *Internal Audit*, fino ad un massimo del 50% della retribuzione fissa annuale percepita dal medesimo, legata al rispetto del piano di *audit* annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione e/o al raggiungimento di determinati obiettivi da definirsi anno per anno.

Gli obiettivi di *performance* per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto della specifica attività svolta dal Gruppo.

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

L'obiettivo primario della Società è, infatti, quello (i) di promuovere la realizzazione di un processo di transizione energetica che possa consentire, attraverso soluzioni concrete, di preservare l'ambiente attraverso un percorso di decarbonizzazione, nonché (ii) di proseguire con un processo di riutilizzo del materiale di scarto di produzione, impiegando lo stesso nella generazione di energia metano ovvero destinando lo stesso alla produzione zootecnica.

La seguente tabella mostra l'incidenza di ciascun obiettivo – finanziario e non finanziario – sulla componente variabile:

Obiettivi di <i>performance</i> finanziari 70%	<ul style="list-style-type: none"> a. fatturato (20%) b. EBITDA (25%) c. rapporto PFN consolidata / EBITDA consolidato con esclusione dell'indebitamento finanziario collegato ad eventuali investimenti in partecipazioni e al netto di eventuali smobilizzi (25%)
Obiettivi di <i>performance</i> non finanziari 30%	<ul style="list-style-type: none"> a. riduzione del rapporto tra emissioni di CO2 e fatturato (15%) b. riutilizzo dello scarto di produzione (15%)

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

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

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

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

Gli incrementi di fatturato, dell'EBITDA e la riduzione dell'indebitamento finanziario netto sono adeguati e probanti misuratori di *performance* quantitativi.

Allo stesso modo, la Società ritiene adeguati e probanti misuratori di *performance* qualitativa gli indicatori di emissione di anidride carbonica, nonché gli indicatori di riutilizzo di materiale di scarto.

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

Non applicabile

- l) *Informazione sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti*

finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.

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

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

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

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

Come già indicato alla precedente lettera g), la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa vita/infortuni in favore dei Dirigenti, nonché una polizza assicurativa per danni patrimoniali causati alla Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti.

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

Il diritto alla remunerazione matura al momento della nomina. A ciascuno degli Amministratori indipendenti è corrisposta la sola componente fissa pari ad Euro 24.000,00 lordi annui, in forma mensile, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle relative funzioni.

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

Per lo svolgimento degli incarichi di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato è prevista la corresponsione della componente fissa rispettivamente pari a Euro 120.000,00 ed a Euro 36.000,00, nonché della componente variabile come indicato alla lettera h) che precede.

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

La politica retributiva della Società è stata definita senza utilizzare come riferimento politiche retributive adottate da altre società.

- q) Deroghe per circostanze eccezionali.*

Non sono previste deroghe alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali.

SEZIONE II

PARTE PRIMA

1.1 *Voci che compongono la remunerazione*

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

Consiglio di Amministrazione

a) Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- componente fissa annua di Euro 120.000,00, deliberata dall'Assemblea del 28 aprile 2022 per l'intera durata del mandato;
- componente variabile deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2023 (cfr. Tabella 1);
- benefici non monetari: la Società ha concesso in uso un telefono cellulare aziendale;
- la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa per danni patrimoniali causati alla Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti.
- non è prevista indennità di fine mandato.

b) Amministratori Delegati:

- componente fissa annua di Euro 36.000,00, deliberata dall'Assemblea del 28 aprile 2022 per l'intera durata del mandato;
- componente variabile deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2023 (cfr. Tabella 1);
- benefici non monetari: la Società ha concesso in uso un telefono cellulare aziendale e all'Amministratore Delegato, Dott. Stefano Cometto, la Società ha concesso altresì in uso una autovettura aziendale;
- la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa per danni patrimoniali causati alla Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti;
- non è prevista indennità di fine mandato.

c) Amministratori non esecutivi:

- componente fissa annua di Euro 24.000,00, deliberata dall'Assemblea del 28 aprile 2022 per l'intera durata del mandato;
- componente variabile deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2023 (cfr. Tabella 1);

- benefici non monetari: la Società ha concesso in uso un telefono cellulare;
- la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa per danni patrimoniali causati alla Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti;
- non è prevista indennità di fine mandato.

d) Amministratori indipendenti:

- componente fissa annua di Euro 24.000,00, deliberata dall'Assemblea del 28 aprile 2022 per l'intera durata del mandato;
- nessuna componente variabile;
- nessun beneficio non monetario;
- la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa per danni patrimoniali causati alla Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti;
- non è prevista indennità di fine mandato.

Collegio Sindacale

a) Presidente del Collegio Sindacale

- componente fissa annua di Euro 7.000,00, deliberata dall'Assemblea del 28 aprile 2022 per l'intera durata del mandato;
- non è prevista una componente variabile;
- non sono previsti benefici non monetari;
- la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa per danni patrimoniali causati alla Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti;
- non è prevista indennità di fine mandato.

b) Sindaci effettivi

- componente fissa annua di Euro 4.000,00, deliberata dall'Assemblea del 28 aprile 2022 per l'intera durata del mandato;
- non è prevista una componente variabile;
- non sono previsti benefici non monetari;
- la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa per danni patrimoniali causati alla Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti;
- non è prevista indennità di fine mandato.

Dirigenti con responsabilità strategiche

- la componente fissa è costituita dalla retribuzione annuale lorda fissa prevista

dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva applicabile;

- componente variabile deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2023 (cfr. Tabella 1);
- benefici non monetari: la Società ha concesso in uso un telefono cellulare ed una auto aziendale;
- la Società ha sottoscritto una polizza assicurativa vita/infortuni in favore dei Dirigenti, nonché una polizza assicurativa per danni patrimoniali causati alla Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti
- non è prevista indennità di fine mandato.

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

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

1.3 Deroghe applicate alla politica

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

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

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

1.5 Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrato il confronto tra la variabile annuale:

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

Consiglio di Amministrazione			
	2022	2021	2020
Angelo Mastrolia	0%	12%	702%
Giuseppe Mastrolia	0%	17%	13%
Stefano Cometto	0%	4%	19%
Benedetta Mastrolia	0%	9%	633%
Valentina Montanari	0%	0%	500%
Maria Cristina Zoppo(*)	0%	400%	-
Emanuela Paola Banfi (**)	0%	-	340%

Eric Sandrin	0%	0%	500%
Collegio Sindacale			
	2022	2021	2020
Massimo Carlomagno	0%	0%	(29)%
Ester Sammartino	0%	300%	(16)%
Antonio Mucci	0%	0%	0%

(*) Data di prima assunzione della carica 25 settembre 2020

(**) Data di cessazione della carica 25 settembre 2020

(ii) dei risultati della Società (variazione % annuale)

	2022	2021	2020
Valore della produzione	47,1%	(39,44) %	3,20%
Risultato operativo	56,6%	(47,87) %	34,20%
Patrimonio netto	(5,3)%	(4,52) %	12,20%

(*) Dato risultante dal bilancio separato Newlat Food S.p.A. La variazione tiene conto del ramo d'azienda Milk&Dairy, concesso in affitto dal 1° gennaio 2021, alla controllata Centrale del Latte d'Italia S.p.A.

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

	2022	2021	2020
Variazione	11,7%	(27,34)%	3,20%

(*) Dato risultante dal bilancio separato Newlat Food S.p.A. La variazione tiene conto del ramo d'azienda Milk&Dairy, concesso in affitto dal 1 gennaio 2021, alla controllata Centrale del Latte d'Italia S.p.A.

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

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

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 28 aprile 2022 ha deliberato favorevolmente sul contenuto della Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativa all'esercizio 2021 con il voto favorevole del 98,96% del capitale votante.

PARTE SECONDA

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

PARTE TERZA

Ai sensi del quarto comma dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti si riportano in allegato alla presente Relazione le partecipazioni possedute nella Società dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche (allegata Tabella 2 prevista dallo schema 7-ter del Regolamento Emittenti).

Reggio Emilia, 17 marzo 2023

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Angelo Mastrolia

Tabella 1)

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica
						Remunerazione Variabile	Partecipazione agli utili					
Angelo Mastrolia	Presidente	01-gen-22 31-dic-22	Approvazione bilancio al 31-dic-24									
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				120.000,00		10.880,00 ¹				130.880,00		
(II) Compensi da controllate				60.000,00		30.000,00 ²				90.000,00		
(III) Totale				180.000,00		40.880,00				220.880,00		

Giuseppe Mastrolia	Amministratore Delegato	01-gen-22 31-dic-22	Approvazione bilancio al 31-dic-24									
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				36.000,00		12.875,00 ¹			103.046,20	151.921,20		
(II) Compensi da controllate				30.000,00		15.000,00 ²				45.000,00		
(III) Totale				66.000,00		27.875,00			103.046,20	196.921,20		

Stefano Cometto	Amministratore Delegato	01-gen-22 31-dic-22	Approvazione bilancio al 31-dic-24									
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				36.000,00		10.700,00 ¹		2.320,08	81.523,81	130.543,89		
(II) Compensi da controllate				12.000,00		6.000,00 ²				18.000,00		
(III) Totale				48.000,00		16.700,00		2.320,08	81.523,81	148.543,89		

Benedetta Mastrolia	Consigliere non esecutivo	01-gen-22 31-dic-22	Approvazione bilancio al 31-dic-24									
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				24.000,00		3.264,00 ¹				27.264,00		
(II) Compensi da controllate				12.000,00		6.000,00 ²				18.000,00		
(III) Totale				36.000,00		9.264,00				45.264,00		

Valentina Montanari	Consigliere non esecutivo indipendente	01-gen-22 31-dic-22	Approvazione bilancio al 31-dic-24									
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				24.000,00						24.000,00		
(II) Compensi da controllate												
(III) Totale				24.000,00						24.000,00		

Maria Cristina Zoppo	Consigliere non esecutivo indipendente	01-gen-22 31-dic-22	Approvazione bilancio al 31-dic-24								
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				24.000,00						24.000,00	
(II) Compensi da controllate											
(III) Totale				24.000,00						24.000,00	

Eric Sandrin	Consigliere non esecutivo indipendente	01-gen-22 31-dic-22	Approvazione bilancio al 31-dic-24								
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				24.000,00						24.000,00	
(II) Compensi da controllate											
(III) Totale				24.000,00						24.000,00	

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

² Componente variabile calcolata e maturata a seguito del raggiungimento degli obiettivi finanziari 2020 della controllata Centrale del Latte d'Italia S.p.A. ("CLF"), il tutto come meglio specificato nella relativa relazione ex art. 123-ter TUF, redatta da CLI.

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica
						Remunerazione Variabile	Partecipazione agli utili					
Massimo Carlomagno	Presidente	01-gen-22 31-dic-22	Approvazione bilancio al 31-dic-24									
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				7.000,00					1.500,00	8.500,00		
(II) Compensi da controllate									3.000,00	3.000,00		
(III) Totale				7.000,00					4.500,00	11.500,00		

Ester Sammartino	Sindaco Effettivo	01-gen-22 31-dic-22	Approvazione bilancio al 31-dic-24									
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				4.000,00					1.500,00	5.500,00		
(II) Compensi da controllate				8.000,00					2.000,00	10.000,00		
(III) Totale				12.000,00					3.500,00	15.500,00		

Antonio Mucci	Sindaco Effettivo	01-gen-22 31-dic-22	Approvazione bilancio al 31-dic-24									
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				4.000,00						4.000,00		
(II) Compensi da controllate												
(III) Totale				4.000,00						4.000,00		

COMPENSI CORRISPOSTI AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica
						Remunerazione Variabile	Partecipazione agli utili					
Rocco Sergi	Dirigente Preposto	01-gen-22 31-dic-22	Sino alla revoca									
(I) Compensi da Newlat Food S.p.A.				130.000,00		11.785,00 ³		2.378,28		144.163,28		
(II) Compensi da controllate												
(III) Totale				130.000,00		11.785,00		2.378,28		144.163,28		

³ Componente variabile calcolata e maturata a seguito del raggiungimento degli obiettivi finanziari 2020 della Società, il tutto come meglio specificati nella Sezione I – lettera h). Il 50% di tale importo è stato erogato nel corso dell'esercizio 2021, mentre il restante 50% sarà erogato al termine del triennio e, quindi, nel corso dell'esercizio 2023, conformemente a quanto precisato nelle medesima Sezione I- lettera h).

Tabella 2)

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Azioni possedute al 31-dic-21	Acquistate nel 2022	Vendute nel 2022	Azioni possedute al 31-dic-22
Angelo Mastrolia	Presidente del C.d.A.	Newlat Food S.p.A.	27.084.374 (*)	-	-	27.084.374

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

Nessun altro componente il Consiglio di Amministrazione, nessun membro del Collegio Sindacale e nemmeno il Dirigente con responsabilità strategiche possiedono azioni di Newlat Food S.p.A.