

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

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

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI. ANNO 2025.

SEZIONE I

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

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero massimo di quindici componenti secondo quanto delibera l'assemblea all'atto della nomina. Il Consiglio in carica, nominato dall'assemblea del 29 aprile 2024, è composto di sette membri, comprensivo di tre membri che costituiscono il Comitato per il Controllo sulla Gestione. Gli Amministratori sono eletti sulla base di liste di candidati, divise in due sezioni: nella prima sezione vengono indicati i candidati alla carica di Consiglieri di Amministrazione, diversi dai soggetti indicati nella seconda sezione, in cui vengono indicati i candidati quali componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, in possesso dei requisiti previsti dalla legge e dallo Statuto.

Al termine dell'esercizio 2025:

- il Consiglio di Amministrazione, che resterà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026, è così composto:

Angelo Mastrolia	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Giuseppe Mastrolia	Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione
Stefano Cometto	Amministratore Delegato
Benedetta Mastrolia	Consigliere non esecutivo
Giovanni Maria Rayneri	Consigliere non esecutivo indipendente
Valeria Bruni Giordani	Consigliere non esecutivo indipendente
Anna Claudia Pellicelli	Consigliere non esecutivo indipendente

- il Comitato per il Controllo sulla Gestione, che resterà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026, è così composto:

Giovanni Maria Rayneri	Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione
Valeria Bruni Giordani	Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione
Anna Claudia Pellicelli	Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione

In relazione al triennio 2026-2027-2028 la politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è in continuità con la politica adottata nei trienni passati e si basa sul raggiungimento degli obiettivi di natura economico-finanziaria e di natura strategica, come meglio dettagliati al successivo paragrafo h).

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

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

Il Consiglio di Amministrazione (i) costituisce al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione (di seguito il "Comitato"), di cui almeno un componente possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, la cui competenza viene verificata al momento della sua nomina; (ii) elabora, su proposta del Comitato, attraverso una procedura trasparente, la politica di remunerazione; (iii) assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica di

remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione; e (iv) approva la presente Relazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

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

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

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

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

Anna Claudia Pellicelli	Consigliere non esecutivo indipendente
Valeria Bruni Giordani	Consigliere non esecutivo indipendente
Giovanni Maria Rayneri	Consigliere non esecutivo indipendente

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

c) Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società

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

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

La Politica di Remunerazione mira, tra l'altro, a determinare i compensi dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

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

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

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

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

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

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

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

- i) il bilanciamento della componente fissa e della componente variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici, del

successo sostenibile della Società e della politica di gestione dei rischi, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;

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

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

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

- i) Ottenimento dell'asseverazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, al fine di garantire ai propri dipendenti ambienti sicuri e ridurre le possibilità di infortuni sul lavoro.
- ii) Impatto ambientale delle attività della Società. Attenzione alle modalità di gestione degli scarti e dei rifiuti: nel primo caso si favorisce il riuso di questi, secondo i principi dell'economia circolare, mentre nel secondo caso si punta a mantenere elevata la quota di conferimenti a riciclo, piuttosto che a smaltimento.
- iii) Riduzione dell'emissione di 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 si pone in continuità con quella dell'esercizio precedente anche in considerazione del voto favorevole espresso dall'Assemblea degli Azionisti.

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

La componente fissa della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione è stata determinata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2024, che ha deliberato (i) di attribuire a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione un compenso lordo annuo pari ad Euro 12.000,00, che non include la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche di cui all'art. 2389, comma 3, Codice Civile e (ii) di attribuire – rispetto a quanto già attribuito per la carica di amministratore – un compenso aggiuntivo lordo annuo pari ad Euro 8.000,00 al Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione e un compenso aggiuntivo lordo annuo pari ad Euro 6.000,00 agli altri membri del predetto Comitato.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 20 maggio 2024, in ragione delle particolari cariche attribuite al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato, ha deliberato di attribuire ai predetti amministratori esecutivi un compenso aggiuntivo – rispetto a quanto già assegnato per la carica di Consigliere dall'Assemblea del 29 aprile 2024 – di Euro 48.000,00 lordi annui al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché di Euro 18.000,00 lordi annui ciascuno al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato.

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

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

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

Gli obiettivi di *performance* consolidati stabiliti per il triennio 2026-2028 – identici per tutti i soggetti destinatari della componente variabile – riguardano parametri economici (Valore della Produzione e Ebitda), patrimoniali (ammontare del Patrimonio netto) e strategici. Sono

altresì previsti obiettivi di *performance* qualitativi, legati alla sostenibilità ambientale e sociale, come meglio descritti alla successiva lettera h).

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

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

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

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

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

In favore del Presidente, del Vice-Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori non esecutivi (e non indipendenti) e del Dirigente con responsabilità strategiche è prevista la corresponsione di una componente variabile fino ad un massimo del 50% della retribuzione fissa annuale percepita da ciascuno dei predetti soggetti e legata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi triennali approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2026, sulla base del piano industriale predisposto anche ai fini della procedura di impairment test, quali:

a. raggiungimento del fatturato per gli anni 2026–2027–2028 (pari al 20% della componente variabile massima erogabile):

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

b. raggiungimento dell'EBITDA per gli anni 2026–2027–2028 (pari al 25% della componente variabile massima erogabile):

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

c. rapporto PFN consolidata / EBITDA consolidato con esclusione dell'indebitamento finanziario collegato ad eventuali investimenti tecnologici per gli anni 2026–2027–2028 (pari al 25% della componente variabile massima erogabile):

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

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

- 50% l'anno successivo a quello del raggiungimento dell'obiettivo (es: obiettivo raggiunto nel 2026, il primo 50% del bonus sarà erogato nel 2027);
- 50% al termine del periodo triennale (es: obiettivo raggiunto nel 2026, il restante 50% del bonus sarà erogato nel 2029).

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, fatta eccezione per l'interruzione conseguente all'eventuale approvazione del sistema monistico da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

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

Richiamato quanto accennato sub lettera e), la Società ha, altresì, individuato – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione – obiettivi di *performance* qualitativi legati alla sostenibilità ambientale e sociale, che la stessa si prefigge di raggiungere nell'arco temporale 2026-2028, quali:

- a. il mantenimento della certificazione ISO 14001 - Sistema di Gestione Ambientale;
- b. riduzione del rapporto tra emissioni di CO2 e fatturato;
- c. mantenimento del rapporto di genere donna su uomo in linea con il benchmark di settore.

In particolare, il raggiungimento dei suddetti obiettivi di performance qualitativi rappresenta il 10% ciascuno della componente variabile massima erogabile.

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

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

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

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

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

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

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

Non applicabile.

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

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

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

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

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

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

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

Il diritto alla remunerazione matura al momento della nomina. A ciascuno degli Amministratori non esecutivi indipendenti è corrisposta la sola componente fissa pari ad Euro 12.000,00 lordi annui, in forma mensile, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle relative funzioni e fermo restando il compenso aggiuntivo pari ad Euro 8.000,00 per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione ed il compenso aggiuntivo pari ad Euro 6.000,00 per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

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

Per lo svolgimento degli incarichi di Presidente, Vice Presidente e di Amministratore Delegato è prevista la corresponsione della componente fissa di cui alla lettera f), deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 maggio 2024, e della componente variabile come indicato alla lettera h), oltre al compenso fisso per la carica di Consiglieri deliberata dall'Assemblea del 29 aprile 2024.

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

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

q) Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

L'Assemblea ordinaria stabilisce, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, uno specifico compenso aggiuntivo per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione determinato in ogni caso in misura fissa e in uguale misura capitaria, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente.

Inoltre, le spese sostenute dai componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Agli stessi soggetti può essere riconosciuto un ulteriore compenso in qualità di componenti dell'Organismo di Vigilanza.

r) Deroghe per circostanze eccezionali.

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

SEZIONE II

PARTE PRIMA

1.1 Voci che compongono la remunerazione

Di seguito viene fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna voce che compone la remunerazione di coloro che ricoprono la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, del Comitato per il Controllo sulla Gestione o di Dirigente con responsabilità strategiche.

Consiglio di Amministrazione

a) Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- componente fissa lorda annua complessiva di Euro 60.000,00, deliberata dall'Assemblea del 29 aprile 2024, così come integrata dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 maggio 2024, per l'intera durata del mandato;
- componente variabile come meglio specificata alla precedente Sezione I – lettera h);
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

b) Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- componente fissa lorda annua complessiva di Euro 30.000,00, deliberata dall'Assemblea del 29 aprile 2024, così come integrata dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 maggio 2024, per l'intera durata del mandato;
- componente variabile come meglio specificata alla precedente Sezione I – lettera h);
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

c) Amministratore Delegato:

- componente fissa lorda annua complessiva di Euro 30.000,00, deliberata dall'Assemblea del 29 aprile 2024, così come integrata dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 maggio 2024, per l'intera durata del mandato;
- componente variabile come meglio specificata alla precedente Sezione I – lettera h);
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

d) Amministratori non esecutivi:

- componente fissa lorda annua di Euro 12.000,00, deliberata dall'Assemblea del 29 aprile 2024 per l'intera durata del mandato;
- componente variabile come meglio specificata alla precedente Sezione I – lettera h);
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

Comitato per il Controllo sulla Gestione

a) Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione

- componente fissa lorda annua di Euro 20.000,00, deliberata dall'Assemblea del 29 aprile 2024 per l'intera durata del mandato;
- non è prevista una componente variabile;
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa per la tutela legale.

b) Componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione

- componente fissa lorda annua di Euro 18.000,00, deliberata dall'Assemblea del 29 aprile 2024 per l'intera durata del mandato;
- non è prevista una componente variabile;
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa per la tutela legale

Dirigenti con responsabilità strategiche

- la componente fissa è costituita dalla retribuzione annuale lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità alla normativa collettiva applicabile;

- componente variabile come meglio specificata alla precedente Sezione I – lettera h);
- benefici non monetari: polizza assicurativa cumulativa per la tutela legale;
- non è prevista indennità di fine mandato.

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

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

1.3 Deroghe applicate alla politica

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione.

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

Nel corso dell'esercizio 2025 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:

	2025	2024	2023
Angelo Mastrolia	0,0%	0,0%	0,0%
Giuseppe Mastrolia	0,0%	0,0%	0,0%
Stefano Cometto	0,0%	0,0%	33,4%
Benedetta Mastrolia	0,0%	0,0%	16,7%
Edoardo Pozzoli	N/A	N/A	-86,0%
Valeria Bruni Giordani	0,0%	0,0%	25,0%
Anna Claudia Pellicelli	0,0%	0,0%	25,0%
Deborah Sassorossi	N/A	N/A	0,0%
Ester Sammartino	0,0%	0,0%	0,0%
Giovanni Rayneri	0,0%	0,0%	0,0%

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

	2025	2024	2023
Valore della produzione	0,5	4,1%	8,32%
Risultato operativo	6,3%	11,3%	225,1%
Patrimonio netto	7%	3,4%	4,6%

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:

	2025	2024	2023
Variazione	2,4%	4,2%	1,3%

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 2025 ha deliberato favorevolmente a maggioranza sul contenuto della Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativa all'esercizio 2024.

PARTE SECONDA

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

PARTE TERZA

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti si riportano in allegato alla presente Relazione le partecipazioni possedute nella Società o in sue controllate dai componenti del Consiglio di Amministrazione e dai membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione, 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 (tabella 2 prevista dallo schema 7-ter del Regolamento Emittenti).

Torino, 30 marzo 2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Angelo Mastrolia

Tabella 1)

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
Angelo MASTROLIA	Presidente	apr-20	31-dic-26									
Compensi da CLI S.p.A.				60.000	-	-	-	-	-	60.000	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				60.000	-	-	-	-	-	60.000	-	-

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
Giuseppe MASTROLIA	Vice Presidente	apr-20	31-dic-26									
Compensi da CLI S.p.A.				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
Stefano COMETTO	Amm. Delegato	apr-20	31-dic-26									
Compensi da CLI S.p.A.				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-

[illegible]

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI IL COMITATO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE

Componente	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza scarica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi non variabili equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili					
Giovanni RAYNERI	Presidente	2009	31-dic-26										
Compensi da CLI S.p.A.				20.000 20.000							20.000 20.000		

Componente	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza scarica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi non variabili equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione e agli utili					
Valeria BRUNI GIORDANI	Componente	apr-20	31-dic-26										
Compensi da CLI S.p.A.				18.000 18.000							18.000 18.000		

Componente	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza scarica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi non variabili equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione e agli utili					
Anna Claudia PELLICELLI	Componente	apr-20	31-dic-26										
Compensi da CLI S.p.A.				18.000 18.000							18.000 18.000		



COMPENSI CORRISPOSTI AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Consigliere	Carica	Primo anno di incarico	Scadenza carica	Compensi fissi	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity	Indennità fine carica accantonata
							Remunerazione variabile	Partecipazione agli utili				
Fabio FAZZARI	Dirigente Preposto	mag-21	Sino alla revoca									
Compensi da CLI S.p.A.				108.800,00	-	-	-	-	-	108.800,00	-	-
Compensi da controllate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				108.800,00	-	-	-	-	-	108.800,00	-	-

Tabella 2)

PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DAI MEMBRI DEL COMITATO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE, NONCHE' DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Azioni possedute al 31-dic-24	Acquistate nel 2025	Vendute nel 2025	Azioni possedute al 31-dic-25
Angelo Mastrolia	Presidente del C.d.A.	Centrale del Latte d'Italia S.p.A. (*)	9.483.702	-	-	9.483.702

(*) partecipazione indiretta posseduta per il tramite delle società Newlat Group S.A. e NewPrinces S.p.A.

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