



CSP INTERNATIONAL FASHION GROUP SPA

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
IN DATA 27 APRILE 2020**

La presente relazione è disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.cspinternational.it
nella sezione_ Investor relations/Corporate Governance

Premessa

La presente Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti (“**Relazione**”) è stata predisposta ed approvata, con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione di CSP International Fashion Group S.p.A. (“**CSP**” o la “**Società**” o la “Capogruppo”) in data 27 aprile 2020 in ottemperanza all’articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“**T.U.F.**”), come modificato dall’art. 3 del D.Lgs. 10 maggio 2019, n. 49, attuativo della Direttiva (UE) 2017/828 del 17 maggio 2017, la quale, a sua volta, reca modificazioni alla precedente Direttiva (UE) 2007/36 per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti.

La Relazione descrive ed illustra le politiche di remunerazione ed incentivazione che la Società ha adottato al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza su rilevanti aspetti di *governance* societaria e di informativa al mercato.

La remunerazione degli Amministratori delle società quotate, ed in particolar modo di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l’integrità e l’efficacia dei meccanismi di governo societario.

L’articolo 123-ter del T.U.F. impone alle società con azioni quotate di mettere a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima dell’assemblea ordinaria annuale, una relazione sulla remunerazione articolata in due sezioni.

La presente Relazione si articola, quindi, in due sezioni distinte.

La prima sezione della Relazione (la “**Politica sulla Remunerazione**” o “**PdR**”) illustra, con riferimento all’esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2020, la politica di remunerazione dei Componenti dell’Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei Componenti del Collegio Sindacale della Società (fermo quanto previsto dall’articolo 2402 cod. civ.), indicando le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

Allo stato, la scelta della Società è di avere una Politica sulla Remunerazione di durata annuale.

La seconda sezione della Relazione (la “**Relazione sui Compensi Corrisposti**”) illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 ai soggetti sopra indicati.

Più precisamente, tali dati e informazioni sono forniti in forma nominativa per i Componenti degli Organi di amministrazione e controllo e per i Direttori Generali, nonché in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati per le ultime due categorie).

La Relazione sui Compensi Corrisposti fornisce adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti interessati, pone in evidenza la coerenza con la Politica di Remunerazione relativa all’esercizio 2019 e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio 2019 dalla Società e da società controllate o collegate.

Per quanto concerne il coinvolgimento dell’Assemblea dei Soci:

- la Politica sulla Remunerazione contenuta nella prima sezione della presente Relazione è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea ordinaria della Società in conformità a quanto disposto dall’art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, T.U.F.;
- la Relazione sui Compensi Corrisposti contenuta nella seconda sezione della presente Relazione è sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea ordinaria della Società in conformità a quanto disposto dall’art. 123-ter, comma 6, T.U.F.

La presente Relazione viene redatta in conformità all'articolo 84-*quater* del regolamento Consob n. 11971/99 in materia di emittenti (“**Regolamento Emittenti**”) e di quanto indicato all’Allegato 3A, Schema 7-*bis*, di cui al medesimo Regolamento Emittenti .

La presente Relazione contiene altresì le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate dai Componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, fornite secondo lo Schema 7-*ter* dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La Politica sulla Remunerazione è redatta anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società con delibera consiliare in data 1° dicembre 2010 e disponibile sul sito internet www.cspinternational.it (nella sezione Investor Relations / Corporate Governance)

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica andrà a scadere con l’approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti del bilancio al 31 dicembre 2020.

La Società non intende modificare in maniera sostanziale la PdR per l’esercizio 2020 rispetto a quella attualmente in vigore.

I principali cambiamenti intervenuti rispetto alla Politica da ultimo sottoposta all’Assemblea degli Azionisti in data 14 giugno 2019 attengono alle novità introdotte dal D.Lgs. 49/2019, che ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2017/828 del 17 maggio 2017 (Shareholders Rights Directive), e alla relativa normativa regolamentare applicabile 2020, al fine di renderla conforme alle nuove disposizioni di legge e regolamentari applicabili nonché agli aggiornamenti resi necessari dall’introduzione del Comitato nomine e Remunerazioni.

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

a) Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica delle Remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

La Politica sulla Remunerazione riguarda (i) i componenti del Consiglio di Amministrazione, (ii) Dirigenti con responsabilità strategiche che, nel caso di CSP non sono stati individuati, nonché (iii) i componenti del Collegio Sindacale.

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 27 aprile 2020, con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione costituito esclusivamente da Amministratori indipendenti e del Collegio Sindacale.

Come si preciserà più avanti, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di avvalersi – nella definizione della Politica retributiva della Società – di esperti esterni e non sono state utilizzate, come riferimento, politiche retributive di altre società.

In generale, i principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione sono:

- (i) l'Assemblea dei Soci;
- (ii) il Consiglio di Amministrazione;
- (iii) il Comitato per la Remunerazione;
- (iv) gli Amministratori esecutivi;
- (v) il Collegio Sindacale.

(i) Assemblea dei Soci

In materia di remunerazione, l'Assemblea dei soci:

- determina, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile e dell'art. 28 dello statuto sociale vigente, (a) il compenso globale annuo spettante al Consiglio di Amministrazione (ivi inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche) nel suo complesso, con facoltà del Consiglio di ripartirlo al suo interno;
- determina i compensi del Collegio Sindacale;
- esprime voto vincolante in ordine alla Politica sulla Remunerazione contenuta nella prima sezione della presente Relazione in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, T.U.F.;
- esprime voto non vincolante sulla Relazione sui Compensi Corrisposti contenuta nella seconda sezione della presente Relazione in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 6, T.U.F.;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Dipendenti o Collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F. .

(ii) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- in caso di determinazione da parte dell'Assemblea del compenso globale, ripartisce tale compenso globale – sentito il Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale – tra i membri del Consiglio stesso in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali attribuiti a ciascuno di essi ed in assenza dei diretti interessati;
- se del caso, nelle ipotesi diverse dal punto che precede, determina, sentito il Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, in assenza dei diretti interessati, la remunerazione degli Amministratori delegati e degli Amministratori con incarichi speciali, sempre in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali attribuiti a ciascuno di essi ed in assenza dei diretti interessati;

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, composto esclusivamente da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- ferme le competenze assembleari, predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F.;
- approva la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale dei Soci;
- ferme le competenze assembleari, supervisiona all'attuazione della Politica retributiva della Società.

(iii) Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione:

- nel caso di determinazione da parte dell'Assemblea del compenso globale, ne propone al Consiglio di Amministrazione la ripartizione tra i membri del Consiglio stesso, in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali ricoperti da ciascuno di essi;
- se del caso, nelle ipotesi diverse dal punto che precede, presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte sulla remunerazione degli Amministratori delegati e degli Amministratori con incarichi speciali, di cui il Consiglio tiene conto per stabilire, in assenza dei diretti interessati, la remunerazione dei predetti Amministratori ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, primo periodo, del codice civile;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito ad eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni;
- su indicazione degli Amministratori delegati, formula proposte per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Direttori Generali (ove nominati); in tal caso il Comitato per la Remunerazione può proporre agli Amministratori delegati l'attribuzione ai predetti Direttori Generali di eventuali benefit o incentivi da riconoscere in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la corretta applicazione della Politica di Remunerazione.

(iv) Amministratori esecutivi

Gli Amministratori esecutivi:

- forniscono al Comitato per la Remunerazione le informazioni necessarie alla formulazione delle proposte in merito alla determinazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Direttori Generali (ove nominati);
- attuano la Politica di Remunerazione riservata ai predetti Dirigenti con responsabilità strategiche ed ai Direttori Generali.

(v) Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale in materia di remunerazione svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di ripartizione dei compensi deliberati dall'Assemblea della Società ovvero di remunerazione degli Amministratori esecutivi e, più in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche.

b) Eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro Comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra Consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento

Il Consiglio di Amministrazione in data 7/02/2019 ha istituito il Comitato per le nomine e la remunerazione composto - in linea con le previsioni del Codice di Autodisciplina - da n. 2 Consiglieri, entrambi indipendenti e segnatamente:

- l'Avvocato Rossella Gualtierotti, in qualità di Presidente;
- il Dottor Umberto Lercari, in qualità di Componente.

In data 19/04/2019 il Consiglio di Amministrazione, a seguito delle dimissioni presentate in data 27/03/2019 dal Consigliere non esecutivo indipendente Umberto Lercari, provvedeva a nominare quale

componente del Comitato per le nomine e la Remunerazione il Consigliere non esecutivo indipendente Stefano Sarzi Sartori, modificando la composizione del Comitato come segue:

- l'Avvocato Rossella Gualtierotti (in possesso di un'adeguata esperienza in materia di politiche retributive)
– in qualità di Presidente;
- l'Avvocato Stefano Sarzi Sartori (in possesso di un'adeguata esperienza in materia di politiche retributive)
– in qualità di Componente.

La scelta di costituire un unico Comitato in luogo di due distinte articolazioni consiliari (Remunerazione e Nomine) si ricollega essenzialmente all' esiguo numero di consiglieri indipendenti.

Per le competenze del Comitato per la Remunerazione nella fase di definizione della PdR della Società si richiama integralmente quanto riportato alla precedente lettera a) della presente Sezione I (Comitato per la Remunerazione).

c) Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni.

d) Le finalità perseguiti con la Politica sulla Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica delle Remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente
L'obiettivo perseguito dalla PdR è di assicurare che la struttura retributiva complessiva della Società sia in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti con la finalità di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo.

Inoltre, la PdR cerca di incentivare le persone che occupano posizioni chiave nel perseguitamento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del management e quelli della generalità degli Azionisti

I principi ed i criteri applicati per definire la remunerazione dei componenti del CdA e dei Dirigenti Strategici, intendono garantire alla Società ed al Gruppo, la capacità di attrarre, trattenere e motivare soggetti con competenze ed esperienze professionali adeguate per il miglior esercizio delle rispettive funzioni e tengono conto dell'incidenza del ruolo ricoperto nel raggiungimento degli obiettivi finanziari e strategici della Società e del Gruppo. A tal fine, la definizione della PdR mira ad allineare gli interessi del management della Società con gli interessi degli Azionisti mediante uno stretto legame tra la remunerazione e i risultati conseguiti dalla Società e/o a livello individuale.

In generale, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili, ove esistenti, non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal CdA. Tale principio è ritenuto fondamentale al fine di scoraggiare l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati al breve termine e non allineati al grado di propensione al rischio definito dalla Società e dal Gruppo.

Gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti Strategici possono essere, inoltre, destinatari di componenti variabili di remunerazione, la cui erogazione, sia essa immediata o differita, è subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance economico-finanziari sia di carattere quantitativo che qualitativo (obiettivi di performance, anche di natura non economica), comunque coerenti con gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo della Società.

In particolare, la componente variabile della remunerazione ad erogazione immediata intende motivare i destinatari al raggiungimento degli obiettivi di breve termine, definiti annualmente in sede di budget, ed a premiare il raggiungimento o superamento di detti obiettivi di performance.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono stati attivati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari e non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione.

Laddove utilizzata, (non attualmente), la componente variabile di remunerazione ad erogazione differita, costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, intende perseguire sia gli obiettivi di breve periodo di cui sopra, attraverso il meccanismo di maturazione annuale per tranches, sia obiettivi di fidelizzazione di medio-lungo periodo e di allineamento con gli interessi della generalità degli azionisti, tipici di tali strumenti.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il CdA (oppure il Presidente del CdA), ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, bonus specifici e/o variazioni retributive agli Amministratori Esecutivi che siano dipendenti della Società ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

La PdR approvata dal CdA e sottoposta all'approvazione dell'Assemblea non si discosta significativamente da quella applicata nei precedenti esercizi.

La PdR non prevede la sottoscrizione con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche di accordi 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.

e) Descrizione delle Politiche in materia di componenti fisse e variabili della Remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio - lungo periodo

Amministratori

La PdR adottata da CSP stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Di regola la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche dovrebbe essere costituita da una componente fissa e una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance, anche di natura non economica, che può consistere in una retribuzione in denaro (bonus o altri incentivi in denaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio.

Tuttavia, il CdA, nell'attuare la PdR e le procedure in materia di remunerazione, può tener conto del fatto che alcuni Amministratori siano anche soci rilevanti della Società; pertanto la loro remunerazione potrà anche prescindere dalla previsione di componenti variabili, visto il carattere intrinsecamente incentivante della posizione di azionista di rilievo della società. E' quest'ultima la linea seguita dalla Società.

Nello specifico, in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, la Società distingue tra Amministratori Esecutivi ed Amministratori non Esecutivi.

Amministratori Esecutivi

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi, la remunerazione può essere composta

- i) da una componente fissa annuale deliberata dall'Assemblea al momento della nomina per l'intero triennio di durata del mandato, determinata in misura significativa e congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi eventualmente stabiliti; agli Amministratori Esecutivi ad esclusione dell'Amministratore Francesco Bertoni, è riconosciuta una retribuzione per lavoro subordinato in ragione degli incarichi esecutivi svolti in seno alla Società;
- ii) da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi (es. Ricavi netti, giorni medi di pagamento, EBITDA, margini di contribuzione, ecc.) e qualitativi (obiettivi di performance, anche di natura non economica) individuati dal budget e correlati al Piano Strategico pluriennale approvato dalla Società, periodo ritenuto coerente con l'obiettivo di creare valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi.

Gli obiettivi di performance sono nei limiti del possibile:

- specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
- misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti (nel caso di quelli quantitativi);
- realistici, in quanto raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
- definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica;
- graduati in base al livello di raggiungimento degli obiettivi stessi ed erogati solo a condizione di raggiungere un prefissato livello minimo di utile netto di Gruppo.

L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente conseguiti. Prerequisito per l'erogazione dei premi è la permanenza nella Società fino al 31-12 dell'esercizio ai cui risultati sono legati gli obiettivi di performance. La componente variabile può raggiungere fino ad un massimo del 25% dell'importo stabilito per il compenso fisso.

Lo schema di incentivazione variabile può prevede alcune condizioni di accesso cd. on/off al payout del compenso variabile, in relazione ad un determinato livello dell'Utile netto realizzato dal Gruppo e/o dalle singole società del Gruppo.

Gli Amministratori Esecutivi godono di una copertura assicurativa *"Directors and Officers"* sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

La PdR prevede la concessione di benefici non monetari come meglio illustrati al punto I.F.

Gli Amministratori che sono membri dei Consigli di Amministrazione anche delle società controllate da CSP ai sensi dell'art. 2359 c.c. e art. 93 del TUF, non ricevono, in linea generale, alcun emolumento con riferimento a tale carica, né dalla Società né dalle controllate.

Amministratori non Esecutivi

Con riferimento agli Amministratori non Esecutivi, Indipendenti, la remunerazione è costituita da un compenso fisso annuale stabilito dal CdA in base alla ripartizione del compenso globale determinato dall'Assemblea al momento della nomina per l'intero triennio di durata del mandato. Agli Amministratori non esecutivi e non indipendenti, è riconosciuta una retribuzione per lavoro subordinato in ragione degli incarichi esecutivi svolti in seno alla Società.

Al fine di allineare il pacchetto retributivo ed incentivare maggiormente il raggiungimento di alcuni obiettivi di breve/medio termine, la Società ha altresì previsto per l'Amministratore non esecutivo e non indipendente un incremento della retribuzione per lavoro subordinato in relazione agli incarichi svolti per compiti non relativi alla carica di Amministratore.

Attualmente gli Amministratori non Esecutivi non sono destinatari di remunerazione variabile e neppure di remunerazione basata su strumenti finanziari della Società. Tutti gli Amministratori non Esecutivi usufruiscono altresì di una copertura assicurativa *"Directors and Officers"* sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

Collegio Sindacale

I compensi dei membri del Collegio Sindacale sono deliberati dall'Assemblea al momento della nomina per l'intero triennio di durata del mandato, adeguati alla competenza, professionalità e all'impegno richiesti dall'incarico

I Sindaci godono altresì della copertura assicurativa *"Directors and Officers"*, relativa alla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche

Premesso che al momento la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche, l'eventuale remunerazione dei Dirigenti Strategici verrà stabilita in coerenza con i principi generali e criteri sopra descritti, con lo scopo di attrarre, motivare e trattenere Dirigenti altamente qualificati, il cui pacchetto retributivo sia competitivo nel mercato di riferimento e rifletta valori chiave, quali il merito, la leadership esercitata e l'incidenza dei differenti ruoli sul raggiungimento degli obiettivi economico-strategici della Società.

Lo schema generale della remunerazione di eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche può prevedere:

- una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance eventualmente stabiliti;

- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali stabiliti annualmente in sede di budget; il suo ammontare è determinato in funzione del grado di raggiungimento o superamento degli stessi (cd MBO obiettivi di performance, anche di natura non economica), collegati ai risultati attesi in base al Piano Pluriennale Strategico approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non superiore al 25% di detta remunerazione.

Con riferimento alle indennità previste in caso di dimissioni, rimozione dalla carica o in ogni caso di scioglimento del rapporto, nonché con riferimento a piani assistenziali, ivi inclusi i piani di previdenza, si rinvia rispettivamente ai successivi paragrafi l) e m).

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La PdR e le procedure di remunerazione stabiliscono che agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici possono essere assegnati benefici non monetari tra cui ad esempio: *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali, telefono mobile aziendale, dotazioni informatiche, contributi per *housing* e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche vengono rimborsate le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico. I medesimi usufruiscono della copertura assicurativa *“Directors and Officers”* sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave, oltre la generale tutela prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

g) 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

La struttura standard della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (questi ultimi qualora individuati) prevede una componente fissa ed una componente variabile (ove previsto) di breve termine comunque coordinata con il piano pluriennale della Società.

La componente variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento di obiettivi finanziari stabiliti nel budget annuale e il relativo ammontare è determinato in funzione del raggiungimento o del superamento di detti obiettivi, con un limite massimo stabilito in relazione alla componente fissa.

La componente di breve termine della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è determinata sulla base dei risultati della Capogruppo, così come quella dei Dirigenti Strategici; i relativi parametri di misurazione sono determinati sulla base dei risultati della Capogruppo e/o su quelli delle aree di specifica responsabilità del singolo Dirigente con responsabilità strategiche. Per entrambe le categorie è previsto un parametro di ponderazione per determinare l'entità del premio da liquidare legato all'utile netto di Gruppo, che prevede una soglia minima al di sotto della quale non è prevista l'erogazione di premi.

Il CdA tiene conto di ogni componente inusuale di risultato relativo a ciascun esercizio ai fini della determinazione degli appropriati livelli complessivi di raggiungimento degli obiettivi.

In ogni caso la scelta dei parametri di misurazione è fatta in modo tale da prevenire decisioni di breve termine che siano incoerenti con il livello di rischio ritenuto accettabile per la Società ed il Gruppo.

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

Attualmente la PdR non prevede piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni e/o altri strumenti finanziari.

i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica delle Remunerazioni con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

Il CdA della Società ha adottato una PdR retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguitamento degli interessi della medesima, anche nel lungo termine e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi.

j) 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, i meccanismi di correzione ex post

Ove siano previste componenti variabili, si prevede che i relativi diritti maturino con l'approvazione del bilancio dell'esercizio nel quale tali diritti maturano e siano liquidati successivamente all'approvazione dello stesso. Non sono previsti sistemi di pagamento differiti né sistemi di correzione ex post.

k) Informazioni 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 previsti sistemi di remunerazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni od altri strumenti finanziari e, quindi, neppure clausole di tale natura.

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

La PdR adottata dal CdA stabilisce che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro sia regolamentato dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere. Alla data della presente Relazione la Società non ha stipulato accordi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro con Amministratori e/o Dirigenti Strategici.

La Società può inoltre stipulare accordi di non concorrenza con i membri del CdA e i Dirigenti Strategici e con altri Dirigenti Senior che ricoprono ruoli di particolare importanza, che prevedano il pagamento di una indennità e/o un compenso mensile aggiuntivo in relazione ai termini ed all'estensione dell'obbligo di non concorrenza previsto nello contratto stesso. L'obbligo è riferito al settore in cui la Società opera al momento della stipula ed al relativo mercato geografico. L'estensione dell'obbligo varia a seconda del ruolo ricoperto alla data di stipula dal soggetto obbligato.

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

La Società adotta coperture assicurative e può adottare coperture previdenziali pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti. Alla data di approvazione della presente Relazione sono previste per gli Amministratori Esecutivi e non esecutivi e/o Dirigenti Strategici coperture assicurative contro morte accidentale, disabilità permanente e assicurazioni sulla vita, nonché ulteriori benefici pensionistici supplementari.

La Società ha inoltre stipulato una polizza assicurativa denominata *“Directors and Officies”* che fornisce ad Amministratori, sindaci, direttori generali, Dirigenti Strategici e/o comunque a soggetti “apicali”, sia della Società sia che delle controllate, un'idonea copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave, oltre la generale tutela prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

n) 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.)

La Società non ha previsto una politica retributiva specifica per gli Amministratori Indipendenti. Per la partecipazione a eventuali Comitati, in qualità di membro degli stessi, o per lo svolgimento di particolari incarichi, non è attribuito nessun compenso fisso oltre a quello già stabilito.

o) 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 determinazione del livello di remunerazione è stato definito autonomamente dalla Società in base alle proposte del CdA ma vi è comunque un continuo confronto con le prassi di mercato e di settore, facendo anche riferimento in forma non vincolante alla remunerazione di soggetti investiti della medesima carica in società e gruppi di dimensione, struttura e importanza comparabili.

p) Deroghe alla Politica sulla Remunerazione

In presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente ai criteri per la remunerazione fissa o variabile degli Amministratori investiti di particolari cariche e/o dei Direttori Generali o erogare a questi ultimi premi straordinari una tantum di valore comunque contenuto. Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguitamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato oppure a fronte del verificarsi di situazioni non prevedibili.

Il Comitato per la Remunerazione valuta la sussistenza delle circostanze eccezionali che consentono la deroga alla Politica. In caso di circostanze eccezionali, le deroghe alla Politica sono approvate nel rispetto delle procedure per operazioni con parti correlate adottate dalla Società in attuazione dell'applicabile regolamento Consob *pro-tempore* vigente.

La Società fornisce informazioni sulle eventuali deroghe alla Politica sulla Remunerazione applicate in circostanze eccezionali nei modi e nei termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente.

SEZIONE II – INFORMAZIONI SUI COMPENSI 2019

La presente sezione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori e ai membri del Collegio Sindacale, utilizzando le tabelle predisposte secondo quanto previsto dal regolamento emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo CSP.

Si ricorda che alla data della presente Relazione sulla Remunerazione la Società non ha individuato Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche e pertanto non è presente la corrispondente sezione nella tabella 1.

Si noti che le tabelle 2 (stock-option), 3A (piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option) e 3B (piani di incentivazione monetari) previste dall'allegato 3A al regolamento Emittenti 11971/99 non sono presenti, in quanto la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su stock-option o basato su strumenti finanziari diversi dai precedenti e/o monetari.

Viene inoltre fornita una tabella che indica le partecipazioni (Tabella 1 dello schema 7 ter) nella Società detenute dai Componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, dai Direttori Generali e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, dai coniugi non legalmente separati, dai figli minori, direttamente o indirettamente tramite controllate, società fiduciarie, o per interposta persona, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate.

In particolare è indicato, nominativamente per i Componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di Componente degli Organi di amministrazione e di controllo, di Direttore Generale o di Dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

II.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione (prima parte della Sezione II)

I membri del CdA percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2364 del codice civile al momento della nomina per l'intero triennio di durata del mandato.

Come stabilito nell'articolo 28 dello Statuto sociale, l'Assemblea degli Azionisti delibera un ammontare complessivo dei compensi per la remunerazione di tutti gli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche così come illustrato dalla tabella 1. Il CdA provvede poi, con l'astensione degli interessati, alla ripartizione dell'ammontare globale tra i diversi componenti e così è avvenuto con delibera del CdA del 22 Giugno 2018, sentito il parere del Collegio Sindacale. Il compenso complessivo deliberato pari ad € 349.000 è così ripartito:

- € 60.000 alla Presidente, Sig.ra Maria Grazia Bertoni;
- € 249.000 all'Amministratore Sig. Francesco Bertoni;
- € 20.000 a ciascuno dei due Consiglieri Indipendenti.

Agli Amministratori Indipendenti è riconosciuto unicamente un compenso fisso pari a € 20.000.

Agli Amministratori Esecutivi ad esclusione dell'Amministratore Francesco Bertoni, è riconosciuta anche una retribuzione per lavoro subordinato in ragione degli incarichi esecutivi svolti in seno alla Società.

Le ulteriori componenti previste, oltre a quella deliberata dall'Assemblea, sono illustrate nella Tabella 1, 7-bis.

In relazione alla remunerazione della Presidente, Sig.ra Maria Grazia Bertoni, è stato corrisposto nell'esercizio 2019 un compenso per lavoro subordinato pari a € 229.150.

Per l'Amministratore Esecutivo Carlo Bertoni è stato corrisposto un compenso per lavoro subordinato di € 238.935 nell'esercizio 2019, nel quale non ha maturato alcun bonus variabile, così come indicato nell'apposita sezione della Tabella 1, 7-bis (in relazione agli obiettivi di performance raggiunti in conformità a quanto previsto dalla PdR).

Per l'Amministratore non Esecutivo Sig. Giorgio Bardini è stato corrisposto nell'esercizio 2019, un compenso da lavoro subordinato pari a € 94.375, commisurato alle funzioni svolte nel corso dell'esercizio nell'ambito della Società oltre che del Consiglio.

I benefici non monetari riconosciuti agli Amministratori Esecutivi e non Esecutivi sono indicati nell'apposita sezione della tabella 1.

Si precisa inoltre che al momento, in relazione agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e Dirigenti Strategici:

- non sono presenti specifici accordi che prevedano la corresponsione di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto;
- non sono presenti accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico;
- non sono stati stipulati contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- non esistono accordi che prevedono compensi per gli impegni di non concorrenza.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Componente dell'Organo di Amministrazione, del Collegio Sindacale o di Direttore Generale.

Gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di Amministrazione, dai membri del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio sono stati esposti secondo i criteri indicati nell'Allegato 3 schema 7 bis al Regolamento Emittenti 11971/99.

II.2 Seconda parte della Sezione II – Compensi analitici corrisposti nell'esercizio di riferimento (Tabelle)

Tabella 1 -7-bis : Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in migliaia di euro)
Anno 2019

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 (nota 1) (**)	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
AMMINISTRATORI											
Bertoni Maria Grazia	Presidente e amministratore delegato	1/1/19 - 31/12/19	Approvazione Bilancio 2020	289			6		295		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0							
(II) Compensi da controllate e collegate				289			6		295		
(III) Totale											

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso per cariche ex art. 2389 c. 3 C.C.	60
Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	229
TOTALE	289

(***) include telefono aziendale, polizze assicurative e i fondi pensione integrativi erogati in virtù di rapporto di lavoro dipendente.

Bertoni Francesco	Amministratore delegato	1/1/19 - 31/12/19	Approvazione Bilancio 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				249				7		256	
(II) Compensi da controllate e collegate				249				7		256	

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso per cariche ex art. 2389 c. 3 C.C.	249
TOTALE	249

(***) include telefono e auto aziendale, polizze assicurative erogati in virtù del rapporto di amministrazione.

Bertoni Carlo	Amministratore delegato	1/1/19 - 31/12/19	Approvazione Bilancio 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				239		0		10		249	
(II) Compensi da controllate e collegate				239		0		10		249	

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	239
TOTALE	239

(***) include auto aziendale, telefono aziendale, polizze assicurative erogati in virtù di rapporto di lavoro dipendente.

Bardini Giorgio	Amministratore non esecutivo	1/1/19 - 31/12/19	Approvazione Bilancio 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				94				4		98	
(II) Compensi da controllate e collegate				94				4		98	

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	94
TOTALE	94

(***) include telefono e auto aziendale, polizze assicurative in virtù di rapporto di lavoro dipendente.

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 (nota 1) (**)	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

Lercari Umberto	Amministratore indipendente	1/1/19 - 28/03/19	Approvazione Bilancio 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5						5	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				5						5	

Gualtierotti Rossella	Amministratore indipendente	1/1/19 - 31/12/19	Approvazione Bilancio 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20						20	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20						20	

Sarzi Sartori Stefano	Amministratore indipendente	14/6/19 - 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11						11	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				11						11	

COLLEGIO SINDACALE											
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tescaroli Guido	Presidente del collegio Sindacale dal 22/06/2018	1/1/19 - 31/12/19	Approvazione Bilancio 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22						22	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22						22	

Montesano Marco	Sindaco	1/1/19 - 31/12/19	Approvazione Bilancio 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17						17	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				17						17	

Tantini Camilla	Sindaco	1/1/19 - 31/12/19	Approvazione Bilancio 2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17						17	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				17						17	

(**) compensi di competenza 2019 al netto di eventuali bonus di competenza 2018 erogati nel 2019

Note:

Nei "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR.

Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna "Partecipazione agli utili", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili pag. 33 Allegato 3A non si sono ancora realizzati.

Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna "Altri compensi" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (differmi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali 11. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

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

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

TABELLA 1 - Prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emissenti - Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Esercizio 2019

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Società partecipata	Titolo del possesso	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2018)	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2019)
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Bertoni Maria Grazia	Presidente e AD	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	5.781.000	-	500	5.780.500
		CSP International Fashion Group S.p.A	Usufrutto (*)	4.000.000	-	-	4.000.000
Bardini Valter (1)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	360.000	-	-	360.000
Bardini Giorgio	Amministratore	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	102.510	-	-	102.510
		CSP International Fashion Group S.p.A	Nuda proprietà (**)	4.000.000	-	-	4.000.000
Bertoni Francesco	Amministratore e AD	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	5.513.742	-	-	5.513.742
Morè Giuseppina (2)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Usufrutto (***)	2.787.470	-	-	2.787.470
Bertoni Carlo	Amministratore e AD	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	614.672	-	-	614.672
		CSP International Fashion Group S.p.A	Nuda proprietà (****)	929.156	-	-	929.156
Engheben Sabrina (3)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	29.000	-	-	29.000
Stefano Sarzi Sartori	Amministratore	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
Gualtierotti Rossella	Amministratore	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
COLLEGIO SINDACALE							
Tescaroli Guido	Presidente del Collegio sindacale	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
Montesano Marco	Sindaco effettivo	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
Camilla Tantini	Sindaco effettivo	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE							
==	==	CSP International Fashion Group S.p.A	==	0	-	-	0

(1) coniuge di Bertoni Maria Grazia

(*) nudo proprietario Bardini Giorgio

(2) coniuge di Bertoni Francesco

(**) usufruttaria Bertoni Maria Grazia

(3) coniuge di Bertoni Carlo

(***) nudi proprietari Bertoni Carlo (n. 929.156 az.), Bertoni Mario (n. 929.157 az.) e Bertoni Mariangela (n. 929.157 az.)

(****) usufruttaria Morè Giuseppina

Ceresara, 27 aprile 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

La Presidente



Maria Grazia Bertoni