



CSP INTERNATIONAL FASHION GROUP SPA

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

**redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-quater del
Regolamento Consob 11971/1999**

Esercizio sociale 2020

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
IN DATA 19 MARZO 2021**

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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (“Relazione sulla Remunerazione” o “Relazione”) è stata predisposta ai sensi dei vigenti obblighi normativi e regolamentari, conformemente a quanto previsto dall’articolo 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (“TUF”), dall’art. 84-quater del Regolamento Consob adottato con delibera n. 119771 del 14 maggio 1999 (“Regolamento Emittenti”) e dall’Allegato 3A, Schema 7-bis e 7-ter dello stesso Regolamento Emittenti, ed in conformità alle raccomandazioni dettate in materia dal Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “Codice di Autodisciplina”), al quale la Società aderisce.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di CSP International Fashion Group S.p.A. (“CSP” o la “Società” o “Emittente”) in data 19 marzo 2021, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

La Relazione sulla Remunerazione si articola, in due sezioni distinte.

La prima sezione della Relazione (la **“Sezione I”** o **“Politica di Remunerazione”**), in conformità agli artt. 123-ter TUF e 9-bis della Direttiva, illustra la politica della Società in materia 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 l’adozione e l’attuazione della stessa.

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

La seconda sezione della Relazione (la **“Sezione II”** o **“Relazione sui Compensi Corrisposti”**) illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 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 viene sottoposta all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti (parte ordinaria) convocata per il 30 aprile 2021, che approverà, tra l’altro, il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

L’Assemblea delibera con efficacia vincolante, ai sensi dell’art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, in senso favorevole o contrario sulla Politica in materia di remunerazione. L’esito di tale deliberazione viene reso noto al mercato, ai sensi dell’art. 125-quater, comma 2, del TUF.

Inoltre, esprime il proprio voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione, che fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nel corso dell’esercizio.

A tal fine, ai sensi dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima dell’Assemblea ordinaria annuale presso la sede sociale della Società e pubblicata sul sito *internet* di quest’ultima www.cspinternational.it nella sezione *Investor relations / Corporate Governance*, nonché sul meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato “1Info”, consultabile all’indirizzo www.1Info.it.

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

INTRODUZIONE

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica in materia di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la “**Politica di Remunerazione**”), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene la Società nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei membri del consiglio di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei membri del Collegio Sindacale (fermo restando quanto disposto dall’art. 2402 c.c.).

La Società definisce e applica una Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale, dei Direttori generali 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 nella Società.

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale l’Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

La Politica di Remunerazione è stata adottata anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Autodisciplina promosso dal comitato per la *Corporate Governance*, compatibilmente con la dimensione e la struttura dell’assetto proprietario proprio della Società.

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).

1. La presente sezione contiene le seguenti informazioni:

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;

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

- (i) l’Assemblea degli Azionisti;
- (ii) il Consiglio di Amministrazione;
- (iii) il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni;
- (iv) gli Amministratori esecutivi;
- (v) il Collegio Sindacale;
- (vi) la Società di revisione.

(i) Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l’Assemblea degli Azionisti:

- determina, ai sensi dell’art. 2389, del Codice Civile e dell’art. 28 dello Statuto sociale vigente, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, anche mediante determinazione in un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori (ivi inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche). Il Consiglio provvede poi, con l’astensione degli interessati, a ripartire tali somme tra i componenti del consiglio stesso;
- determina i compensi dei membri del Collegio Sindacale;
- delibera con efficacia vincolante, ai sensi dell’art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, in senso favorevole o contrario sulla Politica di Remunerazione. L’esito di tale deliberazione viene reso noto al mercato, ai sensi dell’art. 125-quater, comma 2, del TUF. Inoltre, esprime il proprio voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, che fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nel corso dell’esercizio;

- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi eventuali Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

(ii) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- in caso di determinazione da parte dell'Assemblea del compenso globale, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione, ripartisce tale compenso – sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni – tra i membri del Consiglio di Amministrazione in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali attribuiti a ciascuno di essi con l'astensione dei diretti interessati;
- se del caso, nelle ipotesi diverse dal punto che precede, determina, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, con l'astensione 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;
- 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 Nomina e la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis, del T.U.F. e ne cura l'attuazione;
- predispone la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea annuale dei soci ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF e ne cura l'attuazione;
- ferme le competenze assembleari, supervisiona all'attuazione della politica retributiva della Società.

(iii) Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni della Società (Comitato Nomine e Remunerazioni o Comitato), costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica di Remunerazione e nella predisposizione della Relazione sulla 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, con l'astensione 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 remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche;
- 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 le Nomine e 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 con deleghe

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 alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche.

(vi) La società di revisione

La società di revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione come previsto dal novellato comma 8- bis dall' articolo 123- ter del TUF.

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, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;

Il Comitato Nomine e Remunerazioni attualmente in carica è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 7/02/2019, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva, ed è composto - in linea con le previsioni del Codice di Autodisciplina - da n. 2 Consiglieri, entrambi indipendenti e segnatamente:

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

Il comitato si riunisce su convocazione del Presidente, ogni volta che egli lo ritenga opportuno o quando lo richiedono gli amministratori esecutivi o il collegio sindacale; i lavori del comitato sono presieduti e coordinati dal presidente dello stesso.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

In data 18 marzo 2021, il Comitato per le Nomine e Remunerazione si è riunito per esaminare le proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito alla revisione della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021 ed alla stesura della Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter, TUF (adeguando il contenuto della Relazione alle nuove disposizioni in materia).

Per le competenze del Comitato per le Nomine e Remunerazione nella fase di definizione della Politica di Remunerazione di CSP si richiama integralmente quanto riportato alla precedente lettera a) della presente Sezione I (Comitato per le Nomine e le Remunerazioni).

c) come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;

Nella determinazione della Politica di Remunerazione si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, e, in particolare, la remunerazione proposta è stata parametrata alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto ed alle responsabilità assunte dai soggetti interessati.

Compatibilmente con la struttura aziendale, la Politica di remunerazione mira tra l'altro, 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) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;

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

e) le finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;

L'obiettivo perseguito dalla Politica di Remunerazione 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 Politica di remunerazione 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 Consiglio di Amministrazione 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 Politica di Remunerazione mira ad allineare gli interessi del management della Società agli 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 Consiglio di amministrazione (ove previsti). 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 (ove presente), 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 azioni o altri 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 azioni o 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 Consiglio di Amministrazione (oppure il Presidente del Consiglio di Amministrazione), ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, bonus specifici e/o variazioni retributive agli Amministratori Esecutivi della Società ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

La presente Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione è stata predisposta per l'esercizio 2021; non si discosta significativamente da quella applicata nei precedenti esercizi, se non per quanto di seguito indicato e sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.

Rispetto alla versione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 12 giugno 2020, la Politica di remunerazione è stata oggetto di revisione da parte della Società principalmente al fine di recepire: (i) i

principi e le raccomandazioni rivenienti dal Codice di Autodisciplina, compatibilmente con la dimensione e la struttura dell'assetto proprietario proprio della Società; (ii) le modifiche normative e regolamentari apportate, in particolare, all'art. 123-ter del TUF, all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e (iii) tener conto delle circostanze eccezionali causate dalla epidemia Covid19 attualmente in corso e del rinnovo degli organi sociali da parte dell'Assemblea del 30 aprile 2021.

L'Assemblea, nella riunione del 12 giugno 2020, in conformità alle previgenti previsioni del sesto comma dell'articolo 123-ter del TUF, aveva espresso un giudizio positivo sulla Sezione I della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti con voti favorevoli n. 20.382.006 pari al 61,28% del capitale sociale e al 100% dei presenti in assemblea.

f) la 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;

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la Politica di Remunerazione in data 19 marzo 2021, su proposta del Comitato per le Nomine e per le Remunerazioni.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale e ha ad oggetto la remunerazione per l'esercizio 2021 degli Amministratore Delegati, degli Amministratori investiti di particolari cariche, degli Amministratori non esecutivi, del Direttore Generale (ove nominato), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove individuati) e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 Cod. Civ., dei componenti del Collegio Sindacale. Alle luce delle proposte del Comitato per le Nomine e per le Remunerazioni e delle considerazioni di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione ha proposto, fermo restando le valutazioni e l'esercizio delle prerogative dei soci in sede di designazione degli amministratori in Assemblea, di contenere il compenso complessivo per il Consiglio di amministrazione di prossima nomina nel limite annuo di euro 500.000 (comprensivo dell'eventuale parte variabile e senza considerare le eventuali retribuzioni da lavoro dipendente).

In considerazione dal fatto che l'Assemblea convocata per il 30 aprile 2021 sarà chiamata a rinnovare l'organo amministrativo della Società e tenendo conto delle circostanze eccezionali causate dall'emergenza pandemica con conseguente difficoltà nello sviluppo e applicazione delle politiche retributive legate ad obiettivi, soprattutto in presenza di una situazione ancora in piena evoluzione ed altamente incerta, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno rimandare all'esercizio 2022 l'eventuale attribuzione di una componente variabile di remunerazione per gli amministratori esecutivi di prossima nomina. L'importo complessivo della remunerazione dell'organo amministrativo determinato dall'Assemblea verrà ripartito in modo congruo rispetto alle deleghe, agli incarichi particolari e al ruolo e responsabilità strategiche attribuite dal Consiglio di Amministrazione di prossima nomina, il quale promuoverà altresì la revisione della presente Politica di Remunerazione al fine di sviluppare un nuovo sistema incentivante variabile di breve e medio/lungo periodo.

Con riferimento alle componenti della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato le seguenti linee guida:

Amministratori

La Politica di remunerazione dottata dalla Società 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 Consiglio di Amministrazione, nell'attuare la Politica di remunerazione 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.

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

Attualmente non è prevista una componente di remunerazione di medio-lungo termine. Anche in assenza di una componente variabile, in considerazione del rapporto e del legame particolare e consolidato con la Società e il Gruppo CSP, per gli attuali amministratori delegati non si ravvedono rischi di loro orientamenti sbilanciati sul breve periodo che possano mettere a rischio l'attenzione alla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio lungo termine della Società.

Nel caso di nomina di un nuovo Amministratore Delegato senza le caratteristiche particolari sopra richiamate, il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo sarà strutturato in modo tale da focalizzarne l'attenzione sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio termine, attenuando i rischi di orientamenti sbilanciati sul breve periodo.

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;
- (ii) agli Amministratori Esecutivi, oltre alla retribuzione derivante dal compenso stabilito dall'Assemblea potrebbe essere riconosciuta una retribuzione per lavoro subordinato in ragione degli incarichi esecutivi svolti in seno alla Società.
- (iii) da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi (es. Ricavi netti, EBIT, EBITDA, Utile netto, contenimento delle componenti del capitale circolante, margini di contribuzione, contenimento dei costi di struttura. ecc.) e qualitativi (obiettivi di performance, anche di natura non economica) individuati dal budget e correlati al Piano 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, generalmente, 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, generalmente, 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 prevedere alcune condizioni di accesso cd. on/off al payout del compenso variabile, in relazione ad un determinato parametri realizzati dalla società o dal Gruppo.

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

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata in misura fissa, non essendo legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici, ed è commisurata

all'impegno richiesto, anche in relazione all'eventuale partecipazione ai comitati endo-consiliari e/o Organismi di Vigilanza della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, successivo alla nomina dei consiglieri, provvederà alla ripartizione dell'emolumento fisso tra gli Amministratori Indipendenti, differenziando, a seconda dei casi, gli importi, avuto riguardo alla loro partecipazione ai comitati endo-consiliari e alla funzione di presidenza eventualmente svolta in ciascun di essi. In dette ipotesi, l'incremento dell'emolumento è volto a remunerare le attività aggiuntive richieste dalla partecipazione ai citati comitati endo-consiliari, che hanno ruoli particolarmente rilevanti nell'ambito della governance di una società quotata.

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 approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua linda 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 ai successivi paragrafi g), l), m) e n).

g) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;

La Politica di Remunerazione e le procedure di remunerazione stabiliscono che agli Amministratori 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 eventualmente applicabile. Attualmente non sono previsti altri benefici non monetari.

Gli Amministratori Esecutivi e non 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.

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 eventualmente applicabile.

Sono previste le forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa garantite dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di appartenenza e/o polizze aggiuntive rispetto a quanto garantito dal CCNL di appartenenza.

- h) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano 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;**

Per quanto riguarda i parametri finanziari relativi alle componenti variabili, si rinvia a quanto indicato alla lettera f).

La struttura standard della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (questi ultimi qualora individuati) può prevedere 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 e/o del Gruppo così come quella dei Dirigenti Strategici; i relativi parametri di misurazione sono determinati sulla base dei risultati della capogruppo/del Gruppo e/o su quelli delle aree di specifica responsabilità del singolo Dirigente con responsabilità strategiche. Per entrambe le categorie può essere previsto un parametro di ponderazione per determinare l'entità del premio da liquidare legato a titolo esemplificativo ma non esaustivo all'utile netto di Gruppo, che prevede una soglia minima al di sotto della quale non è prevista l'erogazione di premi.

Il Consiglio di Amministrazione può tenere 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.

Al momento non è implementato un piano di incentivo a medio lungo termine.

- i) 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, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;**

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

- 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;**

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della medesima, anche nel lungo termine e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi. Si rinvia inoltre a quanto descritto nei precedenti paragrafi e) ed f) della presente Sezione.

- k) i termini di maturazione dei diritti (cd. 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 della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back");**

Il diritto all'erogazione degli eventuali incentivi matura al raggiungimento degli obiettivi fissati nel relativo budget/piano.

Il pagamento degli stessi è corrisposto al beneficiario dopo la data di approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento, a condizione che il beneficiario medesimo sia in forza alla fine dell'esercizio di riferimento. Attualmente non sono previsti sistemi di pagamento differiti né sistemi di correzione ex post.

I) 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 essendo in essere alla data della presente Relazione piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni od altri strumenti finanziari, non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

m) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando:

La Politica di Remunerazione attualmente non prevede la sottoscrizione con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici (corresponsione di indennità e/o altri benefici) in caso di cessazione della carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato, salvo quanto di seguito specificato.

Per quanto riguarda amministratori, eventualmente il Direttore Generale ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trova applicazione quanto disposto in tema dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente eventualmente in essere.

La Società, a partire dall'esercizio sociale 2021, potrà stipulare accordi che prevedono la corresponsione di indennità e/o di benefici non monetari in caso di cessazione della carica o del rapporto di lavoro dipendente a carico di un Amministratore, Direttore generale o Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Società può inoltre stipulare accordi di non concorrenza con i membri del Consiglio di Amministrazione 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 nel 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.

n) 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 e altri Dirigenti 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.

o) la 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 remunerazione degli Amministratori Indipendenti, anche quali membri dei comitati endoconsiliari, non è collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori Indipendenti, spetta l'attribuzione di un compenso in misura fissa, per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società, determinato dal Consiglio di amministrazione nell'ambito della ripartizione dell'importo complessivo massimo stabilito dall'Assemblea.

Tale compenso può essere differenziato, a seconda dei casi, avendo riguardo alla loro partecipazione ai comitati endoconsiliari e alla funzione di presidenza eventualmente svolta in ciascun comitato. In dette ipotesi, l'incremento dell'emolumento è volto a remunerare le attività aggiuntive richieste dalla partecipazione ai citati comitati endo-consiliari, che hanno ruoli particolarmente rilevanti nell'ambito della governance di una società quotata.

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 e l'indicazione di tali società;

La definizione della Politica di Remunerazione e la determinazione del livello di remunerazione è stato definito autonomamente dalla Società, tenendo conto, solo ai fini di confronto con le prassi di mercato e di settore, e dunque quale strumento non determinante, delle politiche di remunerazione di soggetti investiti della medesima carica in società e gruppi di dimensione, struttura e importanza comparabili.

q) gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

Nel caso di circostanze eccezionali, come definite ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (i.e. situazioni in cui la deroga alla Politica 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 rimanere sul mercato), quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'esigenza (i) di attrarre e trattenere le figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società; nonché (ii) di motivare tali figure rispetto a specifici *KPI's* che possono rivestire una significativa importanza in virtù di circostanze contingenti, la Società valuta l'opportunità che si possa procedervi, trovando applicazione, in tal caso, le disposizioni della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società.

Tali deroghe possono riguardare, tra l'altro, a titolo esemplificativo e non esaustivo, (a) l'attribuzione di un *bonus* annuale (in sostituzione o in aggiunta a quello già previsto dalla Politica di Remunerazione) connessa a obiettivi di *performance* e a parametri diversi da quelli di cui alla Politica di remunerazione, nonché (b) l'adozione di un sistema di incentivazione diverso da quello basato sull'assegnazione di azioni. (c) la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica di Remunerazione che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale

L'emolumento corrisposto ai Sindaci non è collegato ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa determinata dall'Assemblea in sede di nomina, sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività affidate ed adeguata alla competenza e professionalità richiesti dall'incarico.

I membri del Collegio Sindacale 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.

Il Collegio Sindacale, il cui mandato scadrà con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020, alla luce delle attività svolte nel triennio e tenuto conto dei profili professionali dei propri membri, del settore in cui la Società opera e dell'organizzazione e della dimensione della Società e del Gruppo, ha valutato adeguati i compensi riconosciuti nel periodo.

SEZIONE II –RELAZIONE SUI COMPESI CORRISPOSTI

La Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi attribuiti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, nonché del Direttore generale della Società ed, in forma aggregata, i compensi attribuiti agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, nella Parte prima della Sezione II è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei predetti soggetti.

Nella Parte seconda della Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ai predetti soggetti, nonché le partecipazioni detenute nella Società da tali soggetti.

La presente sezione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 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.

Prima parte della Sezione II)

1.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione

I membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 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 Consiglio di Amministrazione provvede poi, con

l'astensione degli interessati e su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, alla ripartizione dell'ammontare globale tra i diversi componenti.

L'Assemblea degli Azionisti del 22 Giugno 2018 ha determinato in euro 349.000 il compenso lordo annuale complessivo a favore del Consiglio di Amministrazione per l'intera durata dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione del 22 Giugno 2018, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha così ripartito il compenso complessivo deliberato pari ad € 349.000:

- € 60.000 alla Presidente e Amministratore Delegato, Sig.ra Maria Grazia Bertoni;
- € 249.000 all'Amministratore Delegato Sig. Francesco Bertoni;
- € 20.000 all'Amministratore indipendente Avv. Rossella Gualtierotti;
- € 20.000 all'Amministratore indipendente Avv. Stefano Sarzi Sartori;

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 Bertoni Maria Grazia, è stato corrisposto nell'esercizio 2020 un compenso per lavoro subordinato pari a € 230.828.

Per l'Amministratore Esecutivo Carlo Bertoni è stato corrisposto un compenso per lavoro subordinato di € 240.384 nell'esercizio 2020, nel quale non è 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 Politica di Remunerazione).

Per l'Amministratore non Esecutivo Sig. Bardini Giorgio è stato corrisposto nell'esercizio 2020, un compenso da lavoro subordinato pari a € 124.540, commisurato alle funzioni svolte nel corso dell'esercizio nell'ambito della Società oltre che del Consiglio.

Con riferimento al Collegio Sindacale, come già precisato, l'emolumento corrisposto ai Sindaci non è collegato ai risultati economici conseguiti dalla Società. La remunerazione del Collegio sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività affidate. In particolare, l'Assemblea degli Azionisti, tenutasi il 22 giugno 2018, nel nominare il Collegio sindacale (che resterà in carica sino alla data dell'Assemblea che approverà il Bilancio 2020) ha determinato – per ciascun anno e sino alla scadenza dell'incarico – in euro 17.000,00 il compenso lordo annuo dei Sindaci effettivi e in euro 22.000,00 il compenso annuo lordo del Presidente del Collegio sindacale.

I benefici non monetari riconosciuti agli Amministratori Esecutivi e non Esecutivi, oltre che ai membri del Collegio Sindacale, sono indicati nell'apposita sezione della tabella 1.

Si precisa inoltre alla fine dell'esercizio 2020, in relazione agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e Dirigenti Strategici:

- non sono stati stipulati accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici (indennità e/o altri benefici) in caso di cessazione della loro carica, ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato;
- non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di 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.

1.2. Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati attribuite indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

1.3. Deroghe applicate alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2020 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 2020 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 variazione annuale:

- i) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale.

	2020
Consiglio di Amministrazione	
Bertoni Maria Grazia	+1%
Bertoni Francesco	-
Bertoni Carlo	+1%
Bardini Giorgio (*)	+31%
Gualtierotti Rossella	-
Sarzi Sartori Stefano (**)	+82%
Collegio Sindacale	
Tescaroli Guido	-
Montesano Marco	-
Tantini Camilla	-

(*) Incremento su retribuzione fissa da lavoro dipendente

(**) Data di prima assunzione della carica 14/06/2019

I dati esposti tengono conto del *turn-over* e della durata in carica degli attuali amministratori e componenti del collegio sindacale.

- ii) dei risultati della Società* (variazione % annuale);

variazione dei risultati della Società* (variazione % annuale);

	2020
Ricavi Netti	-28%
EBITDA	-39%
Patrimonio netto	-3%
PFN	-28%

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

	2020
Variazione	-15,2% (*)

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

(*) i dati sono relativi alla capogruppo CSP International Fashion Group S.p.A e sono influenzati dell'utilizzo della cassa integrazione COVID-19.

1.6. Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 12 giugno 2020 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2019 con n. 20.382.006 voti favorevoli (100% dei presenti).

SEZIONE II – Seconda Parte RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI

In relazione agli obblighi di informativa previsti dallo schema 7-bis dell'Allegato A al Regolamento Emittenti n. 11971/99, in materia di compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a qualsiasi forma, anche da società controllate e collegate, si forniscono le suddette informazioni secondo le modalità che seguono. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non.

II.2 Seconda parte della Sezione II – Compensi analitici corrisposti nell'esercizio di riferimento (Tabelle)
Anno 2020 (in migliaia di euro)

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
			Assemblea che approva il bilancio			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
AMMINISTRATORI											
Bertoni Maria Grazia	Presidente e amministratore delegato	1/1/20 - 31/12/20	2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				291			7		298		
(II) Compensi da controllate e collegate				-							
(III) Totale				291			7		298		

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso per cariche ex art. 2389 c. 3 C.C.	60
Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	231
TOTALE	291

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

Bertoni Francesco	Amministratore delegato	1/1/20 - 31/12/20	2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				249			7		256		
(II) Compensi da controllate e collegate				-							
(III) Totale				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	1/1/20 - 31/12/20	2020								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				240		-	11		251		
(II) Compensi da controllate e collegate				-							
(III) Totale				240		-	11		251		

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	240
TOTALE	240

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

Bardini Giorgio	Amministratore non esecutivo	1/1/20 - 31/12/20	2020	125				4		129	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				125			4		129		
(II) Compensi da controllate e collegate				-							
(III) Totale				125			4		129		

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	125
TOTALE	125

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

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

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	20
TOTALE	20

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

Sarzi Sartori Stefano	Amministratore indipendente	1/1/20 - 31/12/20	2020	20							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20					20		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					20		
(III) Totale				20					20		

COLLEGIO SINDACALE											
Tescaroli Guido	Presidente del collegio Sindacale dal 22/06/2018	1/1/20 - 31/12/20	2020	22					22		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22					22		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					22		

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compensi da retribuzione fissa lavoro dipendente	22
TOTALE	22

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

Montesano Marco	Sindaco	1/1/20 - 31/12/20	2020	17					17		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17					17		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					17		
(III) Totale				17					17		

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compensi da retribuzione fissa lavoro dipendente	17
TOTALE	17

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

Note:

Nella colonna (1) i **“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 (2) i **“Compensi per la partecipazione a comitati”** sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna (3), sezione **“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. L’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. 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, 2B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna (3), sezione **“Partecipazione agli utili”**, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna (4) **“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 (5) **“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 (6) **“Totale”** sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella colonna (7) **“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 (*Tale voce non si riferisce all’intera assegnazione di compensi equity effettuata nel corso dell’esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di vesting*). 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 (8) **“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”** sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, 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 per impegni di non concorrenza. L’importo dei compensi per impegni di non concorrenza è 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 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 Emittenti - Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Esercizio 2020

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Società partecipata	Titolo del possesso	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2019)	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2020)
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Bertoni Maria Grazia	Presidente e AD	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	5.780.500	-	-	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	20.000	-	380.000
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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE							
==	==	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-

(1) coniuge di Bertoni Maria Grazia

(*) nudo proprietario Bardini Giorgio

(2) coniuge di Bertoni Francesco

(**) usufruttruaia 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.)

(****) usufruttruaia Morè Giuseppina

Per il Consiglio di Amministrazione:

La Presidente

Maria Grazia Bertoni