

# **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 2021**

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
IN DATA 28 MARZO 2022**

La presente relazione è disponibile sul sito *internet* della Società all'indirizzo [www.cspinternational.it](http://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 Corporate Governance per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. del 31 gennaio 2020 (il “Codice di Corporate Governance”), al quale la Società aderisce.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione (di seguito anche il “Consiglio”) di CSP International Fashion Group S.p.A. (“CSP”, o la “Società”, o l’“Emittente”, o la “Capogruppo”) in data 28 marzo 2022, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (anche **Comitato Nomine e Remunerazioni**), 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 2021 (di seguito anche l’“Esercizio”) 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 convocata per il 29 aprile 2022, che approverà, tra l’altro, il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

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](http://www.cspinternational.it) nella sezione Investor Relations / Corporate Governance”, nonché sul meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato “1Info”, consultabile all’indirizzo [www.1Info.it](http://www.1Info.it).

## SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

### 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 di Remunerazione 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 Nomine e Remunerazioni.

La Politica di Remunerazione è stata adottata anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Corporate Governance del gennaio 2020, promosso dal comitato per la *Corporate Governance*, compatibilmente con la dimensione e la struttura dell’assetto proprietario proprio della Società.

La Politica di 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 23 giugno 2021 e disponibile sul sito internet [www.cspinternational.it](http://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**

- 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 annuali dei membri del Collegio Sindacale;
- delibera, con voto vincolante, in merito alla Politica di Remunerazione, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter del TUF, con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa, e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima;
- delibera, con voto consultivo, in merito alla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6 del TUF;

- delibera, ove proposti dal Consiglio di Amministrazione, sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

## **(ii) Consiglio di Amministrazione**

- In coerenza con la Politica di Remunerazione, ripartisce il compenso globale determinato dall'Assemblea – 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;
- istituisce al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazioni, nel rispetto dei principi indicati nel Codice di Corporate Governance;
- su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni approva la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni: (a) elabora, nel rispetto dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente nonché dei principi e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la politica di remunerazione degli Amministratori, degli eventuali Direttori generali, dei Sindaci e del top management, applicando una procedura trasparente e assicurando che la stessa sia funzionale al perseguimento del successo sostenibile e tenga conto della necessità di disporre, di trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; (b) assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica di Remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e dalle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- ove ritenuto opportuno e in coerenza con la Politica di Remunerazione, predispone, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazioni, i piani di incentivazione monetaria a medio-lungo termine e ne cura l'attuazione avvalendosi del Comitato stesso;
- ove ritenuto opportuno e in coerenza con la Politica di Remunerazione, predispone, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazioni, i piani di remunerazione basati su azioni o su altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e, su delega dell'Assemblea, ne cura l'attuazione avvalendosi del Comitato Nomine e Remunerazioni.

## **(iii) Comitato per le Nomine e le Remunerazioni**

Il Comitato Nomine e Remunerazioni – tenuto conto di quanto raccomandato da Codice di Corporate Governance, nella propria funzione di Comitato per le Remunerazioni – ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare:

- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della politica per la remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, degli eventuali Direttori generali, e del top management, nonché, tenendo conto anche di quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale;

- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valuta periodicamente l'adequatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione degli Amministratori e del top management; formulando, se del caso, proposte in materia al Consiglio di Amministrazione;
- esamina preventivamente e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ex articolo 123-ter del TUF e, in particolare, la Politica di Remunerazione, per la sua presentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge.

#### **(iv) Amministratori delegati**

- Coadiuvano il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di performance al raggiungimento dei quali fare conseguire la corresponsione dell'eventuale componente variabile della remunerazione di eventuali Direttori generali e/o Dirigenti con responsabilità strategiche;
- sottopongono al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni i progetti per eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari e formulano proposte per la loro corretta attuazione, per quanto di loro competenza;
- forniscono al Comitato per le Nomine e Remunerazioni ed al Consiglio di Amministrazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adequatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, con particolare riguardo a eventuali Direttori generali e/o Dirigenti con responsabilità strategiche;
- attuano la Politica di Remunerazione.

#### **(v) Collegio sindacale**

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nell'ambito del quale:

- formula i pareri richiesti dalla legge e dal Codice di Corporate Governance; in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., salvo il caso in cui il compenso complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori - inclusi quelli investiti di particolari cariche, sia stato determinato dall'Assemblea – 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; nell'esprimere i pareri verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione con la Politica di Remunerazione approvata dalla Società.

#### **(vi) La società di revisione**

La società di revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II (compensi corrisposti) 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 30/04/2021, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva, ed è composto - in linea con le previsioni del Codice di Corporate Governance - da due Consiglieri, entrambi indipendenti e segnatamente:

- Rossella Gualtierotti – in qualità di Presidente;
- Beatrice Graziano – in qualità di Componente;

entrambe in possesso di preparazione professionale ed esperienze idonee allo svolgimento dei compiti del Comitato, in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance.

Il Comitato si riunisce su convocazione del suo Presidente ogni qualvolta questi lo ritenga opportuno, ovvero quando ne facciano richiesta due dei suoi componenti, il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione; i lavori del comitato sono presieduti e coordinati dal Presidente dello stesso.

Le riunioni sono regolarmente verbalizzate ed il Presidente del Comitato riferisce alla prima riunione utile, al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta dal Comitato stesso.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi a spese della Società di consulenti esterni, nei limiti del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione. A tale ultimo riguardo, qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato verifica preventivamente che tale consulente non si trovi in situazioni suscettibili di comprometterne in concreto l'indipendenza di giudizio.

Nel corso dell'esercizio 2021, nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, ma non ha avuto necessità di disporre di risorse finanziarie e neppure di avvalersi di consulenti esterni.

Il Presidente del Comitato può invitare a singole riunioni il Presidente dell'organo di amministrazione, il *Chief Executive Officer*, gli altri Amministratori e, informandone il *Chief Executive Officer*, gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia. Alle riunioni dei Comitati possono assistere i componenti dell'organo di controllo.

Nel corso del 2021, il Comitato Nomine e Remunerazioni si è riunito 4 volte. La durata media delle riunioni è stata di circa due ore e la percentuale di partecipazione alle riunioni è stata del 100%. Alle predette riunioni non hanno partecipato i componenti dell'organo di controllo, salvo alla riunione del 21/06/2021, nella quale ha partecipato il Presidente del Collegio Sindacale.

Per il 2022 il Comitato ha programmato di tenere almeno due riunioni; alla data della presente Relazione si sono già tenute due riunioni, con la partecipazione del 100% dei componenti.

Nel corso dell'Esercizio 2021, le principali attività svolte dal Comitato Nomine e Remunerazioni, con riferimento alle singole funzioni ad esso attribuite, sono le seguenti:

- valutazione dei risultati del questionario di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione uscente;
- esame della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020;
- presentazione di proposte al Consiglio di Amministrazione per la ripartizione tra i vari membri dell'emolumento complessivo annuale dell'organo amministrativo deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 e proposte sul sistema incentivante per l'esercizio 2021;
- esame e proposta dei criteri di significatività delle relazioni commerciali, finanziarie o professionali e della remunerazione aggiuntiva ai fini della valutazione dell'indipendenza di Amministratori e Sindaci della Società.

In data 24 marzo 2022, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si è riunito per esaminare le proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito alla revisione della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2022 ed esaminare la stesura della Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter, TUF, che è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della seduta del 28 marzo 2022.

Per le competenze del Comitato Nomine Remunerazioni 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 perseguite 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 perseguimento 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 al 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. 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 e/o del Gruppo.

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 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 o del Gruppo, 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 e del Gruppo ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

La presente Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione è stata predisposta per l'esercizio 2022; 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 30 aprile 2021, la Politica di remunerazione è stata oggetto di revisione da parte della Società principalmente al fine di: (i) recepire i principi e le raccomandazioni rivenienti dal Codice di Corporate Governance, compatibilmente con la dimensione e la struttura dell'assetto proprietario proprio della Società; e (ii) tener conto dell'incertezza causata dalla epidemia Covid-19, nonché dagli effetti sul contesto macroeconomico e sul business, degli eventi bellici in corso nell'Est Europa.

L'Assemblea, nella riunione del 30 aprile 2021, 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. 20.386.256 pari al **100%** dei presenti in assemblea e al 61,295% del capitale sociale.

**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 28 marzo 2022, 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 2022 degli Amministratori 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.

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 ha deliberato di determinare per il triennio 2021-2022-2023 un compenso complessivo annuale lordo per l'intero Consiglio di Amministrazione nella misura di euro 500.000,00 (cinquecentomila/00), comprensivo dell'eventuale parte variabile e senza considerare le eventuali retribuzioni da lavoro dipendente, delegando al Consiglio la ripartizione all'interno dello stesso, per ciascun anno del triennio, salvo diversa deliberazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 21 maggio 2021, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea, ha deliberato di non prevedere per l'esercizio 2021 l'attribuzione agli Amministratori esecutivi di una componente variabile della remunerazione, in considerazione delle circostanze eccezionali determinate dall'emergenza pandemica e del ruolo quali azionisti di CSP di entrambi gli Amministratori delegati, accogliendo la proposta presentata dal Comitato Remunerazioni e Nomine, di determinare il compenso annuo a beneficio dei membri del Consiglio di

Amministrazione pari a complessivi € 424.000,00, quindi inferiore al limite complessivo di € 500.000,00 deliberato dall'Assemblea, stabilendone la ripartizione tra i suoi componenti per ciascun anno del triennio di durata del mandato del Consiglio di Amministrazione (2021-2023) (v. infra, Sezione II, Parte Prima, punto 1.1 della presente Relazione).

Nella stessa seduta del 28 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione, nonostante i positivi risultati consolidati conseguiti nell'esercizio 2021, in considerazione:

- delle circostanze eccezionali causate dall'emergenza pandemica da Covid-19, la cui situazione è ancora in evoluzione;
- delle tensioni geopolitiche causate dagli eventi bellici dell'Est Europa, con la conseguente incertezza per lo scenario internazionale e domestico;
- dell'impatto dei sensibili incrementi dei prezzi delle materie prime, dei costi energetici e dei trasporti, che influiranno sensibilmente sui risultati attesi nei prossimi esercizi;
- della conseguente difficoltà nello sviluppo e applicazione di politiche retributive legate ad obiettivi in tali contesti;

su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, sentito anche il parere favorevole anche del Collegio Sindacale, ha deliberato di non porre in essere una Politica di Remunerazione variabile per l'esercizio 2022.

La Società valuterà in futuro il possibile inserimento di una Politica di Remunerazione variabile e di piani di incentivazione monetaria a medio-lungo termine, tenendo conto dell'evoluzione della situazione macroeconomica e geopolitica.

Al fine di perseguire una progressiva integrazione dei temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance all'interno della strategia aziendale, della gestione dei rischi e dei processi di remunerazione, nella riunione del 14 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la costituzione del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, integrando nell'esistente Comitato Rischi e Governance, l'attribuzione delle funzioni in materia di Sostenibilità. A tale Comitato sarà affidato, tra gli altri, il compito di individuare gli indicatori di performance da proporre al Consiglio di Amministrazione, funzionali ad una revisione della presente Politica di Remunerazione, consentendo l'istituzione di un sistema incentivante variabile di breve e medio/lungo periodo, che tenga conto anche degli obiettivi di sostenibilità.

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 linee guida indicate qui di seguito, in continuità con le pregresse.

### **Amministratori**

La Politica di remunerazione adottata 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 ravvisano 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, Indebitamento finanziario netto, 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 a livello di Società e/o 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 c.d. on/off al payout del compenso variabile, in relazione ad un determinato parametro realizzato dalla Società e/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 alla competenza, alla professionalità, all'esperienza maturata e all'impegno richiesto, anche in relazione all'eventuale partecipazione ai comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione, successivo alla nomina dei consiglieri, provvede alla ripartizione dell'emolumento fisso tra gli Amministratori non esecutivi, differenziando, a seconda dei casi, gli importi, avuto riguardo alla loro partecipazione ai comitati endoconsiliari e alla funzione di presidenza eventualmente svolta in ciascuno di essi. In dette ipotesi, l'emolumento è volto a remunerare le attività aggiuntive richieste dalla partecipazione ai citati Comitati endoconsiliari, 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 Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche, l'eventuale loro remunerazione 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 e/o del Gruppo.

Lo schema generale della remunerazione di eventuali Direttori Generali e 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 (c.d. 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 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 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 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 della Società e/o del 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 e/o non ricorrente 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.

**l) 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:**

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, ha stabilito che a partire dall'esercizio sociale 2021, potrà stipulare accordi che prevedano 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 che ricoprano 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 Officers*" che fornisce ad Amministratori, Sindaci, Direttori generali, Dirigenti Strategici e/o comunque a soggetti "apicali", sia della Società 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 eventualmente 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 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'emolumento è volto a remunerare le attività aggiuntive richieste dalla partecipazione ai citati comitati endoconsiliari, 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 perseguimento 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 della competenza, della professionalità, dell'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto oltre che dalle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

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 è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2021 ed il relativo mandato scadrà con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023.

## **Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/2001**

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30 aprile 2021, ha nominato quali componenti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) ex D.Lgs 231/2001, con durata della carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, i due Amministratori indipendenti, Rossella Gualtierotti (Presidente) e Beatrice Graziano e il Presidente del Collegio Sindacale, Guido Tescaroli, al fine di assicurare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Il Consiglio in pari data, per la partecipazione a tale organismo, ha deliberato di attribuire a ciascun membro dell'OdV un compenso lordo annuale onnicomprensivo (pro-rata temporis) di Euro 3.000.

## **SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021 e altre informazioni**

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 adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, dei predetti soggetti.

Nella Parte seconda della Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2021, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate ai predetti soggetti.

La presente sezione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 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 la tabella 1, prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, che indica le partecipazioni 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 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)

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L'illustrazione di alcune voci ed ulteriori informazioni sono reperibili anche nella Sezione I della presente Relazione.

### 1.1 Descrizione dei compensi corrisposti ai componenti del consiglio di amministrazione nell'esercizio 2021

Nel corso dell'esercizio 2021, la Società ha visto il rinnovo del proprio Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea tenutasi in data 30 aprile 2021. Fino a tale data, il Consiglio era composto da 6 membri come di seguito specificato:

- gli Amministratori Esecutivi, Maria Grazia Bertoni (Presidente), Francesco Bertoni e Carlo Bertoni;
- gli Amministratori non Esecutivi, Giorgio Bardini, Rossella Gualtierotti (indipendente), Stefano Sarzi Sartori (indipendente).

L'Assemblea del 30 aprile 2021 ha ridotto il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione a 5, nominando:

- gli Amministratori Esecutivi, Francesco Bertoni (Presidente) e Carlo Bertoni (CEO);
- gli Amministratori non Esecutivi, Giorgio Bardini, Rossella Gualtierotti (indipendente), Beatrice Graziano (indipendente).

Il Consiglio di Amministrazione, tenutosi in data 30 aprile 2021, a seguito della suddetta Assemblea, ha confermato l'istituzione dei due seguenti Comitati endoconsiliari, nominando quali componenti:

- per il Comitato Nomine e Remunerazioni, gli Amministratori indipendenti Rossella Gualtierotti (Presidente) e Beatrice Graziano;
- per il Comitato Rischi e Governance, gli Amministratori indipendenti Rossella Gualtierotti (Presidente), Beatrice Graziano e l'Amministratore non esecutivo Giorgio Bardini.

I membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono una remunerazione complessiva 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 30 aprile 2021 ha determinato in euro 500.000 il compenso lordo annuale complessivo a favore del Consiglio di Amministrazione per l'intera durata dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 21 maggio 2021, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 30 aprile 2021, accogliendo la proposta presentata dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di non prevedere per l'esercizio 2021 l'attribuzione agli Amministratori esecutivi di una componente variabile della remunerazione, in considerazione delle circostanze eccezionali determinate dall'emergenza pandemica e del ruolo quali azionisti di CSP di entrambi gli Amministratori delegati, e di determinare un compenso annuo a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione pari a complessivi € 424.000,00, quindi inferiore al limite complessivo di € 500.000,00 deliberato dall'Assemblea, stabilendone la ripartizione tra i suoi componenti per ciascun anno del triennio di durata del mandato del Consiglio di Amministrazione (2021-2023), pro-rata temporis, come segue:

- al Presidente e Amministratore delegato, Signor Francesco Bertoni, € 332.000,00, da corrispondersi anche mensilmente in via posticipata, con mantenimento, quali fringe benefit, (i) della disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo e di un telefono cellulare e (ii) di una polizza assicurativa, a copertura dei rischi da infortunio professionale ed extraprofessionale;

- all'Amministratore delegato e Chief Executive Officer (CEO), Signor Carlo Bertoni, nessun compenso in denaro in relazione al suo incarico di Consigliere di Amministrazione e di Amministratore delegato per tutta la durata triennale del mandato, per espressa rinuncia del medesimo, con mantenimento, quali fringe benefit riconosciuti in relazione al rapporto di lavoro dipendente con mansioni dirigenziali, (i) della disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo e di un telefono cellulare, (ii) di una polizza assicurativa, a copertura dei rischi da infortunio professionale ed extraprofessionale, (iii) del fondo di previdenza complementare (Previndai);
- al Consigliere non esecutivo, Signor Giorgio Bardini, € 60.000,00, da corrispondersi anche mensilmente in via posticipata; con attribuzione, a titolo di fringe benefit, della disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo;
- al Consigliere indipendente, Avv. Rossella Gualtierotti, € 17.000,00, da corrispondersi al termine di ciascun esercizio;
- al Consigliere indipendente, Dott.ssa Beatrice Graziano, € 15.000,00, da corrispondersi al termine di ciascun esercizio.

Il valore dei benefici non monetari quali fringe benefit sono indicati nella colonna 4 della Tabella 1.

#### Nell'esercizio 2021

- all'Amministratore esecutivo Francesco Bertoni è stato corrisposto un compenso pari a € 304.333 come risultante dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2018 (€ 249.000) pro-quota per 4 mesi e pro-quota per 8 mesi in relazione al compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2021, di cui sopra. Nessun bonus variabile è maturato, così come indicato nell'apposita sezione della Tabella 1, in conformità a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione;
- all'Amministratore Esecutivo Carlo Bertoni è stato corrisposto un compenso per lavoro subordinato di € 239.544. Nessun bonus variabile è maturato, così come indicato nell'apposita sezione della Tabella 1, in conformità a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione;
- all'Amministratore non esecutivo Giorgio Bardini è stato corrisposto nell'esercizio 2021, un compenso complessivo di € 96.026 in relazione alle funzioni svolte nel corso dell'esercizio nell'ambito della Società oltre che del Consiglio; di cui € 56.026 da lavoro subordinato ed € 40.000 come compenso pro-rata temporis quale membro del Consiglio di Amministrazione. Si segnala che lo stesso ha cessato il rapporto di lavoro subordinato con la Società, a seguito di dimissioni volontarie, in data 31 maggio 2021. Allo stesso è stato altresì liquidato il trattamento di fine rapporto maturato nel corso del rapporto di lavoro subordinato intercorso con la Società, per un importo di complessivo pari a € 59.105,86;
- all'Amministratore indipendente Rossella Gualtierotti, è stato corrisposto un compenso pari a € 18.000 come risultante dal compenso deliberato dal Consiglio di amministrazione del 22 giugno 2018 (€ 20.000) pro-quota per 4 mesi e pro-quota per 8 mesi in relazione al compenso deliberato dal Consiglio di amministrazione del 21 maggio 2021. La stessa ha inoltre percepito un compenso di € 2.000 quale membro all'Odv;
- all'Amministratore indipendente Graziano Beatrice (nominata il 30/04/2021), è stato corrisposto un compenso pari a € 10.000 come risultante pro-quota per 8 mesi del compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2021. La stessa ha inoltre percepito un compenso di € 2.000 quale membro all'Odv.

In relazione agli Amministratori cessati nel corso dell'esercizio si segnala che:

- alla Presidente (fino al 30/04/2021) Maria Grazia Bertoni, è stato corrisposto nell'esercizio 2021 un compenso per lavoro subordinato pari a € 108.624 ed un compenso pari a € 20.000 quale quota di competenza dell'esercizio in esame del compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2018 (€ 60.000). Maria Grazia Bertoni ha terminato il suo rapporto di lavoro subordinato con la Società, per pensionamento, contestualmente alla cessazione della carica di Amministratore, in data 30/04/2021. Alla stessa è stato altresì liquidato il trattamento di fine rapporto maturato nel

corso del rapporto di lavoro subordinato intercorso con la Società, per un importo di complessivo pari a € 190.662,28;

- all'Amministratore indipendente Stefano Sarzi Sartori, (cessato dalla carica con l'approvazione del bilancio 2020, in data 30/04/2021) è stato liquidato un compenso di € 6.667, come risultante dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2018 (€ 20.000) pro-quota per 4 mesi.

Con riferimento al Collegio Sindacale, come già precisato, l'emolumento riconosciuto non è collegato ai risultati economici conseguiti dalla Società. La remunerazione del Collegio Sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa, determinata dall'assemblea degli Azionisti in sede di nomina sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività affidate, ritenuta adeguata alla competenza e professionalità richiesti dall'incarico.

Il Collegio Sindacale, come nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 22 giugno 2018, era formato dai Signori Guido Tescaroli, Presidente, Camilla Tantini e Marco Montesano, Sindaci effettivi, per i quali la medesima Assemblea aveva deliberato, pro-rata temporis, un compenso annuo di € 22.000 lordi per il Presidente e di € 17.000 lordi per ciascuno dei due Sindaci effettivi.

L'assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 ha provveduto alla nomina del Collegio Sindacale per il triennio 2021-2023, sino alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio chiuso al 31 dicembre 2023, attualmente formato dai Signori Guido Tescaroli, Presidente, Marta Maria Renoffio e Stefano Ruberti, Sindaci effettivi, riconoscendo loro, pro-rata temporis, un compenso annuo rispettivamente di € 22.000,00 lordi per il Presidente e di € 17.000,00 lordi per ciascuno dei due Sindaci effettivi.

Nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari relativa all'esercizio 2021 sono dettagliate le riunioni tenute dal Collegio Sindacale, nelle diverse composizioni, nel corso dell'anno, la durata delle stesse e la partecipazione dei membri del Collegio Sindacale alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dei comitati endoconsiliari e delle Assemblee.

Come illustrato nella Tabella 1, nel corso dell'esercizio 2021, il Presidente del Collegio sindacale ha percepito un compenso pari ad € 22.000. Lo stesso ha inoltre percepito un compenso di € 2.000 quale membro all'Odv.

I Sindaci di nuova nomina Marta Maria Renoffio e Stefano Ruberti hanno percepito ciascuno € 11.333.

I Sindaci uscenti Camilla Tantini e Marco Montesano hanno percepito ciascuno € 5.667.

Nel merito, il rispetto della Politica di Remunerazione definita per l'esercizio 2021 è stato oggetto di verifica del Comitato Nomine e Remunerazioni in occasione della valutazione condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 24 marzo 2022. All'esito della verifica, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha confermato la coerenza e conformità alla Politica 2021 delle retribuzioni erogate agli Amministratori e ai Sindaci nel corso dell'esercizio 2021.

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 che alla fine dell'esercizio 2021, 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, oltre a quanto sopra indicato, 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 1 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 2021, sono state liquidate le indennità di fine rapporto (c.d. TFR) di spettanza all'ex Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig.ra Maria Grazia Bertoni, per risoluzione del rapporto di lavoro dipendente a seguito di dimissioni volontarie occasionate da maturazione dei requisiti pensionistici, ed all'Amministratore non esecutivo Sig. Giorgio Bardini per risoluzione del rapporto di lavoro dipendente a seguito di dimissioni volontarie. Gli importi liquidati conformemente alla Politica di remunerazione di riferimento, nonché alla disciplina civilistica ed ai rispettivi contratti collettivi (concernenti il rapporto di lavoro subordinato), sono indicati al paragrafo 1.1 della Sezione II e nella Tabella 1 (colonna 8).

## 1.3. Deroghe applicate alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2021 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 2021 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.

Variazione dei Compensi di Amministratori e sindaci (*) (inclusiva di eventuali benefit)	2021	2020	2021	2020	2019
	Variazione	Variazione	Euro/000	Euro/000	Euro/000
Bertoni Maria Grazia (1)	-56%	1%	131	298	295
<b>Bertoni Francesco</b>	+21%	-	310	256	256
<b>Bertoni Carlo</b>	0%	1%	251	251	249
<b>Bardini Giorgio (2)</b>	-23%	32%	99	129	98
<b>Gualtierotti Rossella</b>	0%	-	20	20	20
Sarzi Sartori Stefano (6)	-67%	82%	7	20	11
<b>Graziano Beatrice (3)</b>	n.d.		12		
<b>Tescaroli Guido</b>	+9%	0%	24	22	22
<b>Renoffio Marta Maria (4)</b>	n.d.		11		
<b>Ruberti Stefano (4)</b>	n.d.		11		
Montesano Marco (5)	-67%	0%	6	17	17
Tantini Camilla (5)	-67%	0%	6	17	17

(\*) in **grassetto** Amministratori e Sindaci in carica alla data di approvazione della presente Relazione

(1) carica di amministratore cessata in data 30.04.2021. La variazione non include il TFR liquidato nel corso dell'esercizio 2021; la variazione del 2021 è relativa al compenso liquidato per soli 4 mesi nell'esercizio 2021;

(2) rapporto di lavoro subordinato cessato in data 31.05.2021. La variazione non include il TFR liquidato nel corso dell'esercizio 2021; la variazione del 2021 è relativa al compenso liquidato a titolo di lavoro subordinato per soli 5 mesi nell'esercizio 2021.

(3) in carica come amministratore dal 30.04.2021;

(4) in carica come sindaco dal 30.04.2021;

(5) carica di sindaco cessata in data 30.04.2021;

(6) carica di amministratore cessata in data 30.04.2021.

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);

	<b>2021 (Euro/mio)</b>	<b>2020 (Euro/mio)</b>	<b>2019 (Euro/mio)</b>	<b>Var. % 21</b>	<b>Var. % 20</b>
<b>Ricavi Netti</b>	41,47	39,37	54,90	+5%	-28%
<b>EBITDA</b>	-0,58	-5,28	-3,81	+89%	-39%
<b>Patrimonio netto</b>	39,76	41,08	42,31	-3%	-3%
<b>PFN (Indebitamento)</b>	10,57	13,66	19,00	-23%	-28%

(\*) i dati sono relativi alla capogruppo CSP International Fashion Group S.p.A.

- 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.

	<b>2021 (Euro/000)</b>	<b>2020 (Euro/000)</b>	<b>2019 (Euro/000)</b>	<b>Var. % 21</b>	<b>Var. % 20</b>
<b>Retribuzione annua lorda media (**)</b>	30,03	29,47	34,74	+1,9%	-15,2%

(\*) i dati sono relativi alla capogruppo CSP International Fashion Group S.p.A e sono influenzati, negli esercizi 2020 e 2021, dell'utilizzo della cassa integrazione COVID-19.

(\*\*) La retribuzione annua media lorda è stata calcolata dividendo il monte retribuzioni (importo contributivo) per il numero dei dipendenti a tempo pieno, diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione, medializzato per i mesi di lavoro effettivo.

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

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 30 aprile 2021 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2020 con n. **20.386.256** voti favorevoli (pari al **100%**) dei presenti in assemblea e al 61,295% del capitale sociale).

## **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 – (Tabelle)**

**TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche – Esercizio 2021 (in migliaia di euro)**

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e Nome	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				
<b>AMMINISTRATORI</b>											
<b>Bertoni Maria Grazia</b>	<b>Presidente e amministratore delegato</b>	<b>1/1/21 - 30/04/21</b>	<b>2020</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				129			2		131		191
(II) Compensi da controllate e collegate				-							
(III) Totale				129			2		131		191

**Nota 1 - Dettaglio compensi fissi**

Compenso Amministratore	20
Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	109
<b>TOTALE</b>	<b>129</b>

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

<b>Bertoni Francesco</b>	<b>Presidente e Amministratore delegato</b>	<b>1/1/21 - 31/12/21</b>	<b>2023</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				304			6		310		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				304			6		310		

**Nota 1 - Dettaglio compensi fissi**

Compenso Amministratore	304
<b>TOTALE</b>	<b>304</b>

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

<b>Bertoni Carlo</b>	<b>Amministratore delegato</b>	<b>1/1/21 - 30/04/21</b>	<b>2023</b>								
(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
<b>TOTALE</b>	<b>240</b>

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

<b>Bardini Giorgio</b>	<b>Amministratore non esecutivo</b>	<b>1/1/21 - 31/12/21</b>	<b>2023</b>	<b>96</b>			<b>3</b>		<b>99</b>		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				96			3		99		59
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				96			3		99		59

**Nota 1 - Dettaglio compensi fissi**

Compenso Amministratore	40
Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	56
<b>TOTALE</b>	<b>96</b>

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

<b>Gualtierotti Rossella</b>	<b>Amministratore indipendente</b>	<b>1/1/21 - 31/12/21</b>	<b>2023</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18				2	20		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				18				2	20		

(\*\*) compenso per la partecipazione all'organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231/2001

<b>Graziano Beatrice</b>	<b>Amministratore indipendente</b>	<b>30/4/21 - 31/12/2021</b>	<b>2023</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10				2	12		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10				2	12		

(\*\*) compenso per la partecipazione all'organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231/2001

<b>Sarzi Sartori Stefano</b>	<b>Amministratore indipendente</b>	<b>1/1/21 - 30/04/21</b>	<b>2020</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7					7		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				7					7		

<b>COLLEGIO SINDACALE</b>											
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>Tescaroli Guido</b>	<b>Presidente del collegio Sindacale dal 22/06/2018</b>	<b>1/1/21 - 31/12/21</b>	<b>2023</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22				2	24		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22				2	24		

(\*\*) compenso per la partecipazione all'organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231/2001

<b>Renoffio Marta Maria</b>	<b>Sindaco</b>	<b>30/4/21 - 31/12/2021</b>	<b>2023</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11					11		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				11					11		

<b>Ruberti Stefano</b>	<b>Sindaco</b>	<b>30/4/21 - 31/12/2021</b>	<b>2023</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11					11		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				11					11		

<b>Montesano Marco</b>	<b>Sindaco</b>	<b>1/1/21 - 30/04/21</b>	<b>2020</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6					6		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				6					6		

<b>Tantini Camilla</b>	<b>Sindaco</b>	<b>1/1/21 - 30/04/21</b>	<b>2020</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6					6		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				6					6		

**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 (difforni 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**

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2020 – 31 dicembre 2021, nella Società, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Società partecipata	Titolo del possesso	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2020)	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2021)
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>							
Bertoni Francesco (5)	Presidente e Amministratore delegato	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	5.513.742	-	-	5.513.742
Bertoni Carlo (5)	Amministratore delegato	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
Bardini Giorgio	Amministratore non esecutivo	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
Gualtierotti Rossella	Amministratore indipendente	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
Beatrice Graziano	Amministratore indipendente	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO</b>							
Bertoni Maria Grazia (4)	Presidente e Amministratore delegato	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
Stefano Sarzi Sartori (4)	Amministratore indipendente	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
<b>PERSONE LEGATE AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>							
Morè Giuseppina (2)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Usufrutto (***)	2.787.470	-	-	2.787.470
Bardini Valter (1)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	380.000	-	-	380.000
Engheben Sabrina (3) (5)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	29.000	-	-	29.000
<b>COLLEGIO SINDACALE</b>							
Tescaroli Guido	Presidente	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
Renoffio Marta Maria	Sindaco effettivo	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
Ruberti Stefano	Sindaco effettivo	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
<b>SINDACI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO</b>							
Montesano Marco (4)	Sindaco effettivo	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
Camilla Tantini (4)	Sindaco effettivo	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
<b>DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>							
==	==	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-

(1) coniuge di Bertoni Maria Grazia

(\*) nudo proprietario Bardini Giorgio

(2) coniuge di Bertoni Francesco

(\*\*) usufruttuaria 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.)

(4) carica cessata in data 30.04.2021

(\*\*\*\*\*) usufruttuaria Morè Giuseppina

(5) Si segnala inoltre che alla data della presente Relazione:

- Bertoni Francesco ha sottoscritto n. 3.101.472 nuove azioni ordinarie CSP International Fashion Group S.p.A. (non incluse nel presente schema), nell'ambito dell'aumento di capitale deliberato dall'Assemblea straordinaria del 30 aprile 2021 tramite esercizio dei diritti di opzione di propria spettanza.
- Bertoni Carlo ha sottoscritto n. 868.401 nuove azioni ordinarie CSP International Fashion Group S.p.A. (non incluse nel presente schema), nell'ambito dell'aumento di capitale deliberato dall'Assemblea straordinaria del 30 aprile 2021 tramite esercizio dei diritti di opzione di propria spettanza.
- Engheben Sabrina ha sottoscritto n. 16.308 nuove azioni ordinarie CSP International Fashion Group S.p.A. (non incluse nel presente schema), nell'ambito dell'aumento di capitale deliberato dall'Assemblea straordinaria del 30 aprile 2021 tramite esercizio dei diritti di opzione di sua spettanza.

Ceresara, 28 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione:

Il Presidente

Francesco Bertoni