

# CSP

INTERNATIONAL  
FASHION GROUP

## CSP INTERNATIONAL FASHION GROUP S.p.A.

Sede legale in Ceresara (MN), Via Piubega n. 5/C

Capitale sociale € 17.361.752,42 i.v.

Iscritta al Registro Imprese di Mantova n. 00226290203

sito internet: [www.cspinternational.it](http://www.cspinternational.it)

## 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

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
IN DATA 19 APRILE 2024

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/Assemblea Azionisti 2024"*

## 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 come successivamente modificato e integrato (“**TUF**”), dall’art. 84-quater del Regolamento Consob adottato con delibera n. 119771 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato (“**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 ( “**Codice di Corporate Governance**”), al quale la Società aderisce.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione (anche “**Consiglio**”) di CSP International Fashion Group S.p.A. (“**CSP**”, o “**Società**”, o “**Emittente**”, o ancora “**Capogruppo**”) in data 19 aprile 2024, 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 (“**Sezione I**”), in conformità agli artt. 123- ter del TUF e 9-bis della Direttiva 2007/36/CE (c.d. SHRD) introdotto dalla Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II), illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, degli eventuali Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dei componenti del Collegio Sindacale della Società (fermo quanto previsto dall’articolo 2402 del Cod. civ.), indicando le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa (“**Politica di Remunerazione**”).

La seconda sezione della Relazione (“**Sezione II**” o “**Relazione sui Compensi Corrisposti**”) è articolata in due distinte parti:

- la prima parte (“**Prima Parte**”) descrive analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 (di seguito anche l’“**Esercizio 2023**”) ai soggetti sopra indicati. Si precisa al riguardo che tali dati e informazioni sono forniti in forma nominativa per i componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati tali, dal Consiglio di Amministrazione;
- la seconda parte (“**Seconda Parte**”) nella quale sono invece rappresentati: (i) il dettaglio dei compensi corrisposti o attribuiti nell’Esercizio 2023 a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle indicate alla presente Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle altre società incluse nel perimetro di consolidamento della stessa (il “**Gruppo**” o il “**Gruppo CSP**”) dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai loro figli, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La Relazione viene sottoposta all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 14 giugno 2024 (che sarà chiamata, tra l’altro, a deliberare in merito all’approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 e a rinnovare gli organi di amministrazione e di controllo) ai sensi e per gli effetti di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, nonché ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento Consob adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 come successivamente modificato e integrato, concernente la disciplina delle operazioni con parti correlate, e della relativa previsione contenuta nella “Procedura per le operazioni con parti correlate” adottata dalla Società, nel testo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 giugno 2021 e in vigore dal 1° luglio 2021 (“**Procedura OPC**”), disponibile sul sito *internet* dell’Emittente [www.cspinternational.it](http://www.cspinternational.it), nella sezione “*Investor Relations*”-“*Corporate Governance*”.

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 di Remunerazione. L'esito di tale deliberazione viene reso noto al mercato, ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2 del TUF.

Inoltre, l'Assemblea esprime il proprio voto non vincolante sulla parte della 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 2023.

A tal fine, ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emissori, la Relazione è messa a disposizione del pubblico, nel rispetto dei termini richiesti dalla normativa vigente, presso la sede legale della Società e pubblicata sul sito *internet* di quest'ultima all'indirizzo [www.cspinternational.it](http://www.cspinternational.it) nella sezione "Investor Relations"- "Corporate Governance"- "Assemblea Azionisti 2024", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "1Info", consultabile all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it).

## SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024

### INTRODUZIONE

La presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della Politica di Remunerazione, che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene l’Emittente nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei membri del Consiglio di Amministrazione, degli eventuali Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>1</sup>, nonché, fermo restando quanto disposto dall’art. 2402 del Cod. civ., dei membri del Collegio Sindacale.

La Società definisce e applica una Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale, degli eventuali Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, funzionale al perseguitamento del successo sostenibile della Società stessa, tenendo conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste 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, l’Amministratore Delegato/CEO e gli altri eventuali amministratori titolari di deleghe di potere (gli “**Amministratori Esecutivi**”), 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, tenuto conto della dimensione, della struttura e dell’assetto proprietario della Società.

La Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni che per la redazione si avvale della collaborazione della Direzione Risorse Umane della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto vincolante dell’Assemblea, ai sensi e per gli effetti dell’art. 123-ter del TUF.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Nomine e Remunerazioni, nell’esercizio dei propri compiti, si è riunito per definirne la struttura e i contenuti nelle riunioni del 19 gennaio 2024, 15 marzo 2024, 2 aprile 2024 e 15 aprile 2024.

La Politica è poi stata sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 19 aprile 2024, congiuntamente alle altre parti della presente Relazione.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente Sezione è riferita all’esercizio 2024 ed ha, pertanto, durata annuale.

---

<sup>1</sup> Per “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” si intendono i dirigenti del Gruppo CSP (diversi dagli eventuali Direttori Generali) che non sono membri del Consiglio di Amministrazione, individuati dal Consiglio stesso che – conformemente a quanto disposto dalla normativa vigente e dal Codice di Corporate Governance – hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del gruppo ad essa facente capo (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**” o “**DRS**”). Nella seduta del 21 novembre 2023, il Consiglio di Amministrazione ha individuato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo: (i) il Direttore Organizzazione Finanza e Controllo – *Chief Financial Officer* dell’Emittente, (ii) il Presidente della società controllata CSP Paris Fashion Group s.a.s., e (iii) il *Chief Financial Officer* della stessa CSP Paris Fashion Group s.a.s. .

**1. Remunerazione degli organi di amministrazione, degli eventuali Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.**

**A) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazioni.**

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) L'Assemblea degli Azionisti**

- Determina, ai sensi dell'art. 2389 del Cod. civ. e dell'art. 28 dello Statuto sociale vigente, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, anche mediante determinazione di 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, ai sensi dell'art. 2402 del Cod. civ., i compensi annuali dei membri del Collegio Sindacale all'atto della nomina, per l'intero periodo di durata del loro mandato;
- 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 Sezione II 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;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica di Remunerazione.

**(ii) Il Consiglio di Amministrazione**

- Provvede – su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, con l'astensione dei diretti interessati – a ripartire l'eventuale importo complessivo, determinato dall'Assemblea, tra i membri del Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle deleghe e/o degli incarichi speciali attribuiti a ciascuno di essi;
- 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 e delle raccomandazioni dettate dal Codice di Corporate Governance;
- 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 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché, fermo restando quanto disposto dall'art. 2402 del Cod. civ., dei Sindaci, applicando una procedura trasparente e assicurando che la stessa sia funzionale al perseguitamento 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 delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;

- su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni approva la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- 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;
- al ricorrere di circostanze eccezionali come definite dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, approva deroghe alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate o del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, nel rispetto delle modalità indicate dalla politica stessa.

### **(iii) Il 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, degli eventuali Direttori Generali 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 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché, tenendo conto anche di quanto previsto dall'articolo 2402 del Cod. civ., 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;
- valuta la possibilità di istituire sistemi di incentivazione, anche di lungo termine, per gli Amministratori Esecutivi, per gli eventuali Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valuta periodicamente l'adeguatezza 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;

- svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione;
- esprime una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali il Consiglio di Amministrazione abbia richiesto un suo esame.

#### **(iv) Gli Amministratori Esecutivi**

L'Amministratore Delegato/CEO, in collaborazione con gli altri eventuali Amministratori Esecutivi:

- coadiuva il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nell'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;
- sottopone 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;
- fornisce al Comitato Nomine e Remunerazioni ed al Consiglio di Amministrazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, con particolare riguardo a eventuali Direttori Generali e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- attua la Politica di Remunerazione.

#### **(v) Il 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 del Cod. civ.; 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 dall'Assemblea.

Il Presidente del Collegio Sindacale e gli altri sindaci effettivi possono partecipare alle riunioni del Comitato medesimo.

#### **(vi) La Società di revisione**

La Società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio verifica annualmente l'avvenuta predisposizione, da parte degli Amministratori, della Sezione II (compensi corrisposti) della Relazione sulla Remunerazione, come previsto dall' articolo 123-ter del TUF, mediante un mero controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni, senza esprimere un giudizio sulle stesse, né di coerenza con il bilancio né di conformità alle norme.

### **B) Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.**

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di CSP (nel presente paragrafo anche “**Comitato**”) attualmente in carica per il triennio 2021-2023 è stato costituito dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 aprile 2021, a seguito del rinnovo dell'organo amministrativo deliberato in pari data dall'Assemblea. In linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance è composto da due

Consiglieri, entrambi indipendenti e segnatamente da:

- Avv. Rossella Gualtierotti (con funzioni di Presidente);
- Dott.ssa Beatrice Graziano.

Nel rispetto di quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, la composizione del Comitato ha garantito e garantisce, nella sua composizione attuale, la presenza di soggetti che, in considerazione delle loro esperienze professionali, sono in possesso delle necessarie conoscenze ed esperienze in materia finanziaria nonché di politiche retributive.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni – 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, degli eventuali Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché, tenendo conto anche di quanto previsto dall'articolo 2402 del Cod. civ., dei Sindaci.

Per la descrizione dei compiti e delle funzioni attribuite al Comitato in relazione alla propria funzione di Comitato per le Remunerazioni si rinvia a quanto riportato al precedente paragrafo A (ii), mentre per quelle attribuite allo stesso in relazione alla propria funzione di Comitato per le Nomine, si rinvia alla Sezione 7.2 della “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari” relativa all'esercizio 2023, disponibile sul sito *internet* dell'Emittente all'indirizzo [www.cspinternational.it](http://www.cspinternational.it), nella sezione “*Investor Relations*”-“*Corporate Governance*”-“*Assemblea Azionisti 2024*”.

Tenuto conto della sua composizione e condizionatamente alla conformità della medesima alle disposizioni di legge e regolamentari di volta in volta vigenti, al Comitato Nomine e Remunerazioni sono inoltre attribuite le funzioni proprie del Comitato Consiglieri Indipendenti e del Comitato Parti Correlate, come disciplinate dai paragrafi 3 e 5 della Procedura OPC, disponibile sul sito *internet* dell'Emittente [www.cspinternational.it](http://www.cspinternational.it), nella sezione “*Investor Relations*”-“*Corporate Governance*”, alla quale si rinvia.

La nomina e la composizione del Comitato, nonché i compiti e le modalità di funzionamento dello stesso, sono disciplinati dal “Regolamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di CSP International Fashion Group S.p.A.” approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 marzo 2022 (“**Regolamento**”).

In particolare, con riferimento al funzionamento del Comitato, il Regolamento prevede, tra l'altro, che:

- a) 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;
- b) le riunioni del Comitato possono tenersi anche mediante mezzi di telecomunicazione, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati, e di tale identificazione si dia atto nel relativo verbale, e sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati, scambiando se del caso documentazione;
- c) nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione;
- d) l'eventuale documentazione relativa alle materie all'ordine del giorno è messa a disposizione dei componenti, da parte del Segretario, contestualmente alla convocazione (da effettuarsi almeno due giorni prima della riunione) o successivamente, non appena disponibile, in casi di urgenza. La messa a disposizione della suddetta documentazione avviene con modalità che tutelano la riservatezza dei dati e delle informazioni fornite, ad esempio anche attraverso un portale web appositamente dedicato con chiavi di accesso personalizzate;
- e) il Presidente del Comitato può invitare a singole riunioni il Presidente del Consiglio 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;

- f) per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Il voto non può essere dato per rappresentanza e ciascun componente ha diritto a un voto. Nell'ipotesi in cui il Comitato sia composto da un numero pari di membri, in caso di parità di voti si procederà ad una successiva votazione nella quale prevorrà la decisione che abbia ottenuto il voto favorevole del Presidente;
- g) le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei voti dei componenti in carica;
- h) 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;
- i) 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.

Per una completa descrizione delle attività svolte dal Comitato nel corso dell'Esercizio 2023, si rinvia al paragrafo “Compiti nella funzione di Comitato per la Remunerazione”, Sezione 7.2 della “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari” relativa all'esercizio 2023, disponibile sul sito internet della Società [www.cspinternational.it](http://www.cspinternational.it), nella sezione “*Investor Relations*”-“*Corporate Governance*”-“*Assemblea Azionisti 2024*”.

#### **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 del Gruppo, e, in particolare, la remunerazione proposta è stata parametrata alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto ed alle responsabilità assunte dai soggetti interessati.

La Politica di Remunerazione si compone di strumenti e logiche, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività d'impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

Nella piena consapevolezza che il successo sostenibile della Società e del Gruppo sia strettamente collegato alla soddisfazione e alla crescita delle persone che vi lavorano, la Società riconosce tra gli obiettivi prioritari da perseguire per generare valore nel lungo termine il benessere dei dipendenti, inteso – oltre che come garanzia di adeguate condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – come realizzazione professionale (anche grazie alle politiche di formazione e sviluppo diffuse a tutti i livelli aziendali) e possibilità di conciliare in modo equilibrato vita professionale e vita personale.

La crescita e la valorizzazione delle persone, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la creazione di un clima aziendale collaborativo, leale e sinergico e di un ambiente di lavoro stimolante, professionalizzante, meritocratico, sano e sicuro che offre a tutti pari opportunità sulla base del merito e del ruolo organizzativo ricoperto, lo sviluppo delle competenze professionali e manageriali sono le diretrici dell'operato della Società per il perseguimento del successo sostenibile della stessa e del Gruppo.

La Politica di Remunerazione si basa sui valori espressi dal Codice etico aziendale, fondato sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato. La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo organizzativo ricoperto e le responsabilità attribuite, nonché le competenze tecniche e professionali distintive dei dipendenti, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare forme di discriminazione o situazioni di squilibrio ingiustificato (compatibilmente con la struttura aziendale).

La Società rispetta la dignità di ciascuno e offre ai propri dipendenti pari opportunità in tutte le fasi e per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.

**D) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.**

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

**E) Finalità perseguiti con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base e durata. Eventuali cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2023 e indicazione di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.**

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni – nella riunione consiliare del 19 aprile 2024, tenendo altresì in adeguata considerazione le raccomandazioni e gli orientamenti del Comitato per la Corporate Governance riflessi nei principi del Codice di Corporate Governance adottato dalla Società.

La Politica di Remunerazione è riferita all'esercizio 2024 ed ha, pertanto, durata annuale.

Tenuto conto che l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 28 aprile 2023 ha espresso parere favorevole in relazione alla politica di remunerazione sottoposta per lo scorso Esercizio 2023 (con n. 26.071.913 voti favorevoli pari al 99,958% circa dei diritti di voto relativi al capitale sociale rappresentato in Assemblea e al 65,262% circa del totale dei diritti di voto), il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni, di elaborare per l'esercizio 2024 una politica di remunerazione che, pur ponendosi in sostanziale continuità con la politica approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023, introduce in maniera più organica un sistema incentivante sia a breve termine che a lungo termine per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale, ove nominato) prevedendo anche l'introduzione di obiettivi basati su parametri ESG, sia a breve che a medio-lungo termine.

La Politica di Remunerazione intende garantire remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche competenze e qualità professionali all'interno dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società e del Gruppo nel lungo periodo.

Con la formalizzazione della Politica di Remunerazione, la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi, riferiti in particolare agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, contribuiscano al perseguitamento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività di impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica di Remunerazione è volta a perseguire l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholders* rilevanti per la Società e il Gruppo, e – contestualmente – l'adozione per gli Amministratori Esecutivi e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di performance aziendali, che tengano conto dei rischi assunti, delle condizioni di lavoro dei dipendenti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa. La Politica di Remunerazione raccomanda la fissazione degli obiettivi in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società e del Gruppo di generare profitto nel lungo termine.

In particolare, la Politica di Remunerazione ha lo scopo di:

(i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori (e in particolare degli

Amministratori Esecutivi), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) e dei Sindaci dell'Emittente, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la best practice nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate;

(ii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori della Politica di Remunerazione;

(iii) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci (incluso l'eventuale Direttore Generale);

(iv) contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti.

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

Con l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023 giunge a scadenza il mandato del Consiglio di Amministrazione della Società in carica alla data della presente Relazione; pertanto, i compensi per i nuovi Amministratori verranno deliberati, ai sensi dell'art. 2389, Cod. civ. e dell'art. 28 dello statuto sociale di CSP in vigore, dall'Assemblea medesima in concomitanza al rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha, a tal fine, predisposto la Politica descritta nel presente paragrafo della Relazione da sottoporre all'Assemblea, definendo i principi e i criteri cui si atterrà per la determinazione degli importi spettanti a ciascuno, nel rispetto delle decisioni assunte al riguardo dall'Assemblea.

**Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi**

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società e sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea prevede, nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, un compenso fisso per la carica di Amministratore e un ulteriore compenso fisso per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione in proporzione all'impegno previsto.

Il compenso per la partecipazione a ciascuno dei comitati che il nuovo Consiglio di Amministrazione deciderà di istituire al suo interno sarà stabilito dal Consiglio medesimo in modo da rispettare l'eventuale importo complessivo massimo deliberato dall'Assemblea per la remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione.

Per gli Amministratori non Esecutivi non è prevista l'attribuzione di alcun compenso variabile.

**Remunerazione degli Amministratori Esecutivi**

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione agli Amministratori Esecutivi di un compenso determinato in relazione all'impegno loro richiesto.

Tale remunerazione, individuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il Collegio Sindacale, sarà fissata nel rispetto di quanto stabilito dall'Assemblea e dei principi della presente Politica, sia per la componente fissa, sia per la componente variabile; il Comitato Nomine e Remunerazioni formulerà la relativa proposta al Consiglio tenendo altresì conto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

La struttura del compenso da attribuirsi agli Amministratori Esecutivi è costituita da:

(i) una componente fissa che garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività prestata, e che è fissata in considerazione del ruolo e dell'attività svolta a favore della Società, nonché

delle responsabilità attribuite.

In particolare, la componente fissa degli Amministratori Esecutivi si compone:

- (a) di un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - (b) di un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione all'eventuale carica di Presidente o di Vice Presidente;
  - (c) di un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite *ex art. 2389, terzo comma, Cod. civ.*;
- (ii) una componente variabile di breve termine (c.d. "Management by Objectives", in breve "MBO") legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance di breve periodo, anche di natura non finanziaria (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo "H" della presente Sezione I);
- (iii) una componente variabile di medio-lungo termine (c.d. "Long Term Incentive", in breve "LTI"), anch'essa legata al raggiungimento di predefiniti obiettivi di performance di medio-lungo periodo, anche al fine di trattenere le risorse chiave della Società e del Gruppo (c.d. *retention*) (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo "H" della presente Sezione I).

In considerazione di quanto verificatosi in passato, si fa presente che la struttura del compenso degli Amministratori Esecutivi potrebbe discostarsi da quanto sopra indicato a seguito di espressa richiesta da parte degli stessi di non vedersi attribuire in tutto o in parte, la componente fissa e/o quella variabile.

In presenza di un rapporto di lavoro subordinato degli Amministratori Esecutivi con l'Emittente, in ragione degli incarichi dirigenziali svolti in seno alla Società o al Gruppo, agli stessi spetterà anche la relativa retribuzione attribuita all'inizio del rapporto di lavoro e le cui eventuali modifiche saranno soggette a deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli Amministratori Esecutivi con la prudente gestione dei rischi e di coerenza del sistema di remunerazione con il perseguitamento di obiettivi e strategie aziendali, degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'attività di impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, secondo la Politica di Remunerazione deve tener conto, tra l'altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori Esecutivi e/o delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'azienda, assicurando che la previsione di eventuali componenti variabili (MBO e/o LTI) sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati; (ii) dell'esigenza di evitare che la remunerazione variabile a carattere incentivante (MBO e/o LTI) si basi su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

#### Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e del Gruppo si compone dei seguenti elementi:

- (i) una componente fissa annua (Retribuzione Annua Lorda, c.d. "RAL"), definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo.

Tale componente retributiva viene adeguata nel tempo, conformemente all'evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite nonché i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato.

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa può ricomprendere, per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, somme riconosciute a titolo di patto di non concorrenza, il cui importo è commisurato all'ampiezza della durata e dei vincoli previsti dal patto medesimo;

- (ii) una componente variabile annua di breve termine (c.d. "Management by Objectives", in breve "MBO"), conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di performance di breve periodo, anche di natura non finanziaria (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo

paragrafo "H" della presente Sezione I) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;

- (iii) una componente variabile annua di medio-lungo termine (c.d. "Long Term Incentive", in breve "LTI") conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di performance di medio-lungo periodo (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo "H" della presente Sezione I).

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul business, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché la qualità complessiva del contributo ai risultati di business.

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al management i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e performance.

Gli incentivi di breve termine (MBO) sono volti a premiare il raggiungimento di obiettivi, sia quantitativi sia qualitativi, definiti anche alla luce delle specificità dei singoli ruoli ricoperti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'ambito della struttura della Società o del Gruppo. Gli incentivi di medio-lungo termine (LTI) sono strutturati in maniera unitaria, così da allineare gli interessi di tutti i soggetti coinvolti alla creazione di valore per il Gruppo nel medio-lungo termine.

Sia per gli MBO, sia per l' LTI sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile da corrispondere.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere ulteriormente previsti: (i) benefit non monetari (v. infra paragrafo "G" della presente Sezione I); (ii) in occasione dell'assunzione, bonus monetari una tantum all'ingresso (c.d. "entry bonus"); (iii) ulteriori bonus monetari una tantum, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni su proposta del CEO, nella misura massima del 10% della RAL relativa al periodo di riferimento, per premiare risultati individuali o collettivi particolarmente significativi per la Società e per il Gruppo (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la finalizzazione di operazioni di M&A o operazioni o progetti rilevanti e/o straordinari intervenuti nel corso dell'esercizio che rivestano un significativo rilievo per lo sviluppo del Gruppo o di una sua divisione).

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti, direttamente dalle controllate del Gruppo, compensi per le cariche eventualmente rivestite negli organi di amministrazione delle stesse.

\*\*\*\*\*

Secondo la presente Politica di Remunerazione la componente variabile annuale (MBO) e la componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (LTI) a carattere incentivante sono, in relazione a quanto sopra, di regola destinate agli Amministratori Esecutivi, in quanto titolari di deleghe di potere individuali, ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso il Direttore Generale se nominato).

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Nomine e Remunerazioni, nell'attuare la Politica di Remunerazione, possono tener conto del fatto che un Amministratore Esecutivo sia anche Socio rilevante della Società; pertanto, la sua remunerazione potrà anche prescindere dalla previsione di componenti variabili (MBO e/o LTI), atteso il carattere intrinsecamente incentivante della posizione di Azionista di rilievo dell'Emittente (per Azionista di rilievo dell'Emittente, ai soli ed esclusivi fini della Politica di Remunerazione, si intende qualunque Socio che detenga, direttamente o indirettamente, una partecipazione almeno pari al 5% del capitale sociale).

La presente Politica di Remunerazione distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; le prime sono legate ad obiettivi, aventi carattere generale, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola non inferiore ai dodici mesi (MBO); le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo sono legate ad obiettivi, aventi carattere generale, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, di regola non inferiore ai trentasei mesi (LTI).

La Politica di Remunerazione stabilisce che la componente remunerativa variabile di breve periodo (MBO) deve essere di regola determinata all'interno dei seguenti range:

- per gli Amministratori Esecutivi la componente variabile target - in caso di massima maturazione del premio - deve essere non inferiore al 5% e non superiore al 30% rispetto alla componente fissa, tenuto

- conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, in modo tale che la componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati, nonché (iii) dell'eventuale status di azionista rilevante della Società;
- per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), la componente variabile target di breve termine - in caso di massima maturazione del premio - deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 40% rispetto alla componente fissa.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall'Amministratore Esecutivo per la carica (emolumento di Amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice-Presidente, eventuali altri emolumenti) e, se prevista, la remunerazione fissa complessiva linda percepita in relazione al rapporto di lavoro (autonomo e/o dipendente) in essere sia nell'Emittente sia, eventualmente, a livello di Gruppo.

La Politica di Remunerazione, in ogni caso, precisa che la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile di breve periodo non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione, al fine di contribuire alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa nel medio-lungo periodo, prevede altresì di regola l'assegnazione agli Amministratori Esecutivi, e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) anche di componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI), da determinarsi con parametri più ampi e/o differenti rispetto a quelli previsti per le componenti variabili di breve periodo – tenuto conto dei seguenti elementi: (i) le funzioni e il ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; (ii) la capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società e del Gruppo; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione e di *retention*.

Di regola, la componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (LTI) sarà determinata all'interno dei seguenti range:

- per gli Amministratori Esecutivi la componente variabile LTI target deve essere non inferiore al 5% e non superiore al 20% rispetto alla componente fissa annua;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la componente variabile LTI target deve essere non inferiore al 5% e non superiore al 10% rispetto alla componente fissa annua (RAL).

Gli organi competenti della Società potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione delle componenti remunerative variabili (MBO/LTI), secondo predeterminate scale di graduazione che prevedano soglie di accesso (al di sotto delle quali il premio MBO/LTI target non verrà corrisposto).

La presente Politica non prevede per l'esercizio di riferimento meccanismi di remunerazione dell'over performance.

Gli organi competenti della Società potranno inoltre condizionare la maturazione delle componenti remunerative incentivanti (sia MBO sia LTI) al mantenimento del rapporto rilevante con la Società e/o il Gruppo sino al termine dell'esercizio di riferimento per la maturazione del relativo premio (c.d. vesting period). In ogni caso, al fine di evitare che le remunerazioni variabili si basino su dati alterati o rivelatisi manifestamente errati, sono previsti meccanismi di c.d. claw-back in coerenza con i principi di seguito indicati al paragrafo "K".

## **G) Benefici non monetari.**

La Politica di Remunerazione prevede che agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (e all'eventuale Direttore Generale) individuati dal Consiglio di Amministrazione, possano essere assegnati benefici non monetari tra cui, ad esempio, fringe benefit 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 (“CCNL”) eventualmente applicabile.

Tutti gli Amministratori 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 (incluso l’eventuale Direttore Generale) 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.

Per gli eventuali Amministratori titolari di un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con il Gruppo e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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, 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.**

In base alla presente Politica di Remunerazione, le componenti variabili della remunerazione assegnate agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l’eventuale Direttore Generale) devono essere legate ad obiettivi, anche non finanziari predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola non inferiore (i) ai dodici mesi per le componenti incentivanti di breve periodo (MBO) e (ii) ai trentasei mesi per le componenti incentivanti di medio-lungo periodo (LTI).

Gli obiettivi ai quali legare il riconoscimento delle componenti remunerative incentivanti devono essere strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell’attività d’impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

Gli obiettivi di performance possono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate. In particolare, le componenti variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli Amministratori Esecutivi che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all’espansione del business aziendale devono essere, di regola, legate in prevalenza alle “key financial figures” di natura economica, patrimoniale e finanziaria della Società e/o del Gruppo nel suo complesso, quali – a titolo esemplificativo e non esaustivo – Ricavi Netti, EBIT, EBITDA, PFN, Working Capital, Patrimonio Netto, risultato della gestione finanziaria, insolvenze, livello giacenze in magazzino.

Le componenti variabili di breve periodo (MBO) assegnate ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l’eventuale Direttore Generale), di regola sono legate a target specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che naturalmente potranno essere – anche in parte – subordinate a performance economiche, patrimoniali e finanziarie della Società, delle società del Gruppo e/o del Gruppo quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, EBIT, EBITDA, PFN, Ricavi Netti, Working Capital, valore delle rimanenze di magazzino, dei crediti verso i clienti, quote di mercato, evoluzione delle “sku” di collezione, ecc., e/o anche di natura non economica, come obiettivi organizzativi/operativi legati alla specifica funzione.

Sia per gli Amministratori Esecutivi che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l’eventuale Direttore Generale), gli organi competenti della Società individueranno, ove del caso e in coerenza con il piano di sostenibilità adottato di volta in volta dalla Società e dal Gruppo, anche obiettivi di *performance* non finanziari ai quali legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo per la definizione dei quali si terrà conto, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, dei seguenti aspetti: (i) monitoraggio e riduzione degli impatti ambientali, (ii) risparmio energetico, (iii) riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra e consumo responsabile dei materiali, (iv) pari opportunità e non discriminazione, (v) condizioni e standard di lavoro sostenibili, con particolare riguardo, tra l’altro, alle

iniziativa finalizzate a implementare la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori (anche in relazione agli indici di frequenza degli infortuni), e a migliorare il benessere dei dipendenti e il clima aziendale, (vi) piani formativi finalizzati a sviluppare le competenze tecniche e professionali dei dipendenti e a favorire la stabilità, la *retention* e la salute e sicurezza, (vii) la gestione responsabile della catena di fornitura (anche attraverso la mappatura della catena di fornitura e monitoraggio aspetti ambientali e sociali attraverso un sistema di monitoraggio e controllo fornitori che preveda l'analisi dei risultati dei questionari di valutazione ESG somministrati e successivi interventi), (viii) customer satisfaction, (ix) specifici obiettivi di compliance e implementazione dei sistemi anti-corruzione, (x) sostenibilità strategica dell'attività, (xi) gestione e riduzione dei rifiuti e delle componenti in plastica nei materiali di packaging, (xii) compliance alla normativa CSRD, (xiii) attuazione di progetti di *Stakeholder Engagement*.

Gli organi competenti della Società potranno inoltre legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo:

(i) ad obiettivi di performance di natura individuale/qualitativa, legati ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi di performance finanziari e/o non finanziari; ovvero

(ii) ad obiettivi non quantitativi e di performance individuale riferibili, per esempio, (a) all'incremento delle performance industriali, (b) allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, (c) all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, (d) alla realizzazione con successo di nuovi impianti, (e) al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, (f) alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la finalizzazione di operazioni di M&A o operazioni o progetti rilevanti e/o straordinari che rivestano un significativo rilievo per lo sviluppo del Gruppo o di una sua divisione), (g) all'ottimizzazione della struttura finanziaria.

Nella individuazione – anche combinata – dei target e nella determinazione del peso di ciascun target, il Consiglio di Amministrazione deve tener conto del principio di prudente gestione dei rischi e della strategia aziendale della Società e del Gruppo. In sede di attribuzione delle componenti variabili della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, potrà stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo (MBO), secondo una predeterminata scala di graduazione (che potrà prevedere soglie di accesso al di sotto delle quali il premio per ciascun target non verrà corrisposto) sia – ove del caso – eventuali limiti all'erogazione del premio MBO e/o clausole di salvaguardia a beneficio della Società.

Le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI) assegnate agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) potranno essere legate sia al raggiungimento nel medio-lungo periodo di predeterminate performance economiche, patrimoniali e finanziarie delle società del Gruppo e/o del Gruppo nel suo complesso, sia a differenti e predeterminati obiettivi specifici (ad es. al raggiungimento di uno specifico risultato strategico, di natura finanziaria e/o non finanziaria), sia ancora – in un'ottica di fidelizzazione e di *retention* – al raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda, sia ad obiettivi di performance di natura individuale/qualitativa analogamente a quelli sopra descritti per le componenti variabili di breve periodo, ivi inclusi obiettivi legati al piano di sostenibilità (ESG).

In ogni caso, tali obiettivi (sia MBO sia LTI) saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni (con riferimento agli Amministratori Esecutivi) e dagli Amministratori Delegati (con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, incluso l'eventuale Direttore Generale) tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo sostenibile della Società e del Gruppo nel medio-lungo periodo.

Gli organi competenti della Società potranno inoltre condizionare la maturazione delle componenti remunerative incentivanti (sia MBO sia LTI) al mantenimento del rapporto rilevante con la Società o con le società del Gruppo fino al termine dell'esercizio di riferimento per la maturazione del relativo premio.

In via eccezionale e non ricorrente, è possibile attribuire anche *ex post* agli Amministratori Esecutivi, e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) bonus ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi individuali o collettivi particolarmente significativi per la Società e per il Gruppo (diversi

da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione (c.d. "entry bonus"), e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi della Società e/o del Gruppo. Tali bonus ed erogazioni *una tantum* non potranno superare il 10% della componente fissa annuale degli Amministratori Esecutivi e il 10% della remunerazione annuale fissa del Dirigente con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale).

**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;**

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società individua obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda. In particolare, le componenti variabili di breve periodo assegnate agli Amministratori Esecutivi, che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del business aziendale devono essere, di regola, legate in prevalenza alle performance economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo, come sopra elencate. Le componenti variabili di breve periodo assegnate ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), di regola, sono legate a target specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che naturalmente potranno essere – anche in parte – subordinate a performance economiche, patrimoniali e finanziarie della Società, delle società del Gruppo e/o del Gruppo. Anche gli obiettivi al cui raggiungimento è legata la corresponsione delle componenti variabili di medio-lungo periodo dovranno essere stabiliti tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società e/o del Gruppo.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Più in particolare, il Comitato Nomine e Remunerazioni – sulla base delle evidenze dei risultati raggiunti dalla Società, le società del Gruppo e/o del Gruppo – verifica periodicamente l'effettivo raggiungimento dei target di performance alla base delle componenti remunerative variabili (MBO e/o LTI) assegnate agli Amministratori Esecutivi (incluso l'eventuale il Direttore Generale), accertando il raggiungimento delle relative soglie di accesso e la misura dei premi riconoscibili in applicazione delle scale di graduazione di volta in volta fissate, e riporta l'esito di tale valutazione al Consiglio di Amministrazione. In relazione alla misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi, è prevista una scala di graduazione relativa alla corresponsione del premio, con la previsione per ogni obiettivo di un livello minimo di conseguimento al di sotto del quale il premio non matura; oltre il livello minimo, possono essere previste diverse soglie nell'ambito delle quali il premio matura in progressione fino al massimo stabilito, pari al target assegnato (non è infatti previsto alcun incremento del premio in caso di over performance rispetto al target assegnato).

Il Comitato Nomine e Remunerazioni prende altresì periodicamente atto delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi con riferimento alla consuntivazione degli obiettivi di performance assegnati dagli Amministratori Esecutivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale).

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance si farà riferimento ai dati della Relazione Integrata Annuale del Gruppo (o dei bilanci delle società del Gruppo) relative all'esercizio di riferimento, depurati di eventuali componenti straordinarie e degli emolumenti variabili eventualmente maturati dagli Amministratori Esecutivi, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) così come approvati dai competenti organi sociali.

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

**J) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione, 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 di CSP.**

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 Società e del Gruppo, anche nel lungo termine, con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi, che contribuiscono alla strategia aziendale e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo , tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti. Si richiamano, al riguardo: (i) la previsione di remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di competenze e qualità professionali che favoriscano una gestione di successo e la competitività della Società e del Gruppo nel lungo periodo; (ii) la determinazione di remunerazioni incentivanti sia di breve periodo che di medio-lungo periodo, nel rispetto delle politiche di prudente gestione dei rischi; (iii) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le componenti variabili (MBO e/o LTI) della remunerazione; (iv) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto in azienda dai destinatari delle componenti variabili; (v) la fissazione dei target di performance in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine; (vi) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli Amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (vii) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della determinazione quantitativa delle componenti variabili sia di breve sia di medio-lungo periodo della retribuzione, entro range commisurati alle retribuzioni fisse percepite a livello di Gruppo; (viii) la fissazione per le componenti remunerative variabili di breve periodo di orizzonti temporali non inferiori a dodici mesi (termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera il Gruppo), e per le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo di orizzonti temporali di regola non inferiori ai trentasei mesi; (ix) la previsione di meccanismi di claw-back volti ad evitare che la remunerazione variabile a carattere incentivante degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si basi su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

**K) I termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili “claw-back”).**

Gli organi competenti della Società potranno condizionare la maturazione delle componenti remunerative incentivanti (sia MBO sia LTI) al mantenimento del rapporto rilevante con la Società o le società del Gruppo, fino al termine dell'esercizio di riferimento per la maturazione del relativo premio.

L'eventuale differimento della corresponsione di una porzione delle componenti variabili (MBO e/o LTI) della remunerazione, attesa la natura dell'attività della Società e del Gruppo, non è stato reputato un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali e del perseguimento degli interessi e della sostenibilità dell'attività d'impresa nel contesto della elaborazione della Politica di Remunerazione.

Viceversa, in sede di assegnazione delle componenti remunerative variabili e dei relativi obiettivi (e quindi, a seconda dei casi, nel contesto della relativa deliberazione consiliare e/o del perfezionamento dell'intesa contrattuale) la Società o le Società del Gruppo a partire dall'esercizio 2024, prevedono per qualsiasi forma di retribuzione variabile una clausola di “claw-back” finalizzata alla restituzione, al ricorrere di determinate fattispecie ed entro un termine massimo di due anni dal riconoscimento dei premi eventualmente erogati, in considerazione della gravità dell'evento occorso, di una somma equivalente, in tutto o in parte, al controvalore netto imposte del premio medesimo.

L'eventualità di tale restituzione potrà ricorrere nelle seguenti ipotesi:

- sussistenza di condotte poste in essere con dolo o colpa grave da parte del beneficiario ovvero in violazione della legge e/o di disposizioni regolamentari, qualora in ragione di ciò si verifichi un grave pregiudizio economico e/o reputazionale per la Società e/o per le società del Gruppo;

- il premio sia stato determinato sulla base di dati che si siano rilevati in seguito manifestatamente errati.

**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.**

Alla data di approvazione della presente Relazione non è in corso alcun piano di compensi basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e non è previsto un piano per l'esercizio 2024.

Pertanto, non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione. Eventuali futuri piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni od altri strumenti finanziari, saranno adeguatamente dettagliati.

**M) Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.**

• Indennità

La Politica 2023 e le procedure interne prevedono, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro sia regolamentato nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere, con possibilità per la Società o le società del Gruppo di riconoscere convenzionalmente una maggiore anzianità al dipendente e/o trattamenti di maggior favore.

Inoltre, con riferimento alla carica di Amministratore, il Consiglio può prevedere, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo.

Qualora il Consiglio di Amministrazione decida di adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l'Amministratore o con un Dirigente con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) cessato (in aggiunta a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile), tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

- (i) l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza e quella spettante nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- (ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell'interesse della Società e/o del Gruppo, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione della Società e/o del Gruppo e/o per la realizzazione di specifici progetti aziendali di natura strategica;
- (iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'Amministratore Esecutivo o al Dirigente con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), non computandosi quelli relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile, non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi;
- (iv) di regola e salvo casi eccezionali, gli eventuali ulteriori importi da riconoscersi all'Amministratore Esecutivo o al Dirigente con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), relativi a patti di non concorrenza non potranno superare, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, la remunerazione globale annuale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto;
- (v) la Società renderà note con apposito comunicato stampa diffuso al mercato con le modalità di volta in volta previste dalla normativa vigente, dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o al riconoscimento di indennità in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del

rapporto con un Amministratore Esecutivo o un Direttore Generale, in coerenza con quanto previsto dai principi del Codice di Corporate Governance.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione dalla carica e le performance aziendali.

Si precisa inoltre che gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche legati alla Società o alle altre società del Gruppo in forza di contratti di lavoro a tempo indeterminato, potranno recedere con un periodo previsto dal contratto nazionale applicabile (salvo il caso di giusta causa).

Si segnala altresì che a partire dall'esercizio sociale 2021 la Società ha stabilito che si possano stipulare accordi con Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), che prevedano la corresponsione di indennità e/o di benefici non monetari (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la cessione dell'auto aziendale assegnata in precedenza) in caso di cessazione della carica o del rapporto di lavoro dipendente eventualmente in essere.

Attualmente non sono previsti ulteriori specifici accordi, oltre quanto sopra segnalato, che prevedano la corresponsione di indennità di fine rapporto, il mantenimento o l'assegnazione di benefici non monetari in caso di cessazione dell'incarico, compensi per impegni di non concorrenza, accordi per la stipulazione di contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto.

#### • Effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione monetari

##### Incentivi di breve termine (MBO)

Il diritto alla componente variabile annuale della remunerazione (MBO) ed alla relativa erogazione economica vengono di norma meno in caso di cessazione del rapporto, sia su iniziativa del beneficiario che su iniziativa aziendale, nel corso dell'anno di riferimento. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), la maturazione e l'erogazione della componente variabile MBO è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Sono fatte salve pattuizioni più restrittive previste nei singoli contratti, come pure eventuali trattamenti di miglior favore concordati al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

##### Incentivi di medio-lungo termine (LTI)

In relazione alla componente variabile di medio-lungo termine (LTI) è prevista l'esclusione della maturazione del diritto a ricevere il premio anche pro-quota qualora al termine dell'esercizio finale del piano LTI, il beneficiario non abbia più in essere il rapporto rilevante con la Società ovvero con la società appartenente al Gruppo per qualsivoglia ragione, ovvero si trovi nell'eventuale periodo di preavviso non lavorato, o in altri istituti simili che dovessero essere applicabili in forza di legge o di contratto.

E' prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni sentito il parere del Collegio Sindacale quanto agli Amministratori Esecutivi, e su proposta dell'Amministratore Delegato sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni quanto agli altri beneficiari – di valutare, a propria discrezione e insindacabile giudizio, l'erogabilità del premio, in tutto o in parte, nel caso in cui il rapporto rilevante cessi a causa di:

- (i) scadenza del mandato di amministratore della Società;
- (ii) risoluzione consensuale;
- (iii) accesso da parte del beneficiario ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità contributiva o invalidità purché ciò comporti la cessazione del rapporto; nonché, nei casi di:
- (iv) licenziamento giustificato da ragioni oggettive (per la categoria dei dirigenti ricomprese nella nozione di giustificatezza);
- (iv) dimissioni per giusta causa;
- (v) licenziamento per superamento del periodo di comporto.

È inoltre prevista l'erogazione del premio al beneficiario (ovvero ai suoi legittimi eredi o agli aventi causa) in caso di cessazione del rapporto rilevante per morte o per evento invalidante tale da determinare

l'impossibilità del beneficiario alla utile prosecuzione del rapporto medesimo, per il periodo tra la data di inizio della partecipazione al piano e la data di interruzione del rapporto.

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

La Società adotta coperture assicurative a favore di Amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Sindaci, e può adottare coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Alla data di approvazione della presente Relazione sono previste per gli Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) e altri dirigenti coperture assicurative contro morte accidentale, disabilità permanente, perdita di autosufficienza 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, Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) e/o comunque a soggetti "apicali", sia della Società che delle società del Gruppo, 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) 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 Politica di remunerazione prevede che agli Amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli Amministratori Indipendenti, spetti di regola 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 anche in relazione alla loro partecipazione ai Comitati endoconsiliari; tale compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto dell'importo complessivo massimo eventualmente 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.

La remunerazione degli Amministratori Indipendenti, anche quali membri dei Comitati endoconsiliari, non è collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice-Presidente) è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in conformità con l'art. 2389, comma 3, Cod. civ., nel rispetto dell'importo complessivo massimo eventualmente stabilito dall'Assemblea.

**P) Riferimenti alle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione.**

Si precisa che per la definizione della Politica di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

**Q) Deroghe alla Politica di Remunerazione: circostanze eccezionali, elementi ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.**

In presenza di circostanze eccezionali, è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal presente paragrafo.

Gli organi competenti della Società potranno, in particolare:

- non attribuire a singoli Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) componenti remunerative MBO e/o LTI (non costituisce deroga alla Politica di Remunerazione l'assenza di componenti remunerative MBO e/o LTI per gli Amministratori Esecutivi che siano anche Azionisti di rilievo della Società);
- rimodulare gli obiettivi di performance cui è collegata la remunerazione variabile e revisionare i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi inclusa la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione, tutte le volte in cui vengano individuati obiettivi di performance particolarmente sfidanti;
- riconoscere la corresponsione della componente variabile (MBO e/o LTI), in tutto o in parte, anche in caso di mancato raggiungimento dei target (sia per l'MBO, sia per il LTI), ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili;
- attribuire al singolo Amministratore Esecutivo, e/o Dirigente con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) una indennità/compenso per la cessazione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro con la Società (non computandosi gli importi relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti in applicazione del CCNL applicabile) superiore alla remunerazione globale al medesimo riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi, nonché riconoscere per patti di non concorrenza *post* cessazione del rapporto con la Società importi superiori, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, alla remunerazione globale annuale al medesimo riconosciuta in costanza di rapporto;
- riconoscere al singolo Amministratore esecutivo, e/o Dirigente con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione (sia MBO sia LTI, sia monetari sia basati su strumenti finanziari, ove presenti) successivamente alla cessazione del rapporto con la Società intervenuta prima della scadenza del periodo di vesting del piano di incentivazione per l'importo maturato *pro rata temporis*;
- rinunciare, nel contesto di un accordo transattivo con l'interessato, all'applicazione dei meccanismi di claw-back.

Le circostanze eccezionali in cui sono ammesse le deroghe previste dal precedente paragrafo sono quelle in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'esercizio dell'attività di impresa della Società, delle società del Gruppo e del Gruppo o per assicurare la capacità della Società, delle società del Gruppo e del Gruppo di stare sul mercato, ed includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti situazioni:

- (i) necessità di acquisire e/o trattenere soggetti in possesso di competenze e professionalità ritenute strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività esercitate dalla Società e/o dal Gruppo;
- (ii) necessità di motivare risorse ritenute strategiche ove il mancato conseguimento dei target di performance sia legato a circostanze esogene e/o a fattori straordinari e/o non prevedibili e/o comunque indipendenti dall'operato del singolo destinatario della componente incentivante;
- (iii) necessità di gestire un avvicendamento di soggetti in ruoli e/o posizioni strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività della Società e/o del Gruppo, laddove i vincoli contenuti nella Politica di Remunerazione approvata potrebbero limitare le possibilità della Società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;
- (iv) necessità di tutelare il know-how aziendale;
- (v) interesse della Società a transigere una controversia già insorta e/o che potrebbe insorgere;
- (vi) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di Remunerazione ovvero l'acquisizione di un business significativo non

- contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima;
- (vii) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società, il Gruppo e/o i settori e/o i mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società o del Gruppo);
- (viii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management e l'eventuale individuazione di soggetti (diversi da amministratori e sindaci) qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche rilevanti ai fini della presente Politica di Remunerazione.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione previsti dal presente paragrafo, la Società applicherà l'iter e gli obblighi previsti dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010 (e s.m.i.), anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione prevista dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate (a titolo esemplificativo, ove l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3 Cod. civ. ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori Esecutivi.

## **2. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale**

Nel rispetto delle disposizioni statutarie, la remunerazione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile collegata ai risultati finanziari e non finanziari 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.

Con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 giunge a scadenza il mandato del Collegio Sindacale della Società.

In ottemperanza alle Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate (Norma Q.1.5.) emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nella versione recentemente aggiornata, il Collegio Sindacale in carica, sulla base della propria esperienza e a conclusione del processo di autovalutazione svolto, ha messo a disposizione degli Azionisti e dei candidati Sindaci il presente documento "*Orientamenti agli Azionisti sul rinnovo del Collegio Sindacale di CSP International Fashion Group S.p.A.*", contenente una sintesi delle competenze, esperienze e professionalità, ulteriori a quelle statutariamente e normativamente previste, che possono contribuire all'efficiente ed efficace funzionamento del Collegio Sindacale, nonché un'indicazione sintetica delle attività svolte, del tempo dedicato a ciascuna di esse e dell'impegno richiesto. Per l'approfondimento di quanto sopra evidenziato, si rinvia al documento sopra richiamato, pubblicato sul sito internet dell'Emittente [www.cspinternational.it](http://www.cspinternational.it), nella sezione "*Investor Relations*" - "*Corporate Governance*" - "*Assemblea Azionisti 2024*".

Si precisa infine che 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.

## **3. Remunerazione dell'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 ex D. Lgs. 231/2001 ("OdV"), 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. In pari data il Consiglio ha deliberato di attribuire, a ciascun membro dell'OdV un compenso lordo annuale onnicomprensivo (pro-rata temporis) di euro 3.000.

Il Consiglio di Amministrazione di prossima nomina provvederà all'attribuzione di un compenso ai componenti dell'OdV di nuova nomina, tenendo conto della professionalità e dell'impegno richiesto per l'espletamento dell'incarico e comunque in linea con il compenso riconosciuto all'OdV uscente.

## **SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2023 e altre informazioni**

La presente Sezione II, articolata nella Parte Prima e nella Parte Seconda, illustra nominativamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell’Esercizio 2023 - nel rispetto della politica di remunerazione definita per l’esercizio stesso (“**Politica 2023**”) - agli Amministratori e ai Sindaci, nonché, in forma aggregata, i compensi corrisposti o comunque attribuiti nello stesso periodo agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché le altre informazioni richieste dalla normativa, anche regolamentare, vigente.

Si ricorda al riguardo che, alla data della presente Relazione, la Società non ha nominato Direttori Generali e non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

Nel merito, il rispetto della Politica 2023 è stato oggetto di verifica da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 15 aprile 2024. All’esito della verifica il Comitato Nomine e Remunerazioni ha confermato la coerenza e conformità alla Politica 2023 delle retribuzioni corrisposte o maturate dagli Amministratori, dai Sindaci, e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell’Esercizio 2023.

### **Sezione II - Prima Parte**

Di seguito è riportata l’informativa sui compensi corrisposti o comunque attribuiti nell’Esercizio 2023, nel rispetto della Politica 2023, agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati tali nel corso dell’Esercizio 2023<sup>2</sup>, con evidenza anche di informazioni sui trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché di informazioni di confronto per gli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 con riferimento alla variazione annuale della remunerazione totale dei componenti degli organi sociali, dei risultati della Società, nonché della remunerazione annua linda media dei dipendenti del Gruppo.

Si precisa al riguardo che, 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 2023**

Il Consiglio di Amministrazione in carica nel corso dell’Esercizio 2023 è stato nominato dall’Assemblea tenutasi in data 30 aprile 2021 che ha fissato in 5 (cinque) il numero dei suoi membri, nominando:

- gli Amministratori esecutivi, Francesco Bertoni (Presidente e Amministratore delegato) e Carlo Bertoni (Amministratore delegato - 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 (che ha poi assunto, a partire dal 14 marzo 2022 la denominazione di Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità), gli Amministratori indipendenti Rossella Gualtierotti (Presidente) e Beatrice Graziano, e l’Amministratore non esecutivo Giorgio Bardini.

Nel corso dell’esercizio 2022, a seguito della scomparsa del Presidente e fondatore della Società, Sig. Francesco Bertoni avvenuta il 12 maggio 2022, il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 27 maggio 2022, ha (i) cooptato in sua sostituzione il Sig. Mario Bertoni conferendo allo stesso anche la carica di Vice Presidente e Amministratore delegato e (ii) nominato il Sig. Carlo Bertoni quale nuovo Presidente del

<sup>2</sup> Si veda quanto precisato al riguardo alla precedente nota 1 della presente Relazione.

Consiglio di Amministrazione e Amministratore delegato (CEO). L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 ha poi confermato la nomina del Sig. Carlo Bertoni quale Presidente e del Sig. Mario Bertoni quale membro del Consiglio di Amministrazione in sostituzione del Sig. Francesco Bertoni; il Consiglio di Amministrazione riunitosi in pari data ha poi confermato al Sig. Mario Bertoni la carica di Vice Presidente della Società, conferendogli le stesse deleghe attribuite al CEO.

Alla luce di quanto sopra esposto, nel corso dell'Esercizio 2023 il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente è risultato, pertanto, composto:

- dagli Amministratori esecutivi, Carlo Bertoni (Presidente e Amministratore delegato - CEO) e Mario Bertoni (Vice Presidente e Amministratore delegato);
- dagli Amministratori non esecutivi, Giorgio Bardini, Rossella Gualtierotti (indipendente), Beatrice Graziano (indipendente).

I membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono una remunerazione complessiva la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 del Cod. civ., al momento della nomina, per l'intero triennio di durata del mandato.

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, accogliendo la proposta presentata dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di determinare un compenso annuo lordo a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione pari a complessivi euro 424.000, quindi inferiore al limite complessivo di euro 500.000 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, euro 332.000, 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), Sig. 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, membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (già Comitato Rischi e Governance), un compenso annuo lordo di euro 60.000, 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, presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, un compenso annuo lordo di euro 17.000, da corrispondersi al termine di ciascun esercizio, oltre al compenso annuo lordo di euro 3.000 quale membro dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 ("OdV");
- al Consigliere indipendente, Dott.ssa Beatrice Graziano, membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, un compenso annuo lordo di euro 15.000, da corrispondersi al termine di ciascun esercizio, oltre al compenso annuo lordo di euro 3.000 quale membro dell'OdV.

Nella seduta del 28 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione è stato informato dalla Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni della rinuncia del Presidente e Amministratore Delegato, Carlo Bertoni e del Vice Presidente e Amministratore Delegato, Mario Bertoni al compenso monetario loro spettante quali consiglieri di amministrazione nonché a quello loro spettante per i particolari incarichi

rispettivamente assunti sino alla naturale scadenza del mandato, tenuto conto della retribuzione da lavoro subordinato dagli stessi percepita in relazione agli incarichi dirigenziali svolti per la Società. Conseguentemente il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale di non attribuire ai Signori Carlo e Mario Bertoni, per espressa rinuncia dei medesimi, nessun compenso monetario in relazione ai suddetti incarichi per tutta la durata del mandato loro conferito (e, pertanto, sino alla assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023).

In coerenza con la Politica 2023 – che per gli Amministratori non prevedeva la corresponsione di componenti variabili – nell'Esercizio 2023 non è maturato per gli Amministratori alcun compenso a titolo di componente variabile della remunerazione né a breve termine, né a medio-lungo termine.

Alla luce di quanto precede, nell'Esercizio 2023 sono stati corrisposti agli Amministratori i compensi seguenti:

- al Presidente e Amministratore delegato (CEO), Sig. Carlo Bertoni è stato corrisposto solo un compenso lordo da rapporto di lavoro subordinato (in quanto Dirigente della Società) di euro 241.446. Nel rispetto della Politica 2023, nessun bonus variabile è stato attribuito al Sig. Carlo Bertoni, così come indicato nell'apposita sezione della Tabella 1 riportata nella Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione (“**Tabella 1**”);
- al Vice Presidente e Amministratore delegato, Sig. Mario Bertoni, è stato corrisposto solo un compenso lordo da rapporto di lavoro subordinato (in quanto Dirigente della Società) di euro 238.193. Nel rispetto della Politica 2023 nessun bonus variabile è stato attribuito al Sig. Mario Bertoni, così come indicato nell'apposita sezione della Tabella 1;
- al Sig. Giorgio Bardini è stato corrisposto un compenso complessivo lordo di euro 60.000 quale membro non esecutivo del Consiglio di Amministrazione e membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
- all'Amministratore indipendente Rossella Gualtierotti - che ha ricoperto anche la carica di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità - è stato corrisposto un compenso complessivo lordo di euro 17.000, in conformità al compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2021. La stessa ha inoltre percepito un compenso lordo di euro 3.000 quale membro dell'OdV;
- all'Amministratore indipendente Beatrice Graziano - che ha ricoperto anche la carica di membro del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità - è stato corrisposto un compenso complessivo lordo di euro 15.000, in conformità al compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2021. La stessa ha inoltre percepito un compenso lordo di euro 3.000 quale membro dell'OdV.

I benefici non monetari riconosciuti nell'Esercizio 2023 agli Amministratori esecutivi e non esecutivi sono indicati nell'apposita sezione della Tabella 1.

## **1.2 Descrizione dei compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'Esercizio 2023**

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.

Si ricorda che 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 lordo di euro 22.000 per il Presidente e di euro 17.000 per ciascuno dei due Sindaci effettivi.

Come illustrato nella Tabella 1, nel corso dell’Esercizio 2023, il Presidente del Collegio Sindacale ha percepito un compenso lordo pari ad euro 22.000, nonché un compenso lordo di euro 3.000 quale membro all’OdV.

I Sindaci Marta Maria Renoffio e Stefano Ruberti hanno percepito ciascuno un compenso lordo di euro 17.000.

### **1.3 Descrizione dei compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’Esercizio 2023**

In conformità con la Politica 2023, nell’Esercizio 2023 i tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati dal Consiglio di Amministrazione in data 21 novembre 2023<sup>3</sup>, hanno maturato cumulativamente:

(i) a titolo di componente fissa annuale compensi complessivi pari ad Euro 501.181 (oltre ad Euro 42.900 attribuiti a titolo di benefici non monetari), in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società ovvero di altra società del Gruppo;

(ii) a titolo di componente variabile annuale (MBO) compensi complessivi lordi pari ad Euro 77.110;

(iii) nessun compenso a titolo di componente variabile di medio-lungo termine in quanto non previsto dalla Politica 2023.

In particolare, si segnala che i suddetti compensi variabili sono stati determinati sulla base del raggiungimento medio di circa l’85% degli obiettivi di performance stabiliti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiari del sistema incentivante che li hanno maturati.

Per maggiori informazioni relative alla remunerazione corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e del Gruppo nel corso dell’Esercizio 2023, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica 2023, si rinvia a quanto indicato nelle tabelle della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, con evidenza del dettaglio delle singole voci che la compongono, inclusi i benefici non monetari.

\*\*\*\*\*

Con riguardo alle componenti variabili della remunerazione maturate dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’Esercizio 2023, si precisa che, al fine di tutelare la riservatezza di informazioni commercialmente sensibili e di dati previsionali non pubblicati, la Società non fornisce informazioni in merito ai valori degli obiettivi di performance raggiunti in confronto con quelli previsti. Tale scelta si rende necessaria in considerazione del fatto che CSP è l’unica società italiana del suo settore con azioni negoziate su un mercato regolamentato; essendo, pertanto, anche l’unica società del suo settore soggetta agli obblighi di disclosure previsti dalla Direttiva SHRD II come recepita nel nostro ordinamento, e non essendo invece la diffusione di dette informazioni al pubblico richiesta ai suoi competitor, la disclosure di tali informazioni consentirebbe a questi ultimi un vantaggio competitivo che potrebbe arrecare un danno al business della Società.

Si precisa, inoltre, che alla fine dell’Esercizio 2023, in relazione agli Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- 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;

---

<sup>3</sup> Si precisa che i compensi riportati in questo paragrafo sono stati calcolati considerando l’intero importo dei compensi lordi corrisposti o maturati nell’Esercizio 2023 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati tali dal Consiglio di Amministrazione dell’Emittente in data 21 novembre 2023 (si rinvia al riguardo alla nota 1 della Sezione I della presente Relazione).

- 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.

#### **1.4 Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro**

Nel corso dell'Esercizio 2023, non sono state liquidate indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **1.5 Deroghe applicate alla Politica**

Nel corso dell'Esercizio 2023 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione 2023 approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2023.

#### **1.6 Applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (*claw-back* e/o *malus*)**

Nel corso dell'Esercizio 2023, non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

#### **1.7 Variazione della retribuzione e informazioni di confronto**

Nel presente paragrafo vengono fornite per gli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023, informazioni di confronto tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, (ii) dei risultati della Società e (iii) della remunerazione annua linda media dei dipendenti della Società, parametrata sui dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

##### **1.7.1 Variazioni annuali dei compensi di Amministratori e Sindaci**

Compensi Amministratori e Sindaci	2019 Euro/000	2020 Euro/000	Var % 2020 vs 2019	2021 Euro/000	Var % 2021 vs 2020	2022 Euro/000	Var % 2022 vs 2021	2023 Euro/000	Var % 2023 vs 2022
Carlo Bertoni (Amministratore delegato e Presidente – CEO, nonché dirigente della Società)	249	251	1%	251	0%	252	1%	252	0%
Mario Bertoni (Amministratore delegato /Vice Presidente, nonché dirigente della Società) <sup>(1)</sup>	—	—	—	—	—	248	N.d.	251	+1,2%
Giorgio Bardini (Amministratore non esecutivo membro del CCRS) <sup>(2)</sup>	98	129	32%	99	-23%	63	-36%	63	0%
Rossella Gualtierotti (Amministratore indipendente Presidente del CNR e del CCRS)	20	20	0%	20	0%	20	0%	20	0%
Beatrice Graziano (Amministratore indipendente e membro del CNR e del CCRS) <sup>(3)</sup>	—	—	—	12	N.d.	18	50%	18	0%
Guido Tescaroli (Presidente del Collegio Sindacale)	22	22	0%	24	9%	25	4%	25	0%
Marta Maria Renoffio (Sindaco Effettivo) <sup>(4)</sup>	—	—	—	11	N.d.	17	50%	17	0%
Stefano Ruberti (Sindaco Effettivo) <sup>(4)</sup>	—	—	—	11	N.d.	17	50%	17	0%

(1) Nuovo Amministratore cooptato in data 27.05.2022 a seguito della scomparsa del Sg. Francesco Bertoni e successivamente confermato dall'Assemblea del 28 aprile 2023. Compenso percepito in relazione al rapporto di dirigente in essere con la Società (il compenso del 2022 è espresso su base annua per agevolare il confronto).

(2) Negli esercizi 2019, 2020 e per parte del 2021, il Sig. Bardini aveva in essere anche un rapporto di lavoro subordinato con la Società, cessato in data 31.05.2021.

- (3) Amministratore entrato in carica nell'esercizio 2021, con decorrenza dal 30.04.2021.  
 (4) Sindaco Effettivo entrato in carica nell'esercizio 2021, con decorrenza dal 30.04.2021.

I dati esposti tengono conto del *turn-over* e della durata in carica degli attuali Amministratori e componenti del Collegio Sindacale.

### **1.7.2 Variazioni annuali dei risultati della Società(\*)**

Risultati dell'Emissente (*)	2019 Euro/000	2020 Euro/000	Var% 2020 vs 2019	2021 Euro/000	Var% 2021 vs 2020	2022 Euro/000	Var% 2022 vs 2021	2023 Euro/000	Var% 2023 vs 2022
Ricavi Netti (in Euro/000)	54.897	39.367	-28%	41.467	+5%	43.781	+6%	41.610	-5%
EBITDA (in Euro/000)	-3.805	-5.277	-39%	-582	+89%	-655	-13%	89	+114%
Patrimonio Netto (in Euro/000)	42.307	41.079	-3%	39.759	-3%	45.942	+16%	47.056	+2%
Posizione Finanziaria Netta (in Euro/000)	18.995	13.660	-28%	10.566	-23%	8.671	-18%	10.765	+23%

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

### **1.7.3 Variazioni annuali della remunerazione annua linda media dei dipendenti della Società (\*), parametrata sui dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.**

CSP (*)	2019 (Euro/000)	2020 (Euro/000)	Var% 2020-2019	2021 (Euro/000)	Var% 2021-2020	2022 (Euro/000)	Var% 2022-2021	2023 (Euro/000)	Var% 2023-2022
Retribuzione annua linda media complessiva dipendenti (**)	34,74	29,47	-15,2%	30,03	1,9%	31,79	5,8%	35,25	10,9%

(\*) I dati sono relativi alla Capogruppo CSP International Fashion Group S.p.A. e sono influenzati dall'utilizzo della cassa integrazione, anche COVID-19 per gli esercizi 2020 e 2021, e di altri ammortizzatori sociali.

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

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

Come evidenziato nella tabella di seguito riportata, l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 28 aprile 2023 – alla quale hanno partecipato, per delega, complessivamente n. 9 azionisti che rappresentavano n. 26.082.774 azioni ordinarie, pari al 65,289% delle 39.949.514 azioni ordinarie prive dell'indicazione del valore nominale costituenti il capitale sociale interamente versato di euro 17.361.752,42 – ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2022 con n. 26.082.774 voti favorevoli (pari al 100% dei presenti in assemblea e al 65,289% del capitale sociale).

<b>3.2. Deliberazione non vincolante in merito alla seconda sezione ai sensi dell'art. 123-ter, commi 4 e 6, del TUF.</b>					
SCELTA DI VOTO	N. Azionisti (per delega)	N. AZIONI	% SU AZIONI ORDINARIE RAPPRESENTATE	% SU AZIONI AMMESSE AL VOTO	% SU CAPITALE SOCIALE ORDINARIO
FAVOREVOLI	<b>9</b>	<b>26.082.774</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>65,289%</b>
CONTRARI	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
ASTENUTI	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
NON VOTANTI	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>26.082.774</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>65,289%</b>

## **SEZIONE II – Seconda Parte**

Nelle Tabelle di cui alla presente Seconda Parte della Sezione II della Relazione sono riportati:

(i) il dettaglio dei compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'Esercizio 2023 agli Amministratori e ai Sindaci, nonché, in forma aggregata, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché

(ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle altre società del Gruppo dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai loro figli, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nell'Emittente e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate.

**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 2023 (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					
Bertoni Carlo	Presidente e Amministratore delegato	1/1/23 - 31/12/23	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				241			-		11		252	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				241			-		11		252	
<b>Nota 1 - Dettaglio compensi fissi</b>												
Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente		241										
<b>TOTALE</b>		<b>241</b>										
(*) include auto aziendale, telefono aziendale, polizze assicurative e i fondi pensione integrativi erogati in virtù di rapporto di lavoro dipendente.												
Bertoni Mario	Vice Presidente e Amministratore delegato	1/1/23 - 31/12/23	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				238			-		13		251	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				238			-		13		251	
<b>Nota 1 - Dettaglio compensi fissi</b>												
Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente		238										
<b>TOTALE</b>		<b>238</b>										
(*) include auto aziendale, telefono aziendale, polizze assicurative e i fondi pensione integrativi erogati in virtù di rapporto di lavoro dipendente.												
Bardini Giorgio	Amministratore non esecutivo	1/1/23 - 31/12/23	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60					3		63	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				60					3		63	
<b>Nota 1 - Dettaglio compensi fissi</b>												
Compenso Amministratore		60										
Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente		-										
<b>TOTALE</b>		<b>60</b>										
(*) include auto aziendale												
Gualtierotti Rossella	Amministratore indipendente	1/1/23 - 31/12/23	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17					3		20	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				17					3		20	
(**) compenso per la partecipazione all'organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231/2001												
Graziano Beatrice	Amministratore indipendente	1/1/23 - 31/12/23	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15					3		18	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15					3		18	
(**) compenso per la partecipazione all'organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231/2001												
<b>COLLEGIO SINDACALE</b>												
Tescaroli Guido	Presidente del collegio Sindacale dal 22/06/2018	1/1/23 - 31/12/23	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22					3		25	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				22					3		25	
(**) compenso per la partecipazione all'organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231/2001												
Renoffio Marta Maria	Sindaco	1/1/23 - 31/12/23	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17							17	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				17							17	
Roberti Stefano	Sindaco	1/1/23 - 31/12/23	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17							17	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				17							17	
<b>DIRENTI STRATEGICI</b>												
Dirigenti Strategici	n. 3	1/1/23 - 31/12/23										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (***)				195					11		206	
(II) Compensi da controllate e collegate (***)				306					32		415	
(III) Totale				501					43		621	
(***) compenso da retribuzione lavoro dipendente												
(*) include auto aziendale, telefono aziendale, polizze assicurative e i fondi pensione integrativi 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, Cod. civ. (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 3B – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A Cognome e nome	B Carica	Piano	(2) Bonus dell’anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
			n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-						
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2023	77						
<b>(III) Totale</b>			<b>77</b>						

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l’eccezione della colonna (2C).

Nella “Colonna 2A” è indicato il bonus di competenza dell’esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell’esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

Nella “Colonna 2B” è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell’esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella “Colonna 3A” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella “Colonna 3B” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio ed erogati nel corso dell’esercizio o erogabili. Nella “Colonna 3C” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell’esercizio precedente. Nella colonna “Altri Bonus” sono indicati i bonus di competenza dell’esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- bonus complessivi dell’anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.

**TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-ter REGOLAMENTO EMITTENTI: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Società partecipata	Titolo del possesso	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2022)	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2023)
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>							
Bertoni Carlo	Presidente e CEO	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	4.354.811	-	-	4.354.811
		CSP International Fashion Group S.p.A	Nuda proprietà (*)	929.156	-	-	929.156
Bertoni Mario	Vice Presidente e Amministratore delegato	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	4.323.561			4.323.561
		CSP International Fashion Group S.p.A	Nuda proprietà (*)	929.157			929.157
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>							
Morè Giuseppina (1)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Usufrutto (***)	2.787.470	-	-	2.787.470
Bertoni Maria Grazia (2)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	5.780.500	19.500	-	5.800.000
	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Usufrutto (****)	4.000.000		-	4.000.000
Engheben Sabrina (3)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	45.308		-	45.308
<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>							
==	==	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
<b>DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>							
==	==	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-

(\*) usufruttaria Morè Giuseppina (con diritto di voto)

(\*\*) usufruttaria Bertoni Maria Grazia (con diritto di voto)

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

(\*\*\*\*) nudo proprietario Bardini Giorgio

(1) madre di Bertoni Carlo e Mario

(2) madre di Bardini Giorgio

(3) coniuge di Bertoni Carlo

Ceresara (MN), 19 aprile 2024

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Carlo Bertoni