



# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'articolo 123-ter del D. LGS. N. 58/1998 e successive modifiche

La presente relazione sulle remunerazione ( la "Relazione") predisposta da CSP International Fashion Group SpA (di seguito CSP o Società) include:

- Nella Sezione I, una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti dell'organo di amministrazione (gli "Amministratori") e dei dirigenti con responsabilità strategiche (di seguito anche indicati come "Dirigenti strategici") di CSP e le politiche utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica di remunerazione. Si precisa che, alla data di approvazione della presente relazione, nessun soggetto ricopre la carica di direttore generale della Società e non sono stati individuati Dirigenti strategici.
- Nella sezione II, un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2011.

La presente Relazione è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") e sue successive modifiche e dell'articolo 84-*quater* del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 ("Regolamento Emittenti") ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis.

## SEZIONE I

### **I. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica di remunerazione.**

La presente sezione della Relazione descrive le linee essenziali della Politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la "**Politica di Remunerazione**"), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene CSP nella determinazione e nel monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 Marzo 2012 su proposta del Consiglio di Amministrazione (di seguito "CdA") e la presente Relazione viene posta all'esame e al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea degli azionisti (di seguito Assemblea) del 27 aprile 2012.

La Politica di Remunerazione definisce le finalità perseguite ed i principi che sono alla base delle determinazioni delle retribuzioni degli Amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche ove individuati.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica andrà a scadere con l'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del bilancio al 31 dicembre 2011. La Società non intende modificare in maniera sostanziale la Politica di remunerazione a seguito della nomina dei nuovi consiglieri da parte dell'Assemblea degli azionisti, convocata per il 27 aprile 2012. In ogni caso,



tutti gli eventuali cambiamenti e variazioni della Politica di remunerazione che dovessero essere apportati in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziati e descritti nelle Relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12/3/2010 in materia di operazioni con parti correlate (OPC), opportunamente recepito nella procedura interna adottata con delibera consiliare in data 1° dicembre 2010 e disponibile sul sito internet [www.cspinternational.it](http://www.cspinternational.it) (nella sezione Corporate governance / Documenti), al soddisfacimento delle sottoindicate condizioni (i), (ii), (iii), (iv), la procedura OPC non si applica alle deliberazioni diverse da quelle in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea (ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile) nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche:

- (i) CSP abbia adottato una politica di remunerazione ivi incluse le politiche relative agli accordi di risoluzione consensuale del rapporto;
- (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia intervenuto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- (iii) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione;
- (iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

#### **I.A Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di remunerazione**

Nell'ambito di CSP i principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di remunerazione sono l'Assemblea dei soci, il CdA ed il Collegio Sindacale.

##### ***Il Consiglio di Amministrazione.***

In considerazione delle peculiarità della Società ed in particolare della compagine azionaria che vede la presenza di un Azionista di controllo, nonché della composizione del Consiglio di Amministrazione, allo stato attuale non si è ritenuto opportuno procedere alla costituzione né del comitato per la proposta di nomina alla carica di Amministratore, né del comitato per la remunerazione ed eventuali piani di assegnazione di azioni e pertanto è lo stesso CdA che:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale;
- definisce la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione, ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti e dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.



### ***Comitato per la Remunerazione (non costituito)***

Come anticipato, il Comitato per la Remunerazione della Società non è stato costituito e le sue funzioni, qui di seguito riepilogate sono svolte dal CdA:

- formulare proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni assunte;
- formulare raccomandazioni generali in materia di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, tenuto conto delle informazioni ed indicazioni fornite dall'Amministratore Delegato, valutando periodicamente i criteri adottati per la remunerazione della predetta dirigenza;
- predisposizione e attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o su strumenti finanziari.

La Politica di Remunerazione è stata pertanto delineata, approvata ed attuata dal Consiglio di Amministrazione.

### ***Assemblea degli azionisti.***

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3;
- esprime un parere consultivo, privo di efficacia vincolante sulla Relazione definita dal CdA;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

### ***Collegio Sindacale.***

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di remunerazione.

## **I.B Ruolo del Comitato per la remunerazione**

Come indicato nel paragrafo precedente il Comitato per la remunerazione non è stato formalmente costituito e le sue funzioni sono avocate al CdA.

## **I.C Ruolo di eventuali esperti indipendenti**

Nella definizione della Politica di remunerazione la Società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.



## **I.D Obiettivi e principi della Politica sulla remunerazione**

L'obiettivo perseguito dalla Politica di remunerazione è di assicurare che la struttura retributiva complessiva della Società sia in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti con la finalità di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo.

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

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

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

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

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

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

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

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il CdA (oppure il Presidente del CdA), ha la facoltà di attribuire, in



via discrezionale, bonus specifici e/o variazioni retributive agli Amministratori esecutivi ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

La Politica di remunerazione non prevede la sottoscrizione con Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

## **I.E Componenti fisse e variabili della remunerazione**

### **Remunerazione degli amministratori**

Le politiche di remunerazione adattate da CSP stabiliscono con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

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

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

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

### ***Amministratori non esecutivi***

Con riferimento agli amministratori non esecutivi (inclusi i consiglieri indipendenti) la remunerazione è costituita da un compenso fisso determinato dall'Assemblea e non sono destinatari di remunerazione variabile e neppure di remunerazione basata su strumenti finanziari della Società. Inoltre agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

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



### **Amministratori esecutivi**

Con riferimento agli amministratori esecutivi, con la premessa che Presidente e Vice presidente non beneficiano di remunerazione variabile, in ragione delle considerazioni di cui sopra, la remunerazione è composta da :

- i) da una componente fissa annuale deliberata dall'Assemblea, determinata in misura significativa e congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi eventualmente stabiliti;
- ii) da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi (obiettivi di performance, anche di natura non economica) individuati dal budget e correlati al Piano Strategico triennale approvato dalla Società, periodo ritenuto coerente con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi.

Gli obiettivi di performance sono nei limiti del possibile:

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

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

Anche gli amministratori esecutivi godono di una copertura assicurativa "*Directors and Officers*".

La Politica di remunerazione prevede la concessione di benefici non monetari come meglio illustrati al punto I.E.

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

### **Collegio Sindacale**

I compensi dei membri del Collegio Sindacale sono determinati con delibera dell'Assemblea; agli stessi è attribuito un compenso fisso. Ciascun membro del collegio sindacale ha diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. I compensi per lo svolgimento della loro funzione sono stabiliti in base alle tariffe professionali previste per l'Ordine di appartenenza di ciascun sindaco.



### **Remunerazione dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche**

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

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

- una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance eventualmente stabiliti;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali stabiliti annualmente in sede di budget; il suo ammontare è determinato in funzione del grado di raggiungimento o superamento degli stessi (cd MBO obiettivi di performance, anche di natura non economica), collegati ai risultati attesi in base al Piano Triennale Strategico approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non superiore al 25% di detta remunerazione.

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

### **I.F Benefici non monetari**

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

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



## **I.G Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione**

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

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

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

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

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

## **I.H Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni**

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

## **I.I Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio**

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

## **I.J-K. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito**

Attualmente non sono previsti Piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

## **I.L. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro**

La Politica di remunerazione adottata dal CdA stabilisce che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere. Alla data della presente





Relazione la Società non ha stipulato accordi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro con Amministratori e/o Dirigenti strategici.

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

#### **I.M Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche**

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

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

#### **I.N. politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, partecipazione a comitati, svolgimento di particolari incarichi (Presidente Vice Presidente ecc.), ulteriori informazioni**

La Società non ha previsto una politica retributiva specifica per gli Amministratori non esecutivi ed indipendenti. Per la partecipazione a eventuali comitati, in qualità di membro degli stessi, non è attribuito nessun compenso fisso oltre a quello già stabilito.

#### **I.O. Riferimento a politiche retributive di altre società**

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



## **SEZIONE II**

La presente sezione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori, ai membri del collegio sindacale, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dal regolamento emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo CSP.

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

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

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

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

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

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

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

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

I membri del CdA percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.



Come stabilito nell'articolo 28 dello Statuto sociale, l'Assemblea degli azionisti delibera un ammontare globale dei compensi per la remunerazione di tutti gli amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche così come illustrato dalla tabella 1. Il CdA provvede poi, con l'astensione degli interessati, alla ripartizione dell'ammontare globale tra i diversi componenti e così è avvenuto con delibera del CDA del 30 aprile 2009 sentito il parere del Collegio Sindacale. Il compenso complessivo deliberato pari ad euro 400.000 è così ripartito:

€ 320.000 al Presidente;

€ 60.000 al Vice Presidente;

€ 20.000 al Consigliere indipendente.

All'amministratore indipendente è riconosciuto solamente un compenso fisso pari a 20.000 Euro.

Agli amministratori esecutivi ad esclusione del Presidente, è riconosciuta anche una retribuzione per lavoro subordinato in ragione degli incarichi esecutivi svolti per la Società.

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

In relazione alla remunerazione del Vice Presidente, S.ra Bertoni Maria Grazia, è previsto un compenso per lavoro subordinato pari ad euro 198.000.

In relazione agli amministratori esecutivi Sig. Bardini Giorgio e Bertoni Mario, è previsto un compenso da lavoro subordinato pari rispettivamente ad euro 45.000 ed euro 187.000 (quest'ultimo al netto del bonus di competenza erogato nel 2011 ma di competenza dell'esercizio 2010).

L'amministratore esecutivo Bertoni Mario ha inoltre beneficiato di un bonus variabile così come indicato nell'apposita sezione della Tabella 1, *7-bis* in relazione agli obiettivi di performance raggiunti in conformità a quanto previsto dalla Politica di remunerazione.

I benefici non monetari riconosciuti agli amministratori esecutivi, sono indicati nell'apposita sezione della tabella 1.

Si precisa inoltre che al momento, in relazione agli amministratori, sindaci, direttori generali e dirigenti strategici:

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

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'Organo di Amministrazione, del collegio sindacale o di Direttore Generale, sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di amministrazione, dai membri del collegio sindacale e dai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio secondo i criteri indicati nell'Allegato 3 schema 7 bis al Regolamento Emittenti 11971/99.

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

**Tabella 1 -7-bis : Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche ( in migliaia di euro)  
Anno 2011**

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi ( nota 1) (**)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (***)	Partecipazione agli utili				
<b>AMMINISTRATORI</b>											
Bertoni Francesco	Presidente e amministratore delegato	1/1/11 - 31/12/11	2012	320			1		321		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				320			1		321		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				320			1		321		

**Nota 1 - Dettaglio compensi fissi**

Compenso per cariche ex art. 2389 c. 3 C.C.	320
<b>TOTALE</b>	<b>320</b>

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

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Bertoni Maria Grazia	Vice Presidente e amministratore delegato	1/1/11 - 31/12/11	2012	258			6		264		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				258			6		264		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				258			6		264		

**Nota 1 - Dettaglio compensi fissi**

Compenso per cariche ex art. 2389 c. 3 C.C.	60
Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	198
<b>TOTALE</b>	<b>258</b>

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

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Bertoni Mario	Amministratore esecutivo	1/1/11 - 31/12/11	2012	187		6	10		203		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				187		6	10		203		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				187		6	10		203		

**Nota 1 - Dettaglio compensi fissi**

Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	187
<b>TOTALE</b>	<b>187</b>

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

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Badini Giorgio	Amministratore esecutivo	1/1/11 - 31/12/11	2012	45			0		45		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45			0		45		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				45			0		45		

**Nota 1 - Dettaglio compensi fissi**

Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	45
<b>TOTALE</b>	<b>45</b>

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

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Lercari Umberto	Amministratore indipendente	1/1/11 - 31/12/11	2012	20					20		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20					20		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20					20		

**COLLEGIO SINDACALE**

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Montesano Marco	Presidente del collegio Sindacale	1/1/11 - 31/12/11	2012	22					22		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22					22		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22					22		

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Stracciari Vanna	Sindaco	1/1/11 - 31/12/11	2012	17					17		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17					17		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				17					17		

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Tescaroli Guido	Sindaco	1/1/11 - 31/12/11	2012	19					19		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19					19		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				19					19		

(\*) anno dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2011

(\*\*) compensi di competenza 2011 al netto di eventuali bonus di competenza 2010 erogati nel 2011

Nei "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

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

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

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

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

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

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

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

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

TABELLA 1 - 7-ter : Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali  
Anno 2011

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	n. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	n. azioni acquistate	n. azioni vendute	n. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Bertoni Francesco	Presedente consiglio amministrazione	CSP International Fashion Group S.p.A	5.513.742			5.513.742
		Le Bourget S.A.	1			1
Bertoni Maria Grazia	Vice Presidente consiglio di amministrazione	CSP International Fashion Group S.p.A	5.680.304	63.287		5.743.591
		Le Bourget S.A.	1			1
Bertoni Mario	amministratore	CSP International Fashion Group S.p.A	1.524.829			1.524.829*
Bardini Giorgio	amministratore	CSP International Fashion Group S.p.A	4.083.510			4.083.510**
Lercari Umberto	amministratore	CSP International Fashion Group S.p.A	0			0
Montesano Marco	presidente collegio sindacale	CSP International Fashion Group S.p.A	0			0
Stracciari Vanna	sindaco effettivo	CSP International Fashion Group S.p.A	0			0
Tescaroli Guido	sindaco effettivo	CSP International Fashion Group S.p.A	0			0
Bardini Valter		CSP International Fashion Group S.p.A	305.000	10.000		315.000***

\* di cui azioni n. 929.157 usufruttuaria la madre More' Giuseppina.

\*\* di cui azioni n. 4.000.000 usufruttuaria la madre Bertoni Maria Grazia.

\*\*\* coniuge di Bertoni Maria Grazia.

Ceresara, 26 Marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Vice Presidente

Maria Grazia Bertoni