

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 29 MARZO 2023**

La presente relazione è disponibile sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.cspinternational.it nella sezione
"Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea Azionisti 2023"

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 ("**Consiglio**") di CSP International Fashion Group S.p.A. ("**CSP**", o "**Società**", o "**Emittente**", o ancora "**Capogruppo**") in data 29 marzo 2023, 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**" o "**Politica di Remunerazione**"), 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, dei 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.

La seconda sezione della Relazione ("**Sezione II**" o "**Relazione sui Compensi Corrisposti**") illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 (di seguito anche l'"**Esercizio**") ai soggetti sopra indicati.

Più precisamente, tali dati e informazioni sono forniti in forma nominativa per i componenti degli organi di amministrazione e controllo, e ove individuati, per i Direttori Generali, nonché in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2023 (che sarà chiamata, tra l'altro, a deliberare in merito all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2022) 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, nella sezione "*Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea Azionisti 2023*".

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

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

A tal fine, ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima dell'Assemblea ordinaria annuale presso la sede sociale della Società e pubblicata sul sito *internet* di quest'ultima all'indirizzo www.cspinternational.it nella sezione "*Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea Azionisti 2023*", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "1Info", consultabile all'indirizzo www.1Info.it.

SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023

INTRODUZIONE

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica in materia di remunerazione adottata dalla Società (“**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 Strategiche¹, 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 perseguimento del successo sostenibile della Società stessa, tenendo conto della necessità di disporre, trattenerne 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, 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 compatibilmente con la dimensione e la struttura dell’assetto proprietario proprio della Società.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente Sezione è riferita all’esercizio 2023 ed ha, pertanto, durata annuale.

1. La presente sezione contiene le seguenti informazioni:

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.

¹ Per “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” si intendono i dirigenti del gruppo CSP International (diversi dagli eventuali Direttori Generali) che non sono membri del Consiglio di Amministrazione, eventualmente 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. Alla data di approvazione della presente Relazione non sono stati individuati da parte del Consiglio di Amministrazione Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(i) 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) 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 perseguimento del successo sostenibile e tenga conto della necessità di disporre, di trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; (b) assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica di Remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e 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) 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.

(iv) Amministratori esecutivi

L'Amministratore Delegato, 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 per le 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) 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. In particolare:

(a) 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;

- (b) presenta proposte o esprimere 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;
- (c) valuta la possibilità di istituire sistemi di incentivazione, anche di lungo termine, per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (d) monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- (e) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione degli Amministratori e del top management; se del caso formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (f) 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;
- (g) svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione;
- (h) 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.

Per la descrizione delle attività attribuite al Comitato 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 2022, disponibile sul sito *internet* dell'Emittente all'indirizzo www.cspinternational.it, nella sezione "*Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea Azionisti 2023*".

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, 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 prevarrà 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.

Nel corso del 2022, il Comitato Nomine e Remunerazioni si è riunito 5 volte (in data 14 e 24 marzo 2022, 13 e 26 maggio 2022 e 30 novembre 2022). La durata media delle riunioni è stata di circa settanta minuti e la percentuale di partecipazione dei suoi membri alle riunioni è stata del 100%. Ad alcune delle riunioni sopra elencate ha partecipato anche il Collegio Sindacale per il tramite di uno dei suoi componenti.

Nel corso delle suddette riunioni il Comitato ha, tra l'altro: (i) esaminato il "*IX Rapporto Annuale sull'applicazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate*" del Comitato per la Corporate Governance e le raccomandazioni di competenza formulate per il 2022 dal Presidente del comitato medesimo nella lettera annuale agli emittenti; (ii) esaminato la bozza del proprio Regolamento, approvato poi dal Consiglio di Amministrazione in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Nel corso dell'esercizio 2022 il Comitato ha inoltre svolto le seguenti attività:

- con riferimento alle funzioni attribuitegli in materia di remunerazione, (iii) esame della bozza della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2021 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e (iv) valutazioni sui compensi da corrispondere agli Amministratori esecutivi a seguito della scomparsa del Presidente e Amministratore Delegato Sig. Francesco Bertoni;

- con riferimento alle funzioni attribuitegli in materia di nomine, (iv) istruttoria periodica relativa alle verifiche dei requisiti di indipendenza e onorabilità degli Amministratori e sull'assenza di cause di incompatibilità o ineleggibilità in capo agli stessi; (v) esame del candidato alla carica di Amministratore da cooptare per integrare il Consiglio di Amministrazione, a seguito della scomparsa del Presidente e Amministratore Delegato Sig. Francesco Bertoni; (vi) verifica del possesso dei requisiti da parte dell'amministratore da cooptare e (vii) valutazioni relative all'attribuzione delle deleghe gestorie agli Amministratori a seguito della scomparsa del Sig. Francesco Bertoni;

- con riferimento alle funzioni proprie del Comitato Consiglieri Indipendenti e del Comitato Parti Correlate, (viii) aggiornamento dell'Allegato A alla Procedura OPC, a seguito delle modifiche apportate da Consob all'Appendice del Regolamento "Operazioni con Parti Correlate", emanato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 nella versione in vigore dal 31 dicembre 2021.

Nel corso dell'esercizio 2022, nello svolgimento della propria funzione di Comitato per le Remunerazioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, ma non ha avuto necessità di disporre di risorse finanziarie e neppure di avvalersi di consulenti esterni.

Per il 2023 il Comitato ha programmato di tenere almeno quattro riunioni; alla data della presente Relazione il Comitato si è riunito 2 volte, in data 16 marzo 2023 e in data 23 marzo 2023 ed entrambe le riunioni hanno registrato la partecipazione di tutti i suoi membri e del Presidente del Collegio Sindacale; nel corso di quest'ultima riunione ha esaminato la proposta di Politica di Remunerazione per l'esercizio 2023, nonché la bozza delle altre parti della Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter, TUF, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione che l'ha approvata nella seduta del 29 marzo 2023.

C) Come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni.

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

Compatibilmente con la struttura aziendale, la Politica di Remunerazione mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali, degli eventuali Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ove individuati, in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

D) Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

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

E) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base e durata. Eventuali cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 29 aprile 2022 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 cerca di incentivare le persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e delle altre società incluse nel suo perimetro di consolidamento ("Gruppo"), con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del management e quelli della generalità degli Azionisti.

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

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

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

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

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

Laddove utilizzata (non attualmente), la componente variabile di remunerazione ad erogazione differita, costituita da piani di incentivazione basati su azioni o strumenti finanziari, intende perseguire sia obiettivi di breve periodo di cui sopra, attraverso il meccanismo di maturazione annuale per tranche, 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, delle controllate o del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà, su proposta o previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, di attribuire, in via discrezionale, bonus specifici e/o variazioni retributive agli Amministratori esecutivi della Società (nel rispetto delle deliberazioni assunte dall'Assemblea sulla remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione) ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Direttori Generali.

La presente Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione è stata predisposta per l'esercizio 2023 ed ha, pertanto, durata annuale; non si discosta significativamente da quella applicata nei precedenti esercizi, se non per quanto di seguito indicato e sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.

Rispetto alla versione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022, la Politica di Remunerazione è stata oggetto di revisione da parte della Società principalmente al fine di tener conto: (i) del contesto macro economico - caratterizzato da una permanente volatilità ed incertezza - e dell'impatto del contesto geopolitico; (ii) della necessità di attrarre, trattenere e motivare soggetti con competenze ed esperienze professionali adeguate al miglior esercizio delle rispettive funzioni; è stata pertanto elevata l'incidenza percentuale della componente variabile rispetto alla componente fissa per gli eventuali soggetti interessati (dal 25% al 40%).

L'Assemblea, nella riunione del 29 aprile 2022, in conformità alle previgenti previsioni del sesto comma dell'articolo 123-ter del TUF, aveva espresso un giudizio positivo sulla Sezione I della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti con voti favorevoli n. 26.052.413 pari al 99,910% dei presenti in assemblea e al 65,213% del capitale sociale.

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la presente Politica di Remunerazione in data 29 marzo 2023 su proposta del Comitato per le Nomine e per le Remunerazioni, sentito il Collegio Sindacale. La Politica di Remunerazione ha durata annuale e ha ad oggetto la remunerazione per l'esercizio 2023 degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori non esecutivi, degli eventuali Direttori Generali (ove nominati), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove individuati) e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., dei componenti del Collegio Sindacale.

La Politica di Remunerazione stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue:

- di regola la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli eventuali Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dovrebbe essere costituita da una componente fissa e una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance, anche di natura non economica, che può consistere in una retribuzione in denaro (*bonus* o altri incentivi in denaro) ovvero mediante l'attribuzione di strumenti finanziari della Società;

- tuttavia, il Consiglio di Amministrazione, nell'attuare la Politica di Remunerazione e le procedure in materia di remunerazione, può tener conto del fatto che alcuni Amministratori sono 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;
- in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, la Politica di Remunerazione, come si specificherà in seguito, distingue tra Amministratori esecutivi ed Amministratori non esecutivi;
- la Politica di Remunerazione **non prevede una componente di remunerazione variabile di breve termine per gli Amministratori esecutivi; prevede invece il riconoscimento di una componente variabile di breve termine per gli eventuali Direttori Generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche** eventualmente individuati, di cui si darà conto nel prosieguo;
- la presente Politica di Remunerazione **non prevede una componente di remunerazione variabile di medio-lungo termine**. Con riguardo agli Amministratori esecutivi tale scelta è stata operata in considerazione (i) dell'assenza di una componente remunerazione fissa, stante la rinuncia operata dai medesimi (di cui si darà conto nel prosieguo), (ii) del loro ruolo di Azionisti rilevanti della società e del conseguente particolare e consolidato rapporto con la Società medesima e con il Gruppo CSP, (iii) del contesto macroeconomico e geopolitico particolarmente complesso. Non si ravvisano pertanto rischi in merito al possibile orientamento degli Amministratori esecutivi sul conseguimento di risultati di breve periodo e non sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio-lungo termine della Società; nel caso di nomina di un Amministratore esecutivo privo delle particolari caratteristiche sopra richiamate, il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo sarà strutturato in modo tale da focalizzarne l'attenzione anche sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio-lungo termine, attenuando i rischi di orientamenti sbilanciati sul breve periodo;
- al fine di perseguire una progressiva integrazione dei temi di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* nell'ambito della strategia aziendale, della gestione dei rischi e dei processi di remunerazione, nel corso della riunione del 14 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato al "Comitato rischi e Governance", ridenominato "Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità", le funzioni in materia di sostenibilità, tra le quali il necessario supporto al Consiglio di Amministrazione nell'analisi dei temi rilevanti per la creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società. A tale Comitato è stato affidato, tra gli altri, il compito di individuare gli indicatori di performance da proporre al Consiglio di Amministrazione, funzionali ad una revisione della presente Politica di Remunerazione, consentendo nel futuro l'istituzione di un sistema incentivante variabile di breve e medio-lungo periodo, che tenga conto anche degli obiettivi di sostenibilità, che la presente Politica di Remunerazione non contempla.

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 ha deliberato di determinare per il triennio 2021-2022-2023 un compenso complessivo annuale lordo per l'intero Consiglio di Amministrazione, ivi compreso quello da riconoscere degli Amministratori investiti di particolari cariche, nella misura di euro 500.000,00 (cinquecentomila/00), comprensivi dell'eventuale parte variabile e senza considerare le eventuali retribuzioni da lavoro dipendente percepite dagli Amministratori in relazione al rapporto di lavoro in essere con la Società e il Gruppo, affidando al Consiglio, secondo quanto previsto dallo Statuto sociale, la ripartizione tra i suoi componenti, per ciascun anno del triennio, salvo diversa deliberazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 21 maggio 2021, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea, ha deliberato di non prevedere per l'esercizio 2021 l'attribuzione agli Amministratori esecutivi di una componente variabile della remunerazione, in considerazione delle circostanze eccezionali determinate dall'emergenza pandemica e del ruolo di Azionisti di CSP di entrambi gli Amministratori delegati, accogliendo la proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazioni di determinare il compenso annuo a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione nella misura di euro 424.000, 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) (v. infra, Sezione II, Parte Prima, punto 1.1 della presente Relazione).

A seguito della scomparsa del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Sig. Francesco Bertoni, avvenuta il 12 maggio 2022, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 maggio 2022: (i) ha deliberato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, la cooptazione in sua sostituzione del Sig. Mario Bertoni, al quale sono state conferite anche la carica di Vice Presidente e deleghe gestionali sino alla prossima Assemblea degli Azionisti, convocata per il 28 aprile 2023, (ii) ha nominato alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione sino alla prossima Assemblea, il Sig. Carlo Bertoni, già Amministratore Delegato della Società. Il Sig. Mario Bertoni e il Sig. Carlo Bertoni hanno espressamente rinunciato a qualsivoglia compenso per gli incarichi assunti in seno al Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della riorganizzazione aziendale in corso e della retribuzione di lavoro subordinato dai medesimi percepita dalla Società per gli incarichi dirigenziali in essere. Il Sig. Carlo Bertoni ha altresì confermato la sua rinuncia al compenso monetario anche in relazione al mandato di Consigliere e di Amministratore Delegato della Società per tutto il triennio 2021-2023, già manifestata nel corso della seduta consiliare del 21 maggio 2021.

Amministratori esecutivi

Con riferimento agli Amministratori esecutivi, la remunerazione può essere composta:

- (i) da una componente fissa annuale stabilita dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto del limite complessivo fissato dall'Assemblea degli Azionisti al momento della nomina per ciascun esercizio del triennio di durata del mandato, determinata in misura significativa e congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi eventualmente stabiliti;
- (ii) agli Amministratori esecutivi, oltre alla remunerazione attribuita nel rispetto del limite complessivo stabilito dall'Assemblea, potrebbe essere riconosciuta una retribuzione per lavoro subordinato in ragione degli incarichi dirigenziali svolti in seno alla Società;
- (iii) da una componente variabile di breve termine correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance quantitativi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: Ricavi netti, EBIT, EBITDA, Utile netto, contenimento delle componenti del capitale circolante, margini di contribuzione, contenimento dei costi di struttura, Indebitamento finanziario netto, ecc.) e qualitativi (obiettivi di performance, anche di natura non economica) individuati dal budget e correlati al Piano pluriennale approvato dalla Società, periodo ritenuto coerente con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi.

Gli obiettivi di performance sono nei limiti del possibile:

- specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
- misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
- 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.

L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente conseguiti. Prerequisito per l'erogazione dei premi, generalmente, è la permanenza nella Società fino al 31 dicembre dell'esercizio ai cui risultati sono legati gli obiettivi di performance.

La componente variabile di breve periodo può giungere sino ad un massimo del 40% dell'importo del compenso fisso.

Lo schema di incentivazione variabile può prevedere alcune condizioni di accesso (c.d. "on/off") al pagamento del compenso variabile in relazione al raggiungimento di un determinato parametro realizzato dalla/e Società e/o dal Gruppo.

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

Tuttavia, premesso quanto sopra, nella seduta del 29 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha ritenuto, nonostante i positivi risultati consolidati conseguiti dal Gruppo nell'esercizio 2022, di **non prevedere nella Politica di Remunerazione 2023 una componente variabile per gli Amministratori esecutivi**, tenuto conto (i) dell'assenza di una componente di remunerazione fissa, stante la rinuncia al compenso operata dai medesimi di cui si è dato atto, (ii) del loro ruolo di Azionisti rilevanti della Società e del conseguente particolare e consolidato rapporto con la Società medesima e con il Gruppo CSP, (iii) del contesto macroeconomico e geopolitico particolarmente complesso.

Amministratori non Esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata in misura fissa, non essendo legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici, ed è commisurata alla competenza, alla professionalità, all'esperienza maturata e all'impegno richiesto, anche in relazione all'eventuale partecipazione ai comitati endoconsiliari.

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

Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Premesso che, alla data di approvazione della presente Relazione, la Società non ha nominato Direttori Generali e non ha individuato Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'eventuale loro remunerazione verrà stabilita in coerenza con i principi generali e criteri di seguito 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, delle controllate e/o del Gruppo.

Lo schema generale della remunerazione di eventuali Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche può prevedere:

- una componente fissa annuale lorda (RAL), determinata in base al posizionamento prescelto del mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo 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 di breve periodo, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali stabiliti annualmente in sede di budget; il suo ammontare è determinato in funzione del grado di raggiungimento o superamento degli stessi (c.d. MBO, obiettivi di performance di natura quantitativa, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, EBIT, EBITDA, PFN, Ricavi netti, 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). Rispetto al premio massimo percepibile, per il quale attualmente non è previsto un meccanismo di "over-performance", indicativamente il 60% degli obiettivi è di carattere quantitativo/finanziario ed il rimanente 40% di carattere qualitativo/non finanziario.

La componente variabile di breve periodo è pari ad una percentuale prestabilita della retribuzione annua lorda (RAL) fissa, di peso generalmente non superiore al 40% di detta remunerazione fissa.

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

La Società, tenuto conto dell'evoluzione del business e del contesto macroeconomico e all'esito della citata ridefinizione di alcuni ruoli apicali, valuterà in futuro la possibile introduzione, nell'ambito della politica di

remunerazione, di una componente variabile di medio-lungo termine, di carattere monetario e/o basata su strumenti finanziari della Società, legata anche a tematiche di sostenibilità.

G) Benefici non monetari.

La Politica di Remunerazione prevede che agli Amministratori e ai Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche eventualmente individuati da Consiglio di Amministrazione, possono 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 eventualmente applicabile. Attualmente non sono previsti altri benefici non monetari.

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

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

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

H) Obiettivi di performance e altri parametri.

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

La Politica di Remunerazione prevede il solo riconoscimento di una componente variabile di breve termine, limitatamente agli eventuali Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove individuati).

La componente variabile di breve termine è legata al raggiungimento di obiettivi finanziari e non finanziari, anche di natura non economica, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola pari a 12 mesi.

Tali obiettivi sono stabiliti facendo riferimento al budget annuale e/o al Piano pluriennale e l'ammontare della componente variabile della remunerazione è determinata in funzione del raggiungimento o del superamento di detti obiettivi, con un limite massimo corrispondente al 40% della remunerazione annua lorda fissa.

La componente di breve termine della remunerazione degli eventuali Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove individuati) è determinata sulla base dei risultati della Capogruppo e/o delle società del Gruppo e/o del Gruppo stesso e/o delle aree di specifica responsabilità del singolo soggetto destinatario di tale remunerazione. Per entrambe le categorie può essere previsto un parametro di ponderazione per determinare l'entità del premio da liquidare, legato, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, all'utile netto della Società, delle controllate e/o del Gruppo, che prevede una soglia minima al di sotto della quale non è prevista l'erogazione di premi.

Il Consiglio di Amministrazione può tenere conto di ogni componente inusuale e/o non ricorrente di risultato relativo a ciascun esercizio ai fini della determinazione degli appropriati livelli complessivi di raggiungimento degli obiettivi.

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

La Politica di Remunerazione **non prevede una componente variabile di medio-lungo termine** per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli eventuali Direttori Generali e Dirigenti con

Responsabilità Strategiche. Pur riservandosi di implementare un piano di incentivo a medio-lungo termine in futuro, la Società ha al momento ritenuto di non adottare un simile piano di incentivazione per le motivazioni espresse alla precedente lettera F).

L) 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.

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

J) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica 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 medesima, anche nel lungo termine e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi. Si rinvia inoltre a quanto descritto nei precedenti paragrafi E) ed F) della presente Sezione.

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

Il diritto alla componente variabile annuale della remunerazione e alla relativa erogazione economica, ove previste, viene di norma meno in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di riferimento, sia su iniziativa del beneficiario, sia su iniziativa aziendale. Per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove nominati, la maturazione e l'erogazione della componente variabile è subordinata alla sussistenza 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.

Attualmente non sono previsti sistemi di pagamento differiti né sistemi di correzione ex post.

L) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.

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

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

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

Per quanto riguarda gli Amministratori, eventualmente il Direttore Generale ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trova applicazione quanto disposto

in tema dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente eventualmente in essere.

A partire dall'esercizio sociale 2021 la Società ha stabilito che si possano stipulare accordi con Amministratori ed eventuali Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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.

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

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

La Società adotta coperture assicurative e può adottare coperture previdenziali pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti. Alla data di approvazione della presente Relazione sono previste per gli Amministratori esecutivi e/o Dirigenti Strategici e altri Dirigenti coperture assicurative contro morte accidentale, disabilità permanente, perdita 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, Direttori Generali, Dirigenti Strategici e/o comunque a soggetti "apicali", sia della Società che delle controllate, un'adeguata copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave, oltre la generale tutela prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro eventualmente applicabile.

O) La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).

Agli Amministratori Indipendenti, spetta l'attribuzione di un compenso in misura fissa, per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società anche in relazione alla loro partecipazione ai comitati endoconsiliari (Comitato Nomine e Remunerazioni, Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità); tale compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della ripartizione dell'importo complessivo massimo stabilito dall'Assemblea.

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

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

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

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.; è di regola determinata dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della ripartizione dell'importo complessivo massimo stabilito dall'Assemblea.

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

La Politica di Remunerazione e la determinazione del livello di remunerazione sono stati definiti autonomamente dalla Società, e non sono state utilizzate come riferimento 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.

Nel caso di circostanze eccezionali, come definite ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (*i.e.* situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di rimanere sul mercato), quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'esigenza (i) di attrarre e trattenere le figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, nonché (ii) di motivare tali figure rispetto a specifici *KPI's* che possono rivestire una significativa importanza in virtù di circostanze contingenti, la Società valuta l'opportunità che si possa procedervi, trovando applicazione, in tal caso, le disposizioni della Procedura OPC adottata dalla Società, anche qualora dovessero ricorrere ipotesi di esenzione ivi previste.

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

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

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

Si precisa che non costituisce deroga alla Politica di Remunerazione l'assenza di assegnazione di componenti variabili a breve e/o a medio-lungo termine della remunerazione per gli Amministratori esecutivi che siano anche Azionisti rilevanti della Società.

2. Compensi dei componenti del Collegio sindacale

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

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa determinata dall'Assemblea in sede di nomina, sulla base della competenza, della professionalità, dell'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto oltre che dalle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

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

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

Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30 aprile 2021, ha nominato quali componenti dell'Organismo di Vigilanza 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.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2022 e altre informazioni

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

In particolare, nella Parte prima della Sezione II è fornita una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei predetti soggetti, compresi i trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nella Parte seconda della Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2022, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate, ai predetti soggetti.

La presente sezione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori e ai membri del Collegio Sindacale, utilizzando le tabelle predisposte secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo CSP.

Si ricorda che alla data della presente Relazione la Società non ha nominato Direttori Generali né individuato Dirigenti con Responsabilità Strategiche; pertanto, nella Tabella 1 prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti non è presente la corrispondente sezione.

Si precisa, inoltre, 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, 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.

Viene inoltre fornita la Tabella 1, prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti, che indica le partecipazioni nella Società detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai Direttori Generali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dai coniugi non legalmente separati, dai figli minori, direttamente o indirettamente tramite controllate, Società fiduciarie, o per interposta persona, nella Società e nelle Società da questa controllate.

In particolare, è indicato, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i Direttori Generali e cumulativamente per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

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

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

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, anche per una frazione di anno. Si precisa che

non sono indicati i dati relativi al Direttore Generale (in quanto non nominato) e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in quanto non individuati nel corso dell'esercizio 2022).

Prima parte della Sezione II)

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022, nel rispetto della politica di remunerazione definita per l'esercizio 2022 ("**Politica 2022**"), agli Amministratori e ai Sindaci, non essendo presenti né Direttori Generali né Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L'illustrazione di alcune voci ed ulteriori informazioni sono reperibili anche nella Sezione I della presente Relazione.

1.1 Descrizione dei compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2022

Il Consiglio di Amministrazione in carica nel corso dell'esercizio 2022 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 Carlo Bertoni (CEO);
- gli Amministratori non esecutivi, Giorgio Bardini, Rossella Gualtierotti (indipendente), Beatrice Graziano (indipendente).

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

- per il Comitato Nomine e Remunerazioni, gli Amministratori Indipendenti Rossella Gualtierotti (Presidente) e Beatrice Graziano;
- per il Comitato Rischi e Governance (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.

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.

Come stabilito nell'articolo 28 dello Statuto sociale, l'Assemblea degli Azionisti delibera un ammontare complessivo dei compensi per la remunerazione di tutti gli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche, così come illustrato dalla Tabella 1. Il Consiglio di Amministrazione provvede poi, con l'astensione degli interessati e su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, alla ripartizione dell'ammontare globale tra i diversi componenti.

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 ha determinato in euro 500.000 il compenso lordo annuale complessivo a favore del Consiglio di Amministrazione per l'intera durata dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 21 maggio 2021, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 30 aprile 2021, accogliendo la proposta presentata dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di non prevedere per l'esercizio 2021 l'attribuzione agli Amministratori esecutivi di una componente variabile della remunerazione, in considerazione delle circostanze eccezionali determinate dall'emergenza pandemica e del ruolo quali azionisti di CSP di entrambi gli Amministratori delegati, e di determinare un compenso annuo a beneficio dei membri del Consiglio di Amministrazione pari a complessivi 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 corrisponderci 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 (*Previdai*);

- al Consigliere non esecutivo, Signor Giorgio Bardini, 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, euro 17.000, da corrispondersi al termine di ciascun esercizio, oltre al compenso pari a euro 3.000 quale membro dell'OdV;
- al Consigliere indipendente, Dott.ssa Beatrice Graziano, euro 15.000, da corrispondersi al termine di ciascun esercizio, oltre al compenso pari a euro 3.000 quale membro dell'OdV.

La descrizione e il valore dei benefici non monetari riconosciuti quali fringe benefit sono indicati nella colonna 4 della Tabella 1.

In coerenza con la Politica 2022 – che non prevedeva componenti variabili per le motivazioni individuate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 marzo 2022, alla quale si rinvia – nell'esercizio 2022 non è maturato per gli amministratori alcun compenso a titolo di componente variabile della remunerazione.

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 deliberato (i) la nomina, sino alla prossima Assemblea, del Sig. Carlo Bertoni quale nuovo Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato (CEO), nonché (ii) la nomina per cooptazione del Sig. Mario Bertoni quale nuovo membro dell'organo amministrativo, conferendo allo stesso anche la carica di Vice Presidente con deleghe gestionali.

La cooptazione del nuovo membro dell'organo amministrativo, Sig. Mario Bertoni - che resterà in carica sino alla prossima Assemblea degli Azionisti della Società - è avvenuta su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e con deliberazione approvata dal Collegio Sindacale, in conformità alle previsioni di legge e di Statuto.

Nella seduta del 2 dicembre 2022, 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 con deleghe, Mario Bertoni al compenso monetario per gli incarichi di amministrazione ricoperti per tutta la durata del mandato loro conferito, 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 prossima Assemblea che sarà convocata per il 28 aprile 2023 per deliberare, tra l'altro, la nomina del Presidente e dell'amministratore in sostituzione del Sig. Francesco Bertoni). In tale occasione il Sig. Carlo Bertoni ha altresì confermato la sua rinuncia al compenso monetario anche in relazione al mandato di Consigliere e di Amministratore Delegato della Società, per tutto il triennio 2021-2023, già manifestata nel corso della seduta consiliare del 21 maggio 2021.

Alla luce di quanto precede, nell'esercizio 2022 sono stati corrisposti i compensi seguenti:

- al Sig. Francesco Bertoni, che nel corso dell'esercizio 2022 ha ricoperto la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore delegato sino al suo decesso occorso il 12 maggio 2022, è stato corrisposto *pro-rata tempore* un compenso pari a euro 121.376, conformemente al compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2021 (euro 332.000 per ciascun anno del mandato triennale conferito). Nel rispetto della Politica 2022, nessun bonus variabile e nessuna indennità per la cessazione della carica sono stati attribuiti, così come indicato nell'apposita sezione della Tabella 1, in conformità a quanto previsto dalla Politica 2022;

- all'Amministratore Delegato, Sig. Carlo Bertoni che a partire dal 27 maggio 2022 ha ricoperto anche la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, è stato corrisposto un compenso per lavoro subordinato di euro 241.325. Nel rispetto della Politica 2022, nessun bonus variabile è stato attribuito, così come indicato nell'apposita sezione della Tabella 1, in conformità a quanto previsto dalla Politica 2022;
- al Sig. Giorgio Bardini è stato corrisposto un compenso complessivo di euro 60.000 quale membro non esecutivo del Consiglio di Amministrazione;
- 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 pari a euro 17.000, in conformità al compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2021. La stessa ha inoltre percepito un compenso di euro 3.000 quale membro dell'OdV;
- all'Amministratore indipendente Graziano Beatrice - 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 pari a euro 15.000, in conformità al compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2021. La stessa ha inoltre percepito un compenso di euro 3.000 quale membro dell'OdV;
- all'Amministratore esecutivo Mario Bertoni, cooptato in data 27 maggio 2022 e nominato in pari data anche Vice Presidente con deleghe, è stato corrisposto nell'intero esercizio un compenso per lavoro subordinato di euro 237.176 di cui euro 148.768 a partire dalla data della cooptazione quale nuovo membro dell'organo amministrativo con la carica di Vice Presidente con deleghe. Nessun bonus variabile è stato attribuito, così come indicato nell'apposita sezione della Tabella 1, in conformità a quanto previsto dalla Politica 2022.

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.

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

Nella Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari relativa all'esercizio 2022 sono dettagliate le riunioni tenute dal Collegio Sindacale, nelle diverse composizioni, nel corso dell'anno, la durata delle stesse e la partecipazione dei membri del Collegio Sindacale alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dei comitati endoconsiliari e delle Assemblee.

Come illustrato nella Tabella 1, nel corso dell'esercizio 2022, il Presidente del Collegio Sindacale ha percepito un compenso lordo pari ad euro 22.000. Lo stesso ha inoltre percepito un compenso lordo di euro 3.000,00 quale membro all'OdV.

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

Nel merito, il rispetto della Politica di Remunerazione definita per l'esercizio 2022 è stato oggetto di verifica del Comitato Nomine e Remunerazioni in occasione della valutazione condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 23 marzo 2023. All'esito della verifica, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha confermato la coerenza e conformità alla Politica 2022 delle retribuzioni erogate agli Amministratori e ai Sindaci nel corso dell'esercizio 2022.

I benefici non monetari riconosciuti nell'esercizio 2022 agli Amministratori esecutivi e non esecutivi, oltre che ai membri del Collegio Sindacale, sono indicati nell'apposita sezione della Tabella 1.

Si precisa, inoltre, che alla fine dell'esercizio 2022, in relazione agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali 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;
- 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.

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

Nel corso dell'esercizio 2022, non sono state liquidate indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

1.3. Deroche applicate alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione 2022 approvata dall'Assemblea del 29 aprile 2022.

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

Nel corso dell'esercizio 2022, non prevedendo la Politica 2022 componenti variabili, non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

1.5. Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Nel presente paragrafo vengono fornite per gli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022, 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 lorda 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. Si precisa al riguardo che l'informativa viene limitata agli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 2, comma 2, della Delibera Consob n. 21623 del 10.12.2020 che consente alla Società di utilizzare i dati relativi agli esercizi iniziati a decorrere dal 1° gennaio 2019.

1.5.1 Variazioni annuali dei compensi di Amministratori e Sindaci

Compensi Amministratori e Sindaci (*) (inclusi eventuali benefit)	2019 Euro/000	2020 Euro/000	Var % 2020 vs 2019	2021 Euro/000	Var % 2021 vs 2020	2022 Euro/000	Var % 2022 vs 2021
Francesco Bertoni (Presidente sino al 12 maggio 2022) ⁽¹⁾	256	256	0%	310	21%	124	-60%
Carlo Bertoni (Amministratore Delegato e Presidente a partire dal 27 maggio 2022, nonché dirigente della Società)	249	251	1%	251	0%	252	1%
Mario Bertoni (Amministratore/Vice Presidente a partire dal 27 maggio 2022, nonché dirigente della Società) ⁽²⁾						155	N.d
Giorgio Bardini (Amministratore non esecutivo membro del CCRS) ⁽³⁾	98	129	32%	99	-23%	63	-36%
Rossella Gualtierotti (amministratore indipendente Presidente del CNR e del CCRS)	20	20	0%	20	0%	20	0%
Beatrice Graziano (amministratore indipendente e membro del CNR e del CCRS) ⁽⁴⁾				12	N.d.	18	50%
Guido Tescaroli (Presidente del Collegio Sindacale)	22	22	0%	24	9%	25	4%
Marta Maria Renoffio (Sindaco Effettivo) ⁽⁵⁾				11	N.d.	17	50%
Stefano Ruberti (Sindaco Effettivo) ⁽⁵⁾				11	N.d.	17	50%

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

(1) Carica di amministratore cessata in data 12.05.2022, a causa della prematura scomparsa.

(2) Nuovo amministratore cooptato in data 27.05.2022 a seguito della scomparsa del Sg. Francesco Bertoni. Compenso percepito in relazione al rapporto di dirigente in essere con la Società.

(3) 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.

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

(5) 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.

1.5.2 Variazioni annuali dei risultati della Società(*)

Risultati dell'Emittente (*)	2019 Euro/mio	2020 Euro/mio	Var% 2019 vs 2020	2021 Euro/mio	Var% 2020 vs 2021	2022 Euro/mio	Var% 2021 vs 2022
Ricavi Netti (in Euro/mio)	54,90	39,37	-28%	41,47	+5%	43,78	+6%
EBITDA (in Euro/mio)	-3,81	-5,28	-39%	-0,58	+89%	-0,66	-13%
Patrimonio Netto (in Euro/mio)	42,31	41,08	-3%	39,76	-3%	45,94	+16%
Posizione Finanziaria Netta (in Euro/mio)	19,00	13,66	-28%	10,57	-23%	8,67	-18%

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

1.5.3 Variazioni annuali della remunerazione annua lorda 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	2020	Var%	2021	Var%	2022	Var%
	(Euro/000)	(Euro/000)	2019-2020	(Euro/000)	2020-2021	(Euro/000)	2021-2022
Retribuzione annua lorda media complessiva dipendenti (**)	34,74	29,47	-15,2%	30,03	1,9%	31,79	5,8%

(*) i dati sono relativi alla capogruppo CSP International Fashion Group S.p.A e sono influenzati dall'utilizzo della cassa integrazione COVID-19 e da di altri ammortizzatori sociali.

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

1.6. 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 29 aprile 2022 – alla quale hanno partecipato, per delega, complessivamente n. 11 azionisti che rappresentavano n. 26.075.880 azioni ordinarie, pari al 65,272% 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 2021 con n. 26.074.880 voti favorevoli (pari al 99,996% dei presenti in assemblea e al 65,270% del capitale sociale).

3.2. Deliberazione non vincolante in merito alla seconda sezione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF.					
SCelta DI VOTO	N. Azionisti (per delega)	N. AZIONI	% SU AZIONI ORDINARIE RAPPRESENTATE	% SU AZIONI AMMESSE AL VOTO	% SU CAPITALE SOCIALE ORDINARIO
FAVOREVOLI	10	26.074.880	99,996%	99,996%	65,270%
CONTRARI	0	0	0	0	0
ASTENUTI	1	1.000	0,004%	0,004%	0,003%
NON VOTANTI	0	0	0	0	0
TOTALE	11	26.075.880	100%	100%	65,272%

SEZIONE II – Seconda Parte RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI

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

II.2 Seconda parte della Sezione II – (Tabelle)

TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Esercizio 2022 (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 Francesco	Presidente e Amministratore delegato	1/1/22 - 12/05/22	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				121				3			
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				121				3			124

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso Amministratore	121
TOTALE	121

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

Bertoni Carlo	Presidente e Amministratore delegato	1/1/22 - 31/12/2022	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				241		-		11			252
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				241		-		11			252

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	241
TOTALE	241

(*) 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	27/05/2022 - 31/12/2022	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				149		-		6			155
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				149		-		6			155

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	149
TOTALE	149

(*) 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	1/1/22 - 31/12/2022	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60				3			63
(II) Compensi da controllate e collegate				60				3			63
(III) Totale				60				3			63

Nota 1 - Dettaglio compensi fissi

Compenso Amministratore	60
Compenso da retribuzione fissa lavoro dipendente	-
TOTALE	60

(*) include auto aziendale

Gualtierotti Rossella	Amministratore indipendente	1/1/22 - 31/12/2022	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 Vigilanz ai sensi del D.lgs 231/2001

Graziano Beatrice	Amministratore indipendente	1/1/22 - 31/12/2022	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 Vigilanz ai sensi del D.lgs 231/2001

COLLEGIO SINDACALE

Tescaroli Guido	Presidente del collegio Sindacale dal 22/06/2018	1/1/22 - 31/12/2022	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 Vigilanz ai sensi del D.lgs 231/2001

Renoffio Marta Maria	Sindaco	1/1/22 - 31/12/2022	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17							17
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				17							17

Ruberti Stefano	Sindaco	1/1/22 - 31/12/2022	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17							17
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				17							17

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 (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

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

Nella colonna (7) **“Fair value dei compensi equity”** è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali (*Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi equity effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di vesting*). Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga (III), della Tabella 2 e alla colonna 12, riga (III), della Tabella 3A.

Nella colonna (8) **“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”** sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

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

TABELLA 1 - prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2021 – 31 dicembre 2022, nella Società, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Società partecipata	Titolo del possesso	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2021)	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2022)
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Bertoni Carlo	Presidente e CEO	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	1.483.073 (5)	2.871.738 (9)	-	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	1.451.823 (6)	2.871.738(9)	-	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	==	-	-	-	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO							
Bertoni Francesco (1)	Presidente e Amministratore delegato	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	8.615.214 (7)	-	8.615.214 (10)	-
PERSONE LEGATE AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Morè Giuseppina (2)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Usufrutto (***)	2.787.470	-	-	2.787.470
Bertoni Maria Grazia (3)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	5.780.500	-	-	5.780.500
		CSP International Fashion Group S.p.A	Usufrutto (****)	4.000.000	-	-	4.000.000
Engheben Sabrina (4)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	45.308 (8)	-	-	45.308
COLLEGIO SINDACALE							
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	==	-	-	-	-
SINDACI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO							
==	==	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE							
==	==	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-

(1) carica cessata in data 12/05/2022 causa decesso

(2) vedova di Bertoni Francesco e madre di Bertoni Carlo e Mario

(3) madre di Bardini Giorgio

(4) coniuge di Bertoni Carlo

(5) Di cui n. 868.401 relative alle nuove azioni ordinarie CSP International Fashion Group S.p.A. sottoscritte dal sig. Carlo Bertoni in data 27.12.2021 nell'ambito dell'aumento di capitale deliberato dall'Assemblea straordinaria del 30 aprile 2021.

(6) Di cui n. 857.151 relative alle nuove azioni ordinarie CSP International Fashion Group S.p.A. sottoscritte dal sig. Mario Bertoni in data 27.12.2021 nell'ambito dell'aumento di capitale deliberato dall'Assemblea straordinaria del 30 aprile 2021.

(7) Di cui n. 3.101.472 relative alle nuove azioni ordinarie CSP International Fashion Group S.p.A. sottoscritte dal sig. Francesco Bertoni in data 27.12.2021 nell'ambito dell'aumento di capitale deliberato dall'Assemblea straordinaria del 30 aprile 2021.

(8) Di cui n. 16.308 relative alle nuove azioni ordinarie CSP International Fashion Group S.p.A. sottoscritte dal sig. Engheben Sabrina in data 27.12.2021 nell'ambito dell'aumento di capitale deliberato dall'Assemblea straordinaria del 30 aprile 2021.

(9) Azioni ricevute per successione ereditaria dal padre sig. Francesco Bertoni in data 07.06.2022.

(10) Azioni trasferite per successione ereditaria dal sig. Francesco Bertoni, in parti uguali ai figli Carlo, Mario e Mariangela Bertoni, in data 07.06.2022.

(*) usufruttuaria Morè Giuseppina (con diritto di voto)

(**) usufruttuaria 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

Ceresara, 29 marzo 2023

Per il Consiglio di Amministrazione:

Il Presidente

Carlo Bertoni