

CSP

INTERNATIONAL
FASHION GROUP

CSP INTERNATIONAL FASHION GROUP S.p.A.

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

Capitale sociale € 17.361.752,42i.v.

Iscritta al Registro Imprese di Cremona-Mantova-Pavia n. 00226290203

sito internet: www.cspinternational.it

RELAZIONE ANNUALE 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 24 APRILE 2026

La presente relazione è disponibile sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.cspinternational.it nella sezione

"Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea Azionisti 2026"

Premessa

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ("**Relazione sulla Remunerazione**" o "**Relazione**") è stata predisposta ai sensi dei vigenti obblighi normativi e regolamentari, conformemente a quanto previsto dall'articolo 123-*ter* del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 come successivamente modificato e integrato ("**TUF**"), dall'art. 84-*quater* del Regolamento Consob adottato con delibera n. 119771 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato ("**Regolamento Emittenti**") e dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* e 7-*ter* dello stesso Regolamento Emittenti, ed in conformità alle raccomandazioni dettate in materia dal Codice di *Corporate Governance* per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. del 31 gennaio 2020 ("**Codice di Corporate Governance**"), al quale la Società aderisce.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione (anche "**Consiglio**") di CSP International Fashion Group S.p.A. ("**CSP**", o "**Società**", o "**Emittente**", o ancora "**Capogruppo**") in data 24 aprile 2026, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (anche "**Comitato Nomine e Remunerazioni**" o "**CNR**"), previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

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

La prima sezione della Relazione ("**Sezione I**"), in conformità agli artt. 123-*ter* del TUF e 9-*bis* della Direttiva 2007/36/CE (c.d. SHRD) introdotto dalla Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II), illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, degli eventuali Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dei componenti del Collegio Sindacale della Società (fermo quanto previsto dall'articolo 2402 del Cod. civ.), indicando le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa ("**Politica di Remunerazione**" o "**Politica**").

La seconda sezione della Relazione ("**Sezione II**") è articolata in due distinte parti:

- la prima parte ("**Prima Parte**") descrive analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 (di seguito anche l'"**Esercizio 2025**") ai soggetti sopra indicati. Si precisa al riguardo che tali dati e informazioni sono forniti in forma nominativa per i componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati tali dal Consiglio di Amministrazione;
- la seconda parte ("**Seconda Parte**") nella quale sono invece rappresentati: (i) il dettaglio dei compensi corrisposti o attribuiti nell'Esercizio 2025 ai predetti soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla presente Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle altre società incluse nel perimetro di consolidamento della stessa (il "**Gruppo**" o il "**Gruppo CSP**") dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai loro figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La Relazione viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 maggio 2026 (che sarà chiamata, tra l'altro, a deliberare in merito all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2025) 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*".

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

Inoltre, l'Assemblea esprime il proprio voto non vincolante sulla parte della Sezione II della Relazione che fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nel corso dell'Esercizio 2025.

A tal fine, ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico, nel rispetto dei termini richiesti dalla normativa vigente, presso la sede legale della Società e pubblicata sul sito *internet* di quest'ultima all'indirizzo www.cspinternational.it nella sezione "Investor Relations"-*"Corporate Governance"*-*"Assemblea Azionisti 2026"*, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "1Info", consultabile all'indirizzo www.1Info.it.

SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026

INTRODUZIONE

La presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della Politica di Remunerazione, che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene l’Emittente nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei membri del Consiglio di Amministrazione, degli eventuali Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità 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, l’Amministratore Delegato/CEO e gli altri eventuali amministratori titolari di deleghe di potere (gli **“Amministratori Esecutivi”**), il Collegio Sindacale e il Comitato Nomine e Remunerazioni.

La Politica di Remunerazione è stata adottata anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di *Corporate Governance*, tenuto conto della dimensione, della struttura e dell’assetto proprietario della Società.

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

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

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Nomine e Remunerazioni, nell’esercizio dei propri compiti, si è riunito per definirne la struttura e i contenuti nella riunione del 14 aprile 2026.

La Politica è poi stata sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 24 aprile 2026, congiuntamente alle altre parti della presente Relazione.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente Sezione (anche la **“Politica di Remunerazione 2026”**) è riferita all’esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2026 (di seguito anche l’**“Esercizio 2026”**) ed ha, pertanto, durata annuale.

¹ Per **“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”** si intendono i dirigenti del Gruppo CSP (diversi dagli eventuali Direttori Generali) che non sono membri del Consiglio di Amministrazione nonché gli altri soggetti, tutti individuati dal Consiglio stesso, che – conformemente a quanto disposto dalla normativa vigente e dal Codice di *Corporate Governance* – hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del gruppo ad essa facente capo (i **“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”** o **“DRS”** o **“Top Management”**). Nella seduta del 15 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione ha individuato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo: (i) il Direttore Organizzazione Finanza e Controllo – *Chief Financial Officer* dell’Emittente e (ii) il *Direttore Generale* della CSP Paris Fashion Group s.a.s., nonché (iii) il Presidente della stessa società controllata CSP Paris Fashion Group s.a.s.

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

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

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

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

(i) L'Assemblea degli Azionisti

- Determina, ai sensi dell'art. 2389 del Cod. civ. e dell'art. 28 dello Statuto sociale di CSP vigente, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, anche mediante determinazione di un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori (ivi inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche). Il Consiglio provvede poi, con l'astensione degli interessati, a ripartire tali somme tra i componenti del Consiglio stesso;
- determina, ai sensi dell'art. 2402 del Cod. civ., i compensi annuali dei membri del Collegio Sindacale all'atto della nomina, per l'intero periodo di durata del loro mandato;
- delibera, con voto vincolante, in merito alla Politica di Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter del TUF, con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa, e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della Politica medesima;
- delibera, con voto consultivo, in merito alla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF;
- delibera, ove proposti dal Consiglio di Amministrazione, sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica di Remunerazione.

(ii) Il Consiglio di Amministrazione

- Provvede – su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, con l'astensione dei diretti interessati – a ripartire l'eventuale importo complessivo, determinato dall'Assemblea, tra i membri del Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle deleghe e/o degli incarichi speciali attribuiti a ciascuno di essi;
- se del caso, nelle ipotesi diverse dal punto che precede, determina, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, con l'astensione dei diretti interessati, la remunerazione degli Amministratori delegati e degli Amministratori con incarichi speciali, sempre in relazione alle deleghe e/o agli incarichi speciali attribuiti a ciascuno di essi;
- istituisce al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazioni, nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni dettate dal Codice di *Corporate Governance*;
- con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni: (a) elabora, nel rispetto della 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 conformità 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 conformità con la Politica di Remunerazione, predispone, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazioni, i piani di remunerazione basati su azioni o su altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e, su delega dell'Assemblea, ne cura l'attuazione avvalendosi del Comitato Nomine e Remunerazioni;
- al ricorrere di circostanze eccezionali come definite dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, approva deroghe alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate o del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, nel rispetto delle modalità indicate dalla politica stessa.

(iii) Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il Comitato Nomine e Remunerazioni – tenuto conto di quanto raccomandato dal 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 di 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 del *Top Management*, 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, prevedendo, se del caso, anche l'introduzione di obiettivi basati su parametri ESG;
- valuta la possibilità di istituire sistemi di incentivazione, anche di lungo termine, per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevedendo, se del caso, anche l'introduzione di obiettivi basati su parametri ESG;
- 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

annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ex articolo 123-ter del TUF e, in particolare, la Politica di Remunerazione, per la sua presentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;

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

(iv) Gli Amministratori Esecutivi

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

- coadiuva il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nell'elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance*, al raggiungimento dei quali fare conseguire la corresponsione dell'eventuale componente variabile della remunerazione di eventuali Direttori Generali e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- sottopone al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni i progetti per eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari e formula proposte per la loro corretta attuazione, per quanto di sua competenza;
- fornisce al Comitato Nomine e Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza, la conformità complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, con particolare riguardo a eventuali Direttori Generali e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- attua la Politica di Remunerazione.

(v) Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nell'ambito del quale formula i pareri richiesti dalla legge e dal Codice di *Corporate Governance*; in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del Cod. civ.; nell'esprimere i pareri verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea.

Il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da questi designato può partecipare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni alle quali possono comunque assistere tutti i sindaci.

(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 2024-2026 è stato costituito dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 giugno 2024, a seguito della nomina dell'organo amministrativo deliberato in pari data dall'Assemblea. In linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* è composto da due

Consiglieri, entrambi indipendenti e segnatamente da:

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

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

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni – nella propria funzione di Comitato per le Remunerazioni – ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla politica per la remunerazione degli Amministratori, degli eventuali Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché, tenendo conto anche di quanto previsto dall'articolo 2402 del Cod. civ., dei Sindaci.

Per la descrizione dei compiti e delle funzioni attribuite al Comitato in relazione alla propria funzione di Comitato per le Remunerazioni si rinvia a quanto riportato al precedente paragrafo A (iii), mentre per quelle attribuite allo stesso in relazione alla propria funzione di Comitato per le Nomine, si rinvia alla Sezione 7.2 della "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" relativa all'Esercizio 2025, disponibile sul sito *internet* dell'Emittente all'indirizzo www.cspinternational.it, nella sezione "Investor Relations"- "Corporate Governance"- "Assemblea Azionisti 2026".

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 e aggiornato in data 20 dicembre 2024 ("**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.

Per una completa descrizione delle attività svolte dal Comitato nel corso dell'Esercizio 2025, si rinvia al paragrafo "Compiti nella funzione di Comitato per la Remunerazione", Sezione 7.2 della "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" relativa all'Esercizio 2025, disponibile sul sito internet della Società www.cspinternational.it, nella sezione "Investor Relations"-*"Corporate Governance"*-*"Assemblea Azionisti 2026"*.

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 2026 si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo, e, in particolare, la remunerazione proposta è stata parametrata alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto ed alle responsabilità assunte dai soggetti interessati.

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

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

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

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

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

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

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

E) Finalità 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 30 maggio 2025 e indicazione di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni – nella riunione consiliare del 24 aprile 2026, tenendo altresì in adeguata considerazione le raccomandazioni e gli orientamenti del Comitato per la *Corporate Governance* riflessi nei principi del Codice di *Corporate Governance* adottato dalla Società.

La Politica di Remunerazione è riferita all'Esercizio 2026 e ha, pertanto, durata annuale.

Tenuto conto che l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 30 maggio 2025 ha espresso parere favorevole in relazione alla politica di remunerazione sottoposta per lo scorso Esercizio 2025 (con n. 15.789.403 voti favorevoli, pari al 99,981% circa delle azioni ordinarie di CSP rappresentate in Assemblea e al 39,524% circa del capitale sociale ordinario), il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni, di elaborare per l'Esercizio 2026 una Politica di Remunerazione che si pone in sostanziale continuità con la politica approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 maggio 2025, confermando i sistemi incentivanti sia a breve termine che a lungo termine per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) che prevedono anche obiettivi di *performance*, sia a breve che a medio lungo termine, basati su parametri ESG.

La Politica di Remunerazione 2026 intende garantire, in continuità con la Politica di Remunerazione dell'Esercizio 2025, remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche competenze e qualità professionali all'interno dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società e del Gruppo nel lungo periodo.

Con la formalizzazione della Politica di Remunerazione 2026, la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi, riferiti in particolare agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, contribuiscano al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività di impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica di Remunerazione 2026 è volta a perseguire l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholders* rilevanti per la Società e il Gruppo, e – contestualmente – l'adozione per gli Amministratori Esecutivi e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), di forme di retribuzione incentivanti collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti, delle condizioni di lavoro dei dipendenti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa. La Politica di Remunerazione 2026 raccomanda la fissazione degli obiettivi in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società e del Gruppo di generare profitto nel lungo termine.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2026 ha lo scopo di:

(i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori (e in particolare degli Amministratori Esecutivi), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore

Generale) e dei Sindaci dell'Emittente, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate;

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

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

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

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

L'Assemblea del 14 giugno 2024, convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, ha nominato il Consiglio di Amministrazione della Società per il triennio 2024-2026 fissando, ai sensi dell'art. 2389, Cod. civ. e dell'art. 28 dello Statuto sociale di CSP in vigore, in euro 500.000 l'importo massimo complessivo lordo per la remunerazione da attribuire per ciascun anno solare del mandato triennale 2024-2026 a tutti gli amministratori, ivi compresi i compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche, comprensivi della parte variabile, nonché i compensi da attribuire ai componenti dei comitati endoconsiliari, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di ripartire gli importi tra i componenti del Consiglio stesso in considerazione dell'attività prestata a favore della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 27 settembre 2024, ha deliberato – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni – di riconoscere, per ciascun anno del triennio 2024-2026, a ciascun membro del Consiglio stesso, un compenso fisso per la carica di Amministratore da erogarsi *pro-rata temporis* (v. *infra* Sezione II, Prima Parte, punto 1.1 della presente Relazione).

Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi

La Politica di Remunerazione 2026 prevede, nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e in linea con la Politica di Remunerazione relativa all'Esercizio 2025 (la "**Politica di Remunerazione 2025**"), in aggiunta al compenso fisso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, un ulteriore compenso fisso per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione in proporzione all'impegno previsto.

Il compenso per la partecipazione a ciascuno dei comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione al suo interno è stabilito dal Consiglio medesimo in modo da rispettare l'eventuale importo complessivo massimo deliberato dall'Assemblea per la remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione (v. *infra* Sezione II, Prima Parte I, punto 1.1.2 della presente Relazione).

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

Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

La Politica di Remunerazione 2026 prevede, in linea con la Politica di Remunerazione 2025, l'attribuzione agli Amministratori Esecutivi di un ulteriore compenso, in aggiunta a quello fisso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, determinato in relazione alle deleghe attribuite e tenuto conto del rapporto di lavoro dipendente come dirigente della Società.

Tale ulteriore remunerazione, individuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il Collegio Sindacale, è fissata nel rispetto di quanto stabilito dall'Assemblea e dei principi della presente Politica, sia per la componente fissa, sia per la componente variabile; il Comitato Nomine e Remunerazioni formula la relativa proposta al Consiglio tenendo altresì

conto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

Si precisa che, la Politica di Remunerazione 2026 tiene conto che:

- in presenza di un rapporto di lavoro subordinato degli Amministratori Esecutivi con l'Emittente, in ragione degli incarichi dirigenziali svolti in seno alla Società o al Gruppo, agli stessi spetterà anche la relativa retribuzione attribuita all'inizio del rapporto di lavoro e le cui eventuali modifiche saranno soggette a deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- in continuità con quanto verificatosi in passato, per espressa richiesta da parte degli stessi, il compenso complessivo degli Amministratori Esecutivi non prevede, in relazione al rapporto di amministrazione, componenti fisse ulteriori rispetto al compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, in relazione alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione.

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

- (i) una componente fissa annua lorda rappresentata:
 - (a) dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, in relazione alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione, il cui ammontare dovrà essere stabilito nel rispetto dell'importo massimo complessivo lordo fissato dall'Assemblea per la remunerazione da attribuire per ciascun anno solare del mandato triennale 2024-2026 a tutti gli amministratori (nel seguito anche "**Plafond dell'Assemblea**");
 - (b) dalla Retribuzione Annuale Lorda (c.d. "RAL"), in relazione al rapporto di lavoro dipendente come dirigente della Società;
- (ii) una componente variabile di breve termine (c.d. "*Management by Objectives*", in breve "MBO") legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* di breve periodo, anche di natura non finanziaria stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione (v. *infra* paragrafo "H" della presente Sezione I), il cui ammontare dovrà essere stabilito nel rispetto del Plafond dell'Assemblea;
- (iii) una componente variabile di medio-lungo termine (c.d. "*Long Term Incentive*", in breve "LTI"), anch'essa legata al raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* di medio-lungo periodo, stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione (v. *infra* paragrafo "H" della presente Sezione I), il cui ammontare dovrà essere stabilito nel rispetto del Plafond dell'Assemblea.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli Amministratori Esecutivi con la prudente gestione dei rischi e di coerenza del sistema di remunerazione con il perseguimento di obiettivi e strategie aziendali, degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'attività di impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, secondo la Politica di Remunerazione 2026 tiene conto, tra l'altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori Esecutivi e/o delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'azienda, assicurando che la previsione di eventuali componenti variabili (MBO e/o LTI) sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati; (ii) dell'esigenza di evitare che la remunerazione variabile a carattere incentivante (MBO e/o LTI) si basi su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, sulla componente variabile della Remunerazione degli Amministratori Esecutivi è prevista l'applicazione di clausole di "*claw-back*" (che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte) qualora tali somme corrisposte o maturate siano state determinate sulla base di dati che, nei successivi due anni si siano rivelati

manifestamente errati, o frutto di condotte poste in essere dai beneficiari con dolo o colpa grave ovvero in violazione della legge e/o di disposizioni regolamentari, qualora in ragione di ciò si verifichi un grave pregiudizio economico e /o reputazionale per la Società e/o per le società del Gruppo.

Di seguito è indicato, per gli Amministratori Esecutivi, l'intervallo di *paymix*, ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva. Al riguardo si precisa che le percentuali della componente variabile di breve termine (MBO) e della componente variabile di medio-lungo termine (LTI) sono state calcolate, nel valore minimo, ipotizzando il mancato raggiungimento degli *entry point*, sia per l'MBO che per il LTI e, nel valore massimo, ipotizzando che sia conseguito il livello *target* (tenuto conto che non è prevista alcuna remunerazione per l'*over performance*).

PAYMIX AMMINISTRATORI ESECUTIVI				
CARICA	SCENARIO	FISSO	COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO LUNGO TERMINE (LTI)
PRESIDENTE (CEO) E VICE-PRESIDENTE	<i>Minimo</i>	100%	0%	0%
	<i>Massimo (Target)</i>	90%	5%	5%

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con altre società del Gruppo si compone dei seguenti elementi:

- (i) una componente fissa annua (Retribuzione Annu Lorda, c.d. "RAL"), definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo.
Tale componente retributiva viene adeguata nel tempo, conformemente all'evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite nonché i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato. In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa può ricomprendere, per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, somme riconosciute a titolo di patto di non concorrenza, il cui importo è commisurato all'ampiezza della durata e dei vincoli previsti dal patto medesimo;
- (ii) una componente variabile annua di breve termine (c.d. "Management by Objectives", in breve "MBO"), conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* di breve periodo, anche di natura non finanziaria (v. *infra*-paragrafo "H" della presente Sezione I) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- (iii) una componente variabile annua di medio-lungo termine (c.d. "Long Term Incentive", in breve "LTI") conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* di medio-lungo periodo (v. *infra*-paragrafo "H" della presente Sezione I).

La remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche che non intrattengono un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con altre società del Gruppo prevede:

- (i) una componente fissa annua costituita da un compenso fisso per eventuali cariche ricoperte negli organi di amministrazione della Società o delle altre società del Gruppo, nonché compensi derivanti da eventuali contratti di consulenza stipulati con il DRS interessato, direttamente o per il tramite di società allo stesso riconducibili, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni;
- (ii) una componente variabile annua di medio-lungo termine (c.d. "Long Term Incentive", in breve "LTI") conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* di medio-lungo periodo (v. *infra*-paragrafo "H" della presente Sezione I).

Di seguito è indicato, per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'intervallo di *paymix* cumulato, ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva. Al riguardo si precisa che le percentuali dei valori medi della componente variabile di breve termine (MBO) e della componente variabile di medio-lungo termine (LTI) sono state calcolate, nel valore minimo ipotizzando il mancato raggiungimento degli *entry point*, sia per l'MBO che per l'LTI, e, nel valore massimo, ipotizzando che sia conseguito il livello *target* (tenuto conto che non è prevista alcuna remunerazione per l'*over performance*).

PAYMIX DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE				
Numero DRS: 3	SCENARIO	FISSO	COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO LUNGO TERMINE (LTI)
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DRS)	<i>Minimo</i>	100%	0%	0%
	<i>Massimo (Target)</i>	85%-80%	15%-10%	0%-10%

Nel *paymix* sopra descritto non sono inclusi gli eventuali ulteriori importi attribuiti a titolo di bonus *una tantum*.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, sulla componente variabile della Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'applicazione di clausole di "*claw-back*" (che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte), qualora tali somme corrisposte o maturate siano state determinate sulla base di dati che nei successivi due anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

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

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

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

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

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere ulteriormente previsti: (i) benefit non monetari (v. *infra* paragrafo "G" della presente Sezione I); (ii) in occasione dell'assunzione, bonus monetari *una tantum* all'ingresso (c.d. "*entry bonus*"); (iii) ulteriori bonus monetari *una tantum*, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ovvero dall'organo amministrativo della società del Gruppo titolare del rapporto in essere con il DRS, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni su proposta dell'Amministratore Delegato/CEO o degli organi delegati della società del Gruppo titolare del rapporto in essere con il DRS, nella misura massima del 10% della RAL ovvero del compenso fisso annuo percepito direttamente o indirettamente dal DRS in relazione all'attività svolta, relativi al periodo di riferimento; detti bonus *una tantum* potranno essere riconosciuti al fine di premiare risultati individuali o collettivi particolarmente significativi per la Società e per il Gruppo (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la finalizzazione di operazioni di M&A o operazioni o progetti rilevanti e/o straordinari intervenuti nel corso dell'esercizio che rivestano un significativo rilievo per lo sviluppo del Gruppo o di una sua divisione).

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con altre società del Gruppo possono essere attribuiti, direttamente dalle società controllate del Gruppo, compensi per le cariche eventualmente rivestite negli organi di amministrazione delle stesse.

Secondo la presente Politica di Remunerazione 2026, la componente variabile annuale (MBO) e la componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (LTI) a carattere incentivante sono, in relazione a quanto sopra, di regola destinate agli Amministratori Esecutivi, in quanto titolari di deleghe di potere individuali, e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso il Direttore Generale se nominato).

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

- **Gli incentivi di breve termine: la componente variabile annuale (MBO)**

L'MBO rappresenta la componente variabile annuale della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), conseguibile a fronte del raggiungimento di prefissati obiettivi annuali definiti sulla base del Piano Industriale e del Piano di Sostenibilità, anche alla luce delle specificità del ruolo ricoperto.

La Politica di Remunerazione 2026 stabilisce che la componente remunerativa variabile di breve periodo (MBO) deve essere di regola determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli Amministratori Esecutivi, in caso di conseguimento degli obiettivi *target* e di conseguente massima maturazione del premio, deve essere non inferiore al 5% e non superiore al 30% rispetto alla componente fissa, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, in modo tale che la componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati, nonché (iii) dell'eventuale *status* di azionista rilevante della Società;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), in caso di conseguimento degli obiettivi *target* e di conseguente massima maturazione del premio, deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 40% rispetto alla componente fissa.

La presente Politica di Remunerazione 2026 non prevede meccanismi di remunerazione dell'*over performance*.

Componente variabile annuale per gli Amministratori Esecutivi

Tenendo conto dei compiti e delle responsabilità assegnate a ciascun Amministratore Esecutivo, gli obiettivi finanziari fissati per gli stessi, relativamente all'Esercizio 2026, che rappresentano i criteri di valutazione su cui sarà calcolato l'MBO da erogare, sono riportati nella tabella seguente:

Obiettivi di MBO 2026 Amministratori Esecutivi					
Tipologia		Obiettivi	entry point ⁽¹⁾	target	peso
OBIETTIVI DI NATURA FINANZIARIA		(a) Ricavi Netti Consolidati	95%	Budget 2026	20%
		(b) EBIT Consolidato	95%	Budget 2026	20%
		(c) Mantenimento della Posizione Finanziaria netta consolidata (pre IFRS16) / EBITDA consolidato	95%	Budget 2026	13,3%
		(d) Mantenimento dell'Incidenza del Capitale Circolante netto Operativo consolidato sui Ricavi netti Consolidati	95%	Budget 2026	13,3%
OBIETTIVI DI NATURA NON FINANZIARIA	ESG	(e) Riduzione consumi energetici a livello di Gruppo (non finanziario /progetto ESG) (Indice di intensità energetica – consumi di energia totale: Consumi energia in MWH / ore uomo lavorate)	95%	Consuntivo 2025	20%
	ESG/progetto	(f) Implementazione progetto Tracciabilità (non finanziario/progetto ESG)	⁽²⁾	Progetto	13,3%
<p>(1) Al di sotto dell'entry point non matura il premio; a partire dall'entry point il premio matura per interpolazione lineare fino al 100%.</p> <p>(2) Gli obiettivi di progetto /ESG saranno considerati conseguiti in misura proporzionale al loro grado di raggiungimento fino ad un massimo del 100%.</p>					

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati della Relazione Annuale Integrata di CSP relativa all'Esercizio 2026, depurati di eventuali componenti straordinarie, così come approvati dai competenti organi sociali.

Componente variabile annuale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Tenendo conto dei compiti e delle responsabilità assegnate a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche, gli obiettivi finanziari fissati per gli stessi relativamente all'Esercizio 2026, che rappresentano i criteri di valutazione su cui sarà calcolato l'MBO da erogare, sono riportati nella tabella seguente:

Obiettivi MBO 2026 per Dirigenti con Responsabilità Strategiche				
Obiettivi di performance	Tipologia		Entry point ⁽¹⁾	Peso
OBIETTIVI DI NATURA FINANZIARIA	numerici /finanziari	Come da punto H) della presente Sezione I	50-95%	95%-60%
OBIETTIVI DI NATURA NON FINANZIARIA	individuali/progetti/ESG	Come da punto H) della presente Sezione I	⁽²⁾	5%-40%
<p>(1) Al di sotto dell'entry point non matura il premio; a partire dall'entry point il premio matura per interpolazione lineare fino al 100%.</p> <p>(2) Gli obiettivi di progetto /ESG saranno considerati conseguiti in misura proporzionale al loro grado di raggiungimento fino ad un massimo del 100%.</p>				

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati della Relazione Integrata Annuale della Società relativa all'Esercizio 2026 e/o, se del caso, al bilancio delle società controllate, depurati di eventuali componenti straordinarie, così come approvati dai competenti organi sociali.

La Politica di Remunerazione 2026 prevede, in ogni caso, che la componente fissa debba essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile di breve periodo non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

- **Gli incentivi di medio-lungo termine**

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

Nel rispetto delle linee guida definite nella Politica di Remunerazione 2024, nella riunione del 27 settembre 2024 il Consiglio, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e con parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato un piano di incentivazione monetario denominato "*Long Term Incentive (LTI) Plan – monetario – 2024-2026 di CSP International Fashion Group S.p.A.*" ("**Piano LTI 2024-2026**" o "**Piano**"), riservato agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati nominativamente dal Consiglio ("**Beneficiari**") e indicati nel Regolamento del Piano (il "**Regolamento**") approvato nella seduta medesima.

Il Piano LTI 2024-2026 ha durata triennale - con decorrenza dal 1° gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2026 – ed è finalizzato a mantenere strumenti di incentivazione a favore dei Beneficiari, nella prospettiva di sviluppare all'interno del *Top Management* del Gruppo una cultura fortemente orientata alla creazione di valore e al continuo miglioramento dei risultati aziendali. In particolare, il Piano mira:

- a coinvolgere e incentivare i Beneficiari, per allineare il loro comportamento agli interessi di lungo termine degli azionisti, focalizzando il *Top Management* su azioni volte al miglioramento duraturo dei risultati del Gruppo;
- ad allineare le azioni del *Top Management* agli obiettivi del Piano Industriale 2024-2028 in relazione al triennio 2024-2026;
- a favorire la fidelizzazione del *Top Management* del Gruppo attraverso l'introduzione di forme di retribuzione variabile di medio/lungo periodo, per migliorare la capacità di *retention* del Gruppo;
- ad incrementare la parte variabile della retribuzione dei Beneficiari, per rinforzare la cultura del risultato;
- a migliorare la competitività del Gruppo sul mercato del lavoro, per attrarre i migliori talenti;
- a permettere la correlazione fra remunerazione del *Top Management* e creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, coniugando crescita e sostenibilità.

Il Piano LTI 2024-2026 prevede meccanismi di corresponsione di premi in denaro in base al raggiungimento di obiettivi di *performance* del Gruppo nel triennio 2024-2026 ("**Periodo di Performance**") la cui erogazione è condizionata alla permanenza del rapporto rilevante (cioè il rapporto di lavoro subordinato o autonomo, ovvero il rapporto di amministrazione) del Beneficiario con la Società o con una delle altre società del Gruppo ("**Rapporto**" o il "**Rapporto Rilevante**") al termine dell'esercizio finale del periodo di *performance* (fissato dal Piano al 31 dicembre 2026).

La gestione del Piano LTI 2024-2026 è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, il quale esaminerà le proposte avanzate dal CNR ovvero dall'Amministratore Delegato/CEO, previo parere del CNR e sentito il parere del Collegio Sindacale per quanto di competenza.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione avrà l'esclusiva ed insindacabile competenza per l'amministrazione del Piano e per l'esercizio di tutti i poteri ad esso specificamente attribuiti dal Regolamento del Piano tra cui, a titolo meramente esemplificativo, il potere di: (i) individuare i Beneficiari; (ii) determinare l'importo del Premio consuntivo; (iii) apportare in qualsiasi momento insindacabilmente modifiche agli obiettivi di *performance*; (iv) interpretare il Regolamento; (v) determinare e decidere quant'altro si renda necessario e opportuno nella gestione del Piano.

Gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione del premio monetario sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 settembre 2024, su proposta del CNR e sentito il parere del Collegio Sindacale.

La seguente tabella riporta gli obiettivi di *performance* e i relativi pesi individuati dal Consiglio di Amministrazione nella predetta seduta consiliare:

LTI 2024-2026				
OBIETTIVI 2024-2026		Peso % su LTI 2024- 2026	LIVELLO MINIMO	LIVELLO MASSIMO (TARGET)
Obiettivo finanziario	(a) Ricavi Netti Consolidati cumulati: rappresenta il valore cumulato dei Ricavi Netti consolidati per gli esercizi ricompresi nel Periodo di Performance.	20%	95%	100% Ricavi netti consolidati cumulati da Piano 2024-2026
Obiettivo finanziario	(b) EBITDA Consolidato cumulato: rappresenta il valore cumulato dell'EBITDA consolidato per gli esercizi ricompresi nel Periodo di Performance.	20%	95%	100% EBITDA consolidato cumulato da Piano 2024-2026
Obiettivo finanziario	(c) Mantenimento della media del Rapporto PFN consolidata/Patrimonio Netto consolidato del Periodo di Performance, rispetto alla media del triennio 2021-2023 (per PFN si intende la PFN senza gli effetti dell'IFRS 16).	20%	95%	media del Rapporto PFN Consolidata /Patrimonio Netto Consolidato del triennio 2021-2023
Obiettivi ESG	(d) Mantenimento Indice di Frequenza Infortuni a livello di Gruppo: (in relazione di lavoratori dipendenti, rappresenta il numero di infortuni, al netto degli infortuni in itinere/ore lavorate x 1.000.000, così come rappresentato nella relazione di Sostenibilità consolidata di CSP calcolato come media del periodo 2024-2026 rispetto alla media 2021-2023).	20%	95%	Media 2021-2023
	(e) Mantenimento della media annuale del Periodo di Performance, delle ore di formazione pro-capite a livello di Gruppo rispetto alla media del triennio 2021-2023, così come rappresentate nella relazione di Sostenibilità consolidata di CSP.	20%	95%	Media annuale delle ore di formazione pro-capite del triennio 2021-2023
TOTALE		100%		

Il Piano prevede che:

- al di sotto del livello minimo di raggiungimento del *target* sopra indicato, il premio monetario non verrà corrisposto;

- al raggiungimento del livello previsto per il *target*, il relativo premio monetario verrà interamente corrisposto;
- Nel caso in cui il *target* raggiunto risulti superiore o uguale al livello minimo, il premio maturerà per interpolazione lineare fino al 100%;
- in caso di *over performance* rispetto al livello target assegnato non è previsto alcun incremento del premio.

Il Piano LTI 2024-2026 in conformità con quanto previsto dalla Politica 2024 in tema di limiti della componente variabile di medio lungo termine rispetto alla componente fissa, prevede di attribuire:

- a ciascuno degli Amministratori Delegati, una componente variabile di medio-lungo termine (LTI) per il triennio 2024-2026 pari ad un importo complessivo massimo di euro 45.000 (quarantacinquemila), corrispondenti a massimi euro 15.000 (quindicimila) per esercizio;
- a ciascuno dei Dirigenti con Responsabilità strategiche, una componente variabile di medio-lungo termine (LTI) per il triennio 2024-2026 pari ad un importo complessivo massimo di euro 30.000 (trentamila), corrispondenti a massimi euro 10.000 (diecimila) per esercizio.

Il Consiglio di Amministrazione, (i) su proposta del CNR, e previo parere favorevole del Collegio Sindacale quanto agli Amministratori Esecutivi e (ii) su proposta dell'Amministratore Delegato/CEO, sentito il parere del CNR quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, provvederà a verificare il raggiungimento dei *target* e a quantificare e ad approvare il Premio consuntivo spettante a ciascun Beneficiario, in considerazione del raggiungimento delle relative soglie di accesso e in applicazione delle scale di graduazione di volta in volta fissate, al termine del Periodo di *Performance*, in occasione dell'approvazione consiliare del bilancio consolidato dell'esercizio 2026.

Per tutti i Beneficiari è richiesto che, al termine del Periodo di *Performance* (2024-2026), il Rapporto Rilevante sia ancora in essere alla fine dell'esercizio dell'ultimo anno del Piano. Pertanto, in assenza di tale presupposto, fatti salvi i casi di destinazione a diversi ruolo/qualifica a causa di intervenuta inidoneità parziale al lavoro, il Consiglio di Amministrazione - (i) su proposta del CNR, e previo parere favorevole del Collegio Sindacale quanto agli Amministratori Esecutivi ovvero (ii) su proposta dell'Amministratore Delegato/CEO, sentito il parere del CNR, quanto agli altri beneficiari - non provvederà a quantificare e ad approvare il premio consuntivo spettante al beneficiario che non versi più in tale condizione e lo stesso decadrà dal diritto di ricevere il premio consuntivo, ove già maturato.

Il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni sentito il parere del Collegio Sindacale quanto agli Amministratori Esecutivi, e su proposta dell'Amministratore Delegato/CEO sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni quanto agli altri Beneficiari – avrà facoltà, a propria discrezione e insindacabile giudizio, di erogare comunque al Beneficiario il premio, in tutto o in parte, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Società o con altre società del Gruppo a causa di (i) scadenza del mandato di amministratore della Società (o scadenza del rapporto subordinato a termine), (ii) risoluzione consensuale, (iii) accesso da parte del Beneficiario ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità contributiva o invalidità purché ciò comporti la cessazione del Rapporto, (iv) licenziamento giustificato da ragioni oggettive (per la categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricomprese nella nozione di giustificatezza) e licenziamento collettivo (riduzione di personale), (v) dimissioni per giusta causa, (vi) licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e (vii) licenziamento per superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto).

In caso di cessazione del Rapporto per morte o per evento invalidante tale da determinare l'impossibilità del Beneficiario alla utile prosecuzione del Rapporto medesimo per il periodo compreso tra la data di inizio della partecipazione al Piano e la data di interruzione del Rapporto saranno erogate al Beneficiario (ovvero in caso di suo decesso ai suoi legittimi eredi o agli aventi causa) le somme eventualmente maturate.

In particolari casi esplicitati nel Regolamento (quali, ad esempio, operazioni straordinarie sul capitale della Società, eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica, mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo, ecc.) ovvero qualora se ne manifesti comunque l'opportunità, anche in seguito a future modifiche normative o regolamentari, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Regolamento – su proposta del CNR, e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, quanto agli Amministratori Esecutivi e su proposta dell'Amministratore Delegato/CEO, sentito il parere del CNR, quanto agli altri Beneficiari – tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per adeguare il Regolamento alla mutata situazione, mantenendo al contempo invariati, per quanto possibile e nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione e dal Codice di *Corporate Governance*, anche sulla componente variabile LTI della Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Regolamento del Piano LTI 2024-2026 contempla l'applicazione di clausole di "claw-back" che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte al ricorrere delle seguenti ipotesi: (i) condotte poste in essere dai Beneficiari con dolo o colpa grave ovvero in violazione della legge e/o di disposizioni regolamentari, qualora in ragione di ciò si verifichi un grave pregiudizio economico e /o reputazionale per la Società e/o per le società del Gruppo e (ii) qualora il Premio sia stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

L'esercizio del diritto di *claw back* comporterà, in tutto o in parte, l'obbligo dei Beneficiari di restituire alla Società il corrispondente importo del Premio corrisposto, in tutto o in parte. Il diritto di *claw back* potrà essere esercitato dalla Società entro un termine massimo di due anni dalla data di erogazione dei Premi.

G) Benefici non monetari.

La Politica di Remunerazione prevede che agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (e all'eventuale Direttore Generale) individuati dal Consiglio di Amministrazione, possano essere assegnati benefici non monetari tra cui, ad esempio, *fringe benefit* quali l'assegnazione di veicoli aziendali, telefono aziendale, dotazioni informatiche, contributi per *housing* e l'adesione a piani previdenziali e assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale e assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (anche "CCNL") eventualmente applicabile.

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

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

Per gli eventuali Amministratori titolari di un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con il Gruppo e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa garantite dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di appartenenza e/o polizze aggiuntive rispetto a quanto garantito dal CCNL di appartenenza.

H) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

In base alla presente Politica di Remunerazione 2026, le componenti variabili della remunerazione assegnate agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) devono essere legate ad obiettivi, anche non finanziari, predeterminati, misurabili e collegati alla

creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola non inferiore (i) ai dodici mesi per le componenti incentivanti di breve periodo (MBO) e (ii) ai trentasei mesi per le componenti incentivanti di medio-lungo periodo (LTI).

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

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

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

Sia per gli Amministratori Esecutivi che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), gli organi competenti della Società individueranno, ove del caso e in coerenza con il piano di sostenibilità adottato di volta in volta dalla Società e dal Gruppo, anche obiettivi di *performance* non finanziari ai quali legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo e medio-lungo periodo per la definizione dei quali si terrà conto, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, dei seguenti aspetti: (i) monitoraggio e riduzione degli impatti ambientali, (ii) risparmio energetico, (iii) riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra e consumo responsabile dei materiali, (iv) pari opportunità e non discriminazione, (v) condizioni e standard di lavoro sostenibili, con particolare riguardo, tra l'altro, alle iniziative finalizzate a implementare la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori (anche in relazione agli indici di frequenza degli infortuni), e a migliorare il benessere dei dipendenti e il clima aziendale, (vi) piani formativi finalizzati a sviluppare le competenze tecniche e professionali dei dipendenti e a favorire la stabilità, la *retention* e la salute e sicurezza, (vii) la gestione responsabile della catena di fornitura (anche attraverso la mappatura della catena di fornitura e il monitoraggio degli aspetti ambientali e sociali attraverso un sistema di monitoraggio e controllo dei fornitori che preveda l'analisi dei risultati dei questionari di valutazione ESG somministrati e successivi interventi), (viii) *customer satisfaction*, (ix) specifici obiettivi di *compliance* e implementazione dei sistemi anti-corruzione, (x) sostenibilità strategica dell'attività, (xi) gestione e riduzione dei rifiuti e delle componenti in plastica nei materiali di *packaging*, (xii) *compliance* alla normativa CSRD, (xiii) attuazione di progetti di *Stakeholder Engagement*; (xiv) progetti legati alla circolarità e alla tracciabilità.

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

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

(ii) ad obiettivi non quantitativi e di *performance* individuale riferibili, per esempio, (a) all'incremento delle *performance* industriali, (b) allo sviluppo commerciale su nuove aree/clienti, (c) all'efficientamento della struttura organizzativa in generale, (d) alla realizzazione con successo di nuovi impianti, (e) al miglioramento continuo nell'utilizzo dei fattori produttivi aziendali, (f) alla realizzazione con successo di specifici progetti aziendali di natura strategica (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la finalizzazione di operazioni di

M&A o operazioni o progetti rilevanti e/o straordinari che rivestano un significativo rilievo per lo sviluppo del Gruppo o di una sua divisione), (g) all'ottimizzazione della struttura finanziaria.

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

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

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

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

In via eccezionale e non ricorrente, è possibile attribuire anche *ex post* agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) bonus ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi individuali o collettivi particolarmente significativi per la Società e per il Gruppo (diversi da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione (c.d. "*entry bonus*"), e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi della Società e/o del Gruppo. Tali bonus ed erogazioni *una tantum* non potranno superare il 10% della componente fissa annuale degli Amministratori Esecutivi e il 10% della remunerazione annuale fissa del Dirigente con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) ovvero del compenso fisso annuo complessivo dallo stesso percepito.

I) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi.

La Politica di Remunerazione 2026 adottata dalla Società individua obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda. In particolare, le componenti variabili di breve periodo assegnate agli Amministratori Esecutivi, che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale devono essere, di regola, legate in prevalenza alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo, come sopra elencate. Le componenti variabili di breve periodo assegnate ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale), di regola, sono legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che naturalmente potranno essere – anche

in parte – subordinate a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie della Società, delle società del Gruppo e/o del Gruppo. Anche gli obiettivi al cui raggiungimento è legata la corresponsione delle componenti variabili di medio-lungo periodo dovranno essere stabiliti tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società e/o del Gruppo.

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

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

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati della Relazione Integrata Annuale del Gruppo (o dei bilanci delle società del Gruppo) relative all'esercizio di riferimento, depurati di eventuali componenti straordinarie.

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

J) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità di CSP.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato per l'Esercizio 2026 una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società e del Gruppo, anche nel lungo termine, con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi, che contribuiscono alla strategia aziendale e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti. Si richiamano, al riguardo: (i) la previsione di remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di competenze e qualità professionali che favoriscano una gestione di successo e la competitività della Società e del Gruppo nel lungo periodo; (ii) la determinazione di remunerazioni incentivanti sia di breve periodo che di medio-lungo periodo, nel rispetto delle politiche di prudente gestione dei rischi; (iii) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le componenti variabili (MBO e/o LTI) della remunerazione; (iv) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto in azienda dai destinatari delle componenti variabili; (v) la fissazione dei *target* di *performance* in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine; (vi) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli Amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (vii) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della determinazione quantitativa delle componenti variabili sia di breve sia di medio-lungo periodo della retribuzione, entro *range* commisurati alle retribuzioni fisse percepite a livello di Gruppo; (viii) la fissazione per le componenti remunerative variabili di breve periodo di orizzonti temporali non inferiori a dodici mesi (termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento

del mercato in cui opera il Gruppo), e per le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo di orizzonti temporali di regola non inferiori ai trentasei mesi; (ix) la previsione di meccanismi di *claw-back* volti ad evitare che la remunerazione variabile a carattere incentivante degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si basi su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

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

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

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

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

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

- sussistenza di condotte poste in essere con dolo o colpa grave da parte del beneficiario ovvero in violazione della legge e/o di disposizioni regolamentari, qualora in ragione di ciò si verifichi un grave pregiudizio economico e/o reputazionale per la Società e/o per le società del Gruppo;
- il premio sia stato determinato sulla base di dati che si siano rilevati in seguito manifestamente errati.

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

Alla data di approvazione della presente Relazione non è in corso alcun piano di compensi basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e non è previsto un piano per l'esercizio 2026.

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

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

- **Indennità**

La Politica di Remunerazione 2026 e le procedure interne prevedono, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro sia regolamentato nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere, con possibilità per la Società o le altre società del Gruppo di riconoscere convenzionalmente una maggiore anzianità al dipendente e/o trattamenti di maggior favore.

Inoltre, con riferimento alla carica di Amministratore, il Consiglio di Amministrazione ovvero gli organi amministrativi delle altre società del Gruppo possono prevedere, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo.

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

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

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

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

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

- **Effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione monetari**

Incentivi di breve termine (MBO)

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

subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Sono fatte salve pattuizioni più restrittive previste nei singoli contratti, come pure eventuali trattamenti di miglior favore concordati al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Incentivi di medio-lungo termine (LTI)

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

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

- (i) scadenza del mandato di amministratore della Società;
- (ii) risoluzione consensuale;
- (iii) accesso da parte del beneficiario ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità contributiva o invalidità purché ciò comporti la cessazione del Rapporto;

nonché, nei casi di:

- (iv) licenziamento giustificato da ragioni oggettive (per la categoria dei dirigenti ricomprese nella nozione di giustificatazza);
- (iv) dimissioni per giusta causa;
- (v) licenziamento per superamento del periodo di comporto.

È inoltre prevista l'erogazione del premio al beneficiario (ovvero ai suoi legittimi eredi o agli aventi causa) in caso di cessazione del Rapporto Rilevante per morte o per evento invalidante tale da determinare l'impossibilità del beneficiario alla utile prosecuzione del Rapporto medesimo, per il periodo compreso tra la data di inizio della partecipazione al piano e la data di interruzione del Rapporto.

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

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

Alla data di approvazione della presente Relazione sono previste per gli Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri dirigenti coperture assicurative contro morte accidentale, disabilità permanente, perdita di autosufficienza e assicurazioni sulla vita, nonché ulteriori benefici pensionistici supplementari.

La Società ha inoltre stipulato una polizza assicurativa denominata "*Directors and Officers*" che fornisce ad Amministratori, Sindaci, Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso l'eventuale Direttore Generale) e/o comunque a soggetti "apicali", sia della Società che delle società del Gruppo, un'idonea copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave, oltre la generale tutela prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro eventualmente applicabile.

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

La Politica di Remunerazione 2026 prevede che agli Amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli

Amministratori Indipendenti, spettano di regola l'attribuzione di un compenso in misura fissa, per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società anche in relazione alla loro partecipazione ai Comitati endoconsiliari; tale compenso è determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto dell'importo complessivo massimo stabilito dall'Assemblea.

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

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

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

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

Si precisa che per la definizione della Politica di Remunerazione 2026 non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

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

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

Gli organi competenti della Società potranno, in particolare:

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

- rinunciare, nel contesto di un accordo transattivo con l'interessato, all'applicazione dei meccanismi di *claw-back*.

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

- (i) necessità di acquisire e/o trattenere soggetti in possesso di competenze e professionalità ritenute strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività esercitate dalla Società e/o dal Gruppo;
- (ii) necessità di motivare risorse ritenute strategiche ove il mancato conseguimento dei *target* di performance sia legato a circostanze esogene e/o a fattori straordinari e/o non prevedibili e/o comunque indipendenti dall'operato del singolo destinatario della componente incentivante;
- (iii) necessità di gestire un avvicendamento di soggetti in ruoli e/o posizioni strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività della Società e/o del Gruppo, laddove i vincoli contenuti nella Politica di Remunerazione approvata potrebbero limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;
- (iv) necessità di tutelare il *know-how* aziendale;
- (v) interesse della Società a transigere una controversia già insorta e/o che potrebbe insorgere;
- (vi) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di Remunerazione ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima;
- (vii) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società, il Gruppo e/o i settori e/o i mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società o del Gruppo);
- (viii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *Top Management* e l'eventuale individuazione di soggetti (diversi da amministratori e sindaci) qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche rilevanti ai fini della presente Politica di Remunerazione.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione 2026 previsti dal presente paragrafo, la Società applicherà l'iter e gli obblighi previsti dalla Procedura OPC adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010 (e s.m.i.), anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione prevista dalla Procedura OPC (a titolo esemplificativo, ove l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3 Cod. civ. ove la deroga riguardi la remunerazione degli Amministratori Esecutivi.

2. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

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

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile collegata ai risultati finanziari e non finanziari conseguiti dalla Società. La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa determinata dall'Assemblea in sede di nomina, sulla base della competenza, della professionalità, dell'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto oltre che dalle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

L'Assemblea del 14 giugno 2024 ha nominato il Collegio Sindacale per il triennio 2024-2026 e ha stabilito il relativo compenso anche tenendo in considerazione quanto riportato nella relazione redatta dal Collegio uscente, ai sensi delle "*Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate*" (edizione del dicembre 2023) emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, facendo riferimento in particolare alla Norma Q.1.5. (v. *infra*, Sezione II, Parte Prima, punto 1.2 della presente Relazione).

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

3. Remunerazione dell’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001

La remunerazione dei componenti dell’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 (“**OdV**”) è rappresentata da una componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina, sulla base della competenza, della professionalità, dell’impegno richiesti dal ruolo ricoperto oltre che dalle caratteristiche dimensionali e settoriali dell’impresa e alla sua situazione.

L’OdV attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 giugno 2024 per il triennio 2024-2026 ed in particolare, sino alla data di approvazione da parte dell’Assemblea del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026. Al fine di assicurare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri dell’OdV i due Amministratori indipendenti della Società, di cui uno con funzioni di Presidente, e il Presidente del Collegio Sindacale.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025 E ALTRE INFORMAZIONI

La presente Sezione II, articolata nella Parte Prima e nella Parte Seconda, illustra nominativamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'Esercizio 2025 - nel rispetto della politica di remunerazione definita per l'esercizio stesso ("**Politica di Remunerazione 2025**") - agli Amministratori e ai Sindaci, nonché, in forma aggregata, i compensi corrisposti o comunque attribuiti nello stesso periodo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché le altre informazioni richieste dalla normativa, anche regolamentare, vigente.

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

Nel merito, il rispetto della Politica di Remunerazione 2025 è stato oggetto di verifica da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 14 aprile 2026. All'esito della verifica il Comitato Nomine e Remunerazioni ha confermato la coerenza e conformità alla Politica di Remunerazione 2025 delle retribuzioni corrisposte o maturate dagli Amministratori, dai Sindaci, e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'Esercizio 2025.

Sezione II - Prima Parte

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'Esercizio 2025, nel rispetto della Politica di Remunerazione 2025, agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati come tali in relazione all'Esercizio 2025², con evidenza anche di informazioni sui trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché di informazioni di confronto per gli esercizi 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 con riferimento alla variazione annuale della remunerazione totale dei componenti degli organi sociali, dei risultati della Società, nonché della remunerazione annua lorda media dei dipendenti della Capogruppo.

Si precisa al riguardo che, l'illustrazione di alcune voci ed ulteriori informazioni sono reperibili anche nella Sezione I della presente Relazione.

1.1 Descrizione dei compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione nell'Esercizio 2025

L'Assemblea del 14 giugno 2024 ha deliberato la nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2024-2026 e, pertanto, fino alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2026, confermando in 5 (cinque) il numero dei suoi componenti, nel rispetto dello Statuto sociale vigente. Nella stessa seduta l'Assemblea ha inoltre deliberato di confermare quale Presidente del Consiglio di Amministrazione il Signor Carlo Bertoni per tutta la durata del mandato triennale 2024-2026.

Il Consiglio di Amministrazione è composto dai 5 (cinque) membri ed in particolare da:

- gli Amministratori esecutivi, signori Carlo Bertoni (Presidente e Amministratore Delegato/CEO) e Mario Bertoni (Vice Presidente e Amministratore Delegato),
- gli Amministratori non esecutivi, Mariangela Bertoni, Rossella Gualtierotti (indipendente) e Beatrice Graziano (indipendente).

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 14 giugno 2024, al termine dell'Assemblea che aveva deliberato la sua nomina, ha provveduto alla nomina del Sig. Mario Bertoni quale Vice Presidente della Società nonché al conferimento delle deleghe gestorie a quest'ultimo e al Sig. Carlo Bertoni in qualità rispettivamente di Amministratore Delegato e Amministratore Delegato/CEO. Nella stessa seduta il Consiglio di Amministrazione ha inoltre istituito al suo interno i due comitati presenti già nel mandato precedente e, in particolare, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ("**Comitato Nomine e**

² Si rinvia alla precedente Nota 1

Remunerazioni” o “CNR”) e il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (anche “**CCRS**”), procedendo alla nomina dei relativi componenti.

A decorrere dal 14 giugno 2024 e fino alla data della presente Relazione, la composizione dei due comitati istituiti all’intero del Consiglio di Amministrazione, è la seguente:

- per il Comitato Nomine e Remunerazioni, gli Amministratori indipendenti Rossella Gualtierotti (con funzione di Presidente) e Beatrice Graziano;
- per il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, gli Amministratori indipendenti Beatrice Graziano (con funzione di Presidente) e Rossella Gualtierotti, nonché l’Amministratore non esecutivo Mariangela Bertoni.

Nella stessa seduta del 14 giugno 2024, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato il rinnovo dell’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 (“**OdV**”), con durata della carica fino all’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026, nominando quali componenti i due Amministratori indipendenti, Rossella Gualtierotti (Presidente) e Beatrice Graziano e il Presidente del Collegio Sindacale, Guido Tescaroli e attribuendo un compenso lordo annuale onnicomprensivo (*pro-rata temporis*) di euro 4.000 alla Presidente e euro 3.000 a ciascuno degli altri due membri.

In occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, l’Assemblea del 14 giugno 2024 ha stabilito, ai sensi dell’art. 2389, comma 3, Cod. civ., in euro 500.000 (cinquecentomila) l’importo massimo complessivo lordo della remunerazione da attribuire, per ciascun anno solare del mandato triennale 2024-2026, a tutti gli amministratori, ivi compresi i compensi, anche in misura variabile, spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche, nonché i compensi da attribuire ai componenti dei comitati endoconsiliari, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di ripartire gli importi tra i componenti del Consiglio stesso in considerazione dell’attività prestata da ciascun Amministratore a favore della Società.

In conformità con quanto stabilito dalla Politica di Remunerazione 2024 approvata dall’Assemblea degli Azionisti del 14 giugno 2024, in data 27 settembre 2024 il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, tenuto conto dell’importo complessivo annuo massimo deliberato dalla citata Assemblea per la remunerazione di tutti gli Amministratori – ha deliberato la ripartizione tra i membri del Consiglio di Amministrazione dell’importo massimo complessivo lordo deliberato dalla suddetta Assemblea per la remunerazione di tutti gli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche.

Nella ripartizione dei compensi, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto dei contenuti della comunicazione inviata al Comitato Nomine e Remunerazioni dagli Amministratori esecutivi, Signori Carlo e Mario Bertoni, con la quale i medesimi, tenuto conto della retribuzione loro spettante in relazione agli incarichi operativi svolti a favore della Società in forza del rapporto di lavoro subordinato in essere, hanno chiesto al Comitato e al Consiglio di Amministrazione di non attribuire loro, per tutta la durata del mandato loro conferito dall’Assemblea degli Azionisti, la componente fissa della remunerazione che, in base alla Politica di Remunerazione 2024, spetterebbe loro in relazione, rispettivamente, alle cariche di Presidente e di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché in forza delle deleghe loro attribuite ex art. 2381, comma 2, del Cod. civ.

Tenuto conto di detta comunicazione, nei limiti dell’importo complessivo deliberato dall’Assemblea degli Azionisti del 14 giugno 2024 ed in conformità con la Politica di Remunerazione 2024, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito agli Amministratori i seguenti compensi fissi per ciascun anno solare del triennio 2024-2026:

- un compenso annuo lordo pari ad euro 10.000 (diecimila) per ciascuno dei 5 (cinque) membri del Consiglio di Amministrazione;
- un compenso annuo lordo pari ad euro 2.000 (duemila) per ciascun membro dei due Comitati endoconsiliari (e cioè il Comitato Nomine e Remunerazioni e il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità);
- un compenso annuo lordo pari ad euro 4.000 (quattromila) per la Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni;

- un compenso annuo lordo pari ad euro 5.000 (cinquemila) per la Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Si rammenta, inoltre, che la remunerazione da lavoro subordinato spettante ai Signori Carlo Bertoni (Presidente e Amministratore Delegato/CEO) e Mario Bertoni (Vice-Presidente e Amministratore Delegato), così come rappresentata nella Tabella 1 riportata nella Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione (“**Tabella 1**”), esula dall’importo complessivo annuo autorizzato dall’Assemblea degli Azionisti; in linea con gli anni passati, detta remunerazione ha ricompreso anche i seguenti *fringe benefit*: (i) disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo e di un telefono cellulare, (ii) polizza assicurativa, a copertura dei rischi da infortunio professionale ed extraprofessionale, (iii) fondo di previdenza complementare (*Previndai*).

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione consiliare del 15 aprile 2025, in conformità con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in relazione alla componente variabile da attribuire agli amministratori con deleghe, ha assegnato a ciascuno dei due Amministratori esecutivi, Signori Carlo Bertoni e Mario Bertoni una componente variabile di breve periodo (MBO) per l’Esercizio 2025 pari ad un importo massimo di euro 15.000 (quindicimila).

In relazione alla componente variabile di medio-lungo termine (LTI) il Consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2024 aveva deliberato per il triennio 2024-2026 un importo complessivo massimo di euro 45.000 (quarantacinquemila), corrispondenti a massimi euro 15.000 (quindicimila) per esercizio.

Nella riunione del 16 aprile 2026, su proposta formulata dal CNR e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in relazione all’Esercizio 2025, l’assegnazione agli Amministratori Esecutivi dell’importo effettivamente maturato a titolo di MBO 2025 e ha preso atto dell’importo potenzialmente maturato dagli stessi a titolo di LTI 2024-2026, sulla base dell’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Consiglio stesso, verificati in considerazione del raggiungimento delle relative soglie di accesso e in applicazione delle scale di graduazione di volta in volta fissate.

1.1.1 Compensi degli Amministratori Esecutivi

Presidente e Amministratore Delegato/CEO

In conformità con la Politica di Remunerazione 2025, per l’intero Esercizio 2025 al Presidente e Amministratore delegato (CEO), Sig. Carlo Bertoni, è stato corrisposto:

- (i) un compenso di euro 10.000 (diecimila) a titolo di compenso fisso quale membro del Consiglio di Amministrazione per l’intero Esercizio 2025;
- (ii) un compenso lordo da rapporto di lavoro subordinato (in quanto Dirigente della Società) di euro 243.009.

Inoltre, sempre in relazione all’Esercizio 2025, in conformità con la Politica 2025 – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, tenuto conto dell’importo complessivo annuo massimo deliberato dall’Assemblea del 14 giugno 2024 per la remunerazione variabile legata ad obiettivi di performance da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche – il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 aprile 2026 ha deliberato di attribuire:

- (i) un compenso a titolo di componente variabile di breve termine (MBO) pari a euro 2.660, maturato sulla base delle *performance* riscontrate per l’Esercizio 2025 e legate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - (a) Ricavi Netti Consolidati 2025;
 - (e) Riduzione consumi energetici a livello di Gruppo (non finanziario/progetto ESG, Indice di intensità energetica: Consumi energia in MWH/ ore uomo lavorate);
 - (f) Mappatura della catena di fornitura (non finanziario/progetto ESG).

Si precisa al riguardo che, gli obiettivi finanziari (b), (c) e (d) non hanno raggiunto il livello minimo, mentre gli obiettivi (a) ed (e) hanno raggiunto un livello superiore all’entry point, ma inferiore al

massimo. L'obiettivo non finanziario ESG/progetto (f) ha raggiunto il livello massimo.

(ii) In relazione all'Esercizio 2025 il signor Carlo Bertoni ha altresì maturato, conformemente a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2025, un compenso potenziale di euro 3.000, a titolo di componente variabile di medio-lungo termine (LTI 2024-2026) in considerazione dei risultati raggiunti dal Gruppo in relazione agli obiettivi di *performance* fissati dal Piano LTI 2024-2026 esposti al punto F, paragrafo "Gli incentivi di medio-lungo termine" della Sezione I della presenta Relazione (al quale si rinvia), che hanno evidenziato, sulla base delle migliori stime, il non raggiungimento del livello minimo per gli indicatori finanziari e il superamento del livello massimo (corrispondente al *target*) per il solo indicatore non finanziario ESG, d) Mantenimento Indice di Frequenza Infortuni a livello di Gruppo; pertanto, si è provveduto ad accantonare in bilancio le quote relative

Sulla base degli elementi sopra indicati, la remunerazione fissa complessiva corrisposta al Presidente e Amministratore Delegato/CEO per l'Esercizio 2025 è risultata essere pari a 44,7 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO e dal LTI) maturata nello stesso esercizio.

Vice Presidente e Amministratore Delegato

In conformità con la Politica di Remunerazione 2025, per l'intero Esercizio 2025 al Vice Presidente e Amministratore Delegato, Sig. Mario Bertoni, è stato corrisposto:

- (i) un compenso di euro 10.000 a titolo di compenso fisso quale membro del Consiglio di Amministrazione per l'intero Esercizio 2025;
- (ii) un compenso lordo da rapporto di lavoro subordinato (in quanto Dirigente della Società) di euro 239.618.

Inoltre, sempre in relazione all'Esercizio 2025, in conformità con la Politica 2025 – su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, tenuto conto dell'importo complessivo annuo massimo deliberato dall'Assemblea del 14 giugno 2024 per la remunerazione variabile legata ad obiettivi di *performance* da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche – il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 aprile 2026 ha deliberato di attribuire:

- (i) un compenso a titolo di componente variabile di breve termine (MBO) pari a euro 2.660, maturato sulla base delle *performance* riscontrate per l'Esercizio 2025 e legate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - (a) Ricavi Netti Consolidati 2025;
 - (e) Riduzione consumi energetici a livello di Gruppo (non finanziario /progetto ESG, Indice di intensità energetica: Consumi energia in MWH/ ore uomo lavorate);
 - (f) Mappatura della catena di fornitura (non finanziario/progetto ESG).

Si precisa al riguardo che, gli obiettivi finanziari (b), (c) e (d) non hanno raggiunto il livello minimo, mentre gli obiettivi (a) ed (e) hanno raggiunto un livello superiore all'entry point, ma inferiore al massimo. L'obiettivo non finanziario ESG/progetto (f) ha raggiunto il livello massimo.

(ii) In relazione all'Esercizio 2025 il signor Mario Bertoni ha altresì maturato, conformemente a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2025, un compenso potenziale di euro 3.000, a titolo di componente variabile di medio-lungo termine (LTI 2024-2026) in considerazione dei risultati raggiunti dal Gruppo in relazione agli obiettivi di *performance* fissati dal Piano LTI 2024-2026 esposti al punto F, paragrafo "Gli incentivi di medio-lungo termine" della Sezione I della presenta Relazione (al quale si rinvia), che hanno evidenziato, sulla base delle migliori stime, il non raggiungimento del livello minimo per gli indicatori finanziari e il superamento del livello massimo (corrispondente al *target*) per il solo indicatore non finanziario ESG, d) Mantenimento Indice di Frequenza Infortuni a livello di Gruppo; pertanto, si è provveduto ad accantonare in bilancio le quote relative

Sulla base degli elementi sopra indicati, la remunerazione fissa complessiva corrisposta al Vice Presidente e Amministratore Delegato per l'Esercizio 2025 è risultata essere pari a 44,1 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO e dal LTI) maturata nello stesso esercizio.

1.1.2 Compensi degli amministratori non esecutivi nell'Esercizio 2025

All'Amministratore indipendente Rossella Gualtierotti è stato corrisposto un compenso complessivo lordo di euro 16.000, di cui rispettivamente € 10.000 quale membro del Consiglio di Amministrazione, € 4.000 per la carica di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni e € 2.000 quale membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità. La stessa ha inoltre percepito un compenso lordo di euro 4.000 quale Presidente dell'OdV.

All'Amministratore indipendente Beatrice Graziano è stato corrisposto un compenso complessivo lordo di euro 17.000, di cui rispettivamente € 10.000 quale membro del Consiglio di Amministrazione, € 5.000 per la carica di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e € 2.000 quale membro del Comitato Nomine e Remunerazioni. La stessa ha inoltre percepito un compenso lordo di euro 3.000 quale membro dell'OdV.

All'Amministratore non esecutivo Mariangela Bertoni è stato corrisposto per il rapporto di amministrazione in essere con la Società un compenso complessivo lordo di euro 12.000, di cui € 10.000 quale membro del Consiglio di Amministrazione e € 2.000 per la carica di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità. In relazione al rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società, nell'Esercizio 2025 la Sig.ra Mariangela Bertoni ha inoltre percepito un compenso lordo di euro 79.416.

I benefici non monetari riconosciuti nell'Esercizio 2025 agli Amministratori esecutivi e non esecutivi sono indicati nell'apposita sezione della Tabella 1.

Si evidenzia, infine, che i compensi complessivamente spettanti nell'Esercizio 2025 agli Amministratori Esecutivi e agli altri Amministratori non Esecutivi descritti nella presente Parte Prima, della Sezione II della Relazione (esclusi i compensi corrisposti in virtù del rapporto di lavoro in essere con la Società) ammontano a complessivi euro 76.320, di cui euro 65.000, corrisposti a titolo di componente fissa e euro 11.320 a titolo di componente variabile, a fronte di un importo massimo deliberato dall'Assemblea di euro 500.000.

1.2 Descrizione dei compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'Esercizio 2025

Con riferimento al Collegio Sindacale, come già precisato, l'emolumento attribuito 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 richieste dall'incarico.

Si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti del 14 giugno 2024 ha provveduto alla nomina del Collegio Sindacale per il triennio 2024-2026, e in ogni caso sino alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio chiuso al 31 dicembre 2026, composto dai Signori Guido Tescaroli (Presidente), Marta Maria Renoffio e Stefano Ruberti (Sindaci effettivi), riconoscendo loro, *pro-rata temporis*, un compenso annuo lordo di euro 22.000 (ventiduemila) per il Presidente e di euro 17.000 (diciassettemila) per ciascuno dei due Sindaci effettivi.

Come illustrato nella Tabella 1, nel corso dell'Esercizio 2025, il Presidente del Collegio Sindacale, Guido Tescaroli, ha percepito un compenso lordo pari ad euro 22.000 (ventiduemila), nonché un compenso lordo di euro 3.000 (tremila) quale membro dell'OdV.

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

1.3 Descrizione dei compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'Esercizio 2025

In conformità con la Politica di Remunerazione 2025, nell'Esercizio 2025 i tre Dirigenti con Responsabilità

Strategiche individuati dal Consiglio di Amministrazione³, hanno maturato cumulativamente:

- (i) a titolo di componente fissa annuale, compensi complessivi pari a euro 473.076 (oltre ad euro 29.064 attribuiti a titolo di benefici non monetari), in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società (ovvero di altra società del Gruppo);
- (ii) a titolo di componente variabile di breve termine (MBO) compensi complessivi lordi pari ad euro 43.254 in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società o di altra società del Gruppo (a fronte di un importo massimo potenziale per l'Esercizio 2025 dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche di euro 70.750).

In particolare, si segnala che i suddetti compensi variabili MBO sono stati determinati sulla base del raggiungimento medio di circa il 61% degli obiettivi di *performance* stabiliti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel rispetto della Politica di Remunerazione 2025.

Nell'Esercizio 2025 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno altresì maturato cumulativamente, conformemente a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2025, un compenso potenziale di euro 6.000 a titolo di componente variabile di medio-lungo termine (LTI 2024-2026) in considerazione dei risultati raggiunti dal Gruppo in relazione agli obiettivi di *performance* fissati dal Piano LTI 2024-2026 esposti al punto F, paragrafo "*Gli incentivi di medio-lungo termine*" della Sezione I della presente Relazione (al quale si rinvia), che hanno evidenziato, sulla base delle migliori stime, il non raggiungimento del livello minimo per gli indicatori finanziari e il superamento del livello massimo (corrispondente al *target*) per il solo indicatore non finanziario ESG, (d) Mantenimento Indice di Frequenza Infortuni a livello di Gruppo; pertanto, si è provveduto ad accantonare in bilancio le quote relative.

Sulla base delle suddette voci, la remunerazione fissa corrisposta cumulativamente a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'Esercizio 2025 è risultata essere pari a 9,6 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO e dal LTI) maturata nell'anno.

Per maggiori informazioni relative alla remunerazione corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e del Gruppo nel corso dell'Esercizio 2025, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2025, si rinvia a quanto indicato nelle tabelle della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, con evidenza del dettaglio delle singole voci che la compongono, inclusi i benefici non monetari.

Con riguardo alle componenti variabili della remunerazione maturate dagli Amministratori Esecutivi e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'Esercizio 2025, si precisa che, al fine di tutelare la riservatezza di informazioni commercialmente sensibili e di dati previsionali non pubblicati, la Società non fornisce informazioni in merito ai valori degli obiettivi di *performance* raggiunti in confronto con quelli previsti. Tale scelta si rende necessaria in considerazione del fatto che CSP è l'unica società italiana del suo settore con azioni negoziate su un mercato regolamentato; essendo, pertanto, anche l'unica società del suo settore soggetta agli obblighi di *disclosure* previsti dalla Direttiva SHRD II come recepita nel nostro ordinamento, e non essendo invece la diffusione di dette informazioni al pubblico richiesta ai suoi *competitor*, la *disclosure* di tali informazioni consentirebbe a questi ultimi un vantaggio competitivo che potrebbe arrecare un danno al business della Società.

Si precisa, inoltre, che nell'Esercizio 2025, in relazione agli Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- non sono stati stipulati accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici (indennità e/o altri benefici) in caso di cessazione della loro carica, ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato;
- non sono stati sottoscritti 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, fatto salvo quanto indicato al

³ Si precisa che i compensi riportati in questo paragrafo sono stati calcolati considerando l'intero importo dei compensi lordi corrisposti o maturati nell'Esercizio 2025 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati tali dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in relazione all'Esercizio 2025 (si rinvia al riguardo alla nota 1).

successivo punto 1.4.;

- 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 2025 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione o del Collegio Sindacale (non avendo la società nominato il Direttore Generale).

Gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di Amministrazione, dai membri del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'Esercizio 2025 sono esposti secondo i criteri indicati nell'Allegato 3 schema 7-*bis* al Regolamento Emittenti.

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

Nel corso dell'Esercizio 2025 è stata liquidata l'indennità di fine rapporto (c.d. TFR) di spettanza al Presidente della controllata CSP Paris, Signor Thierry Simon, per risoluzione del rapporto di lavoro dipendente in data 1° febbraio 2025, a seguito di dimissioni volontarie per maturazione dei requisiti pensionistici. Gli importi liquidati, conformemente alla Politica di remunerazione di riferimento, nonché alla disciplina civilistica ed ai rispettivi contratti collettivi (concernenti il rapporto di lavoro subordinato), sono indicati nella Tabella 1 (Colonna 8).

Con decorrenza dal 3 febbraio 2025, il Signor Thierry Simon è stato nuovamente nominato Presidente della controllata francese (fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2027), con fissazione del relativo compenso per la carica e con contestuale stipula con una società afferente al medesimo di un contratto di consulenza della durata di 24 mesi, decorrenti dalla data di nomina, rinnovabile per ulteriori 12 in assenza di disdetta. I relativi compensi sono rispettivamente indicati nella Tabella 1 (Colonna 1 e Colonna 5).

1.5 Deroghe applicate alla Politica

Nel corso dell'Esercizio 2025 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione 2025 approvata dall'Assemblea del 30 maggio 2025.

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

Nel corso dell'Esercizio 2025, non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

1.7 Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Nel presente paragrafo vengono fornite per gli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025, 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.

1.7.1 Variazioni annuali dei compensi di Amministratori e Sindaci*

Compensi Amministratori e Sindaci	2020 euro/ 000	2021 euro/ 000	Var % 2021 vs 2020	2022 euro/ 000	Var % 2022 vs 2021	2023 euro/ 000	Var % 2023 vs 2022	2024 euro/ 000	Var % 2024 vs 2023	2025 euro/ 000	Var % 2025 vs 2024
Carlo Bertoni (Amministratore delegato e Presidente – CEO, nonché dirigente della Società) ⁽¹⁾	251	251	0%	252	1%	252	0%	274	+9%	274	0%
Mario Bertoni (Amministratore delegato/Vice Presidente, nonché dirigente della Società) ^{(1) (2)}	—	—	—	248	N.d.	251	+1%	271	+8%	272	+1%
Bertoni Mariangela (Amministratore non esecutivo) ⁽³⁾	-	-	-	-	-	-	-	83	N.d.	94	+13%
Rossella Gualtierotti (Amministratore indipendente, Presidente del CNR e membro del CCRS)	20	20	0%	20	0%	20	0%	20	0%	20	0%
Beatrice Graziano (Amministratore indipendente, Presidente del CCRS e membro del CNR)	—	12	N.d.	18	50%	18	0%	19	+6%	20	+5%
Guido Tescaroli (Presidente del Collegio Sindacale)	22	24	9%	25	4%	25	0%	25	0%	25	0%
Marta Maria Renoffio (Sindaco Effettivo)	—	11	N.d.	17	55%	17	0%	17	0%	17	0%
Stefano Ruberti (Sindaco Effettivo)	—	11	N.d.	17	55%	17	0%	17	0%	17	0%

(1) Nell'Esercizio 2024 il compenso comprende la componente variabile MBO e LTI non prevista negli esercizi precedenti.

(2) In relazione all'esercizio 2022 si segnala che il Sig. Mario Bertoni è stato cooptato quale Amministratore in data 27.05.2022 e successivamente confermato dall'Assemblea del 28 aprile 2023. Compenso percepito in relazione al rapporto di dirigente in essere con la Società (il compenso del 2022 è espresso su base annua per agevolare il confronto).

(3) Amministratore in carica dal 14 giugno 2024.

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

1.7.2 Variazioni annuali dei risultati della Società (*)

Risultati dell'Emittente (*)	2020 euro/000	2021 euro/000	Var% 2021 vs 2020	2022 euro/000	Var% 2022 vs 2021	2023 euro/000	Var% 2023 vs 2022	2024 euro/000	Var% 2024 vs 2023	2025 euro/000	Var% 2025 vs 2024
Ricavi Netti (in euro/000)	39.367	41.467	+5%	43.781	+6%	41.546	-5%	38.923	-6%	37.888	-3%
EBITDA (in euro/000)	-5.277	-582	+89%	-655	-13%	25	+104%	-181	-824%	528	+392%
Patrimonio Netto (in euro/000)	41.080	39.759	-3%	45.942	+16%	47.056	+2%	47.343	+1%	47.903	+1%
Posizione Finanziaria Netta (in euro/000)	13.660	10.566	-23%	8.671	-18%	10.765	+24%	6.475	-40%	5.542	-14%

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

1.7.3 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 (*)	2020 (euro/000)	2021 (euro/000)	Var% 2021- 2020	2022 (euro/000)	Var% 2022 vs. 2021	2023 (euro/000)	Var% 2023 vs. 2022	2024 (euro/000)	Var% 2024 vs. 2023	2025 (euro/000)	Var% 2025 vs. 2024
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA MEDIA COMPLESSIVA DIPENDENTI (**)	29,47	30,03	1,9%	31,79	5,9%	35,25	10,9%	34,36	-2,5%	36,46	+6,1%

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

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

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

Come evidenziato nella tabella di seguito riportata, l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 30 maggio 2025 – alla quale hanno partecipato, per delega n. 5 Azionisti complessivamente titolari di n. 15.792.418 azioni ordinarie prive dell'indicazione del valore nominale, pari al 39,53094% del capitale sociale interamente versato di € 17.361.752,42 – ha approvato i "Compensi corrisposti nell'esercizio 2024" riportati nella Sezione II della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti", con n. 15.792.418 voti favorevoli (pari al 100% dei presenti in assemblea e al 39,53094% del capitale sociale ordinario).

3.2. voto consultivo sui "Compensi corrisposti nell'esercizio 2024" riportati nella Sezione II, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del D. Lgs. n. 58/98.

SCELTA DI VOTO	N. Azionisti (per delega)	N. AZIONI	% SU AZIONI ORDINARIE RAPPRESENTATE	% SU AZIONI AMMESSE AL VOTO	% SU CAPITALE SOCIALE ORDINARIO
FAVOREVOLI	5	15.792.418	100%	100%	39,53094%
CONTRARI	0	0	0%	0%	0%
ASTENUTI	0	0	0%	0%	0%
NON VOTANTI	0	0	0%	0%	0%
TOTALE	5	15.792.418	100%	100%	39,53094%

SEZIONE II – Seconda Parte

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

(i) il dettaglio dei compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'Esercizio 2025 agli Amministratori e ai Sindaci, nonché, in forma aggregata, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché

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

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

TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Esercizio 2025 (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 (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari (3)	Altri compensi (4)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
			Assemblea che approva il bilancio			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				

Bertoni Carlo	Presidente e Amministratore delegato e CEO	1/1/25 - 31/12/25	2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				253	-	6	15		274		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				253		6	15		274		

(1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione per ciascun membro del Consiglio; 10.000 euro annuo lordo pro rata temporis	10
Retribuzione fissa da lavoro subordinato	243
TOTALE	253

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

Bertoni Mario	Vice Presidente e Amministratore delegato	1/1/25 - 31/12/25	2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250	-	6	16		272		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				250		6	16		272		

(1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione per ciascun membro del Consiglio; 10.000 euro annuo lordo pro rata temporis	10
Retribuzione fissa da lavoro subordinato	240
TOTALE	250

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

Bertoni Mariangela	Amministratore non esecutivo	1/1/25 - 31/12/25	2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				89	2		3		94		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				89	2		3		94		

(1) - Dettaglio compensi fissi

Compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione per ciascun membro del Consiglio; 10.000 euro annuo lordo pro rata temporis	10
Retribuzione fissa da lavoro subordinato	79
TOTALE	89

(2) euro 2 mila come membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

Gualtierotti Rossella	Amministratore indipendente	1/1/25 - 31/12/25	2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	6		4		20		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10	6		4		20		

(2) di cui euro 4 mila come presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni ed euro 2 mila come membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

(4) compenso come presidente dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231/2001

Graziano Beatrice	Amministratore indipendente	1/1/25 - 31/12/25	2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	7		3		20		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10	7		3		20		

(2) di cui euro 5 mila come presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità ed euro 2 mila come membro del Comitato Nomine e Remunerazioni.

(4) compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231/2001

COLLEGIO SINDACALE											
Tescaroli Guido	Presidente del collegio Sindacale	1/1/25 - 31/12/25	2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22				3	25		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22				3	25		

(4) compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231/2001

Renoffio Marta Maria	Sindaco	1/1/25 - 31/12/25	2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17					17		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				17					17		

Ruberti Stefano	Sindaco	1/1/25 - 31/12/25	2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17					17		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				17					17		

DIRIGENTI STRATEGICI											
Dirigenti Strategici	n. 3	1/1/25 - 31/12/25									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				197		13	16		226		
(II) Compensi da controllate e collegate (5)				169		36	13	107	325		60
(III) Totale				366		49	29	107	551		60

(1) Include retribuzione da lavoro subordinato nonché i compensi per le eventuali cariche sociali ricoperte.

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

(4) Include compenso per consulenza.

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.) sono 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 3B – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche - Esercizio 2025 (in migliaia di euro)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cognome e nome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	Altri Bonus
Bertoni Carlo	Presidente e Amministratore delegato e CEO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	3						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2024-2026		3	2027			6	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			3	3				6	
Bertoni Mario	Vice Presidente e Amministratore delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	3						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2024-2026		3	2027			6	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			3	3				6	
n. 3	Dirigenti con responsabilità strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	11						
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2025	32						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2024-2026		6	2027			12	
(III) Totale			43	6				12	

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

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

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

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

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

Nella “Colonna 3C” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e ulteriormente differiti.

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

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

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

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

Esercizio 2025							
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Società partecipata	Titolo del possesso	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2024)	N. azioni acquistate nell'esercizio 2025	N. azioni vendute nell'esercizio 2025	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2025)
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Bertoni Carlo	Presidente e CEO	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	4.354.811	-	-	4.354.811
		CSP International Fashion Group S.p.A	Nuda proprietà (*)	929.156	-	-	929.156
Bertoni Mario	Vice Presidente e Amministratore delegato	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	4.323.561	-	-	4.323.561
		CSP International Fashion Group S.p.A	Nuda proprietà (*)	929.157	-	-	929.157
Bertoni Mariangela	Amministratore non esecutivo	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	4.323.561	-	-	4.323.561
		CSP International Fashion Group S.p.A	Nuda proprietà (*)	929.157	-	-	929.157
Gualtierotti Rossella	Amministratore indipendente	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
Graziano Beatrice	Amministratore indipendente	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO							
PERSONE LEGATE AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Morè Giuseppina (1)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Usufrutto (**)	2.787.470	-	-	2.787.470
Engheben Sabrina (2)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	Piena proprietà	45.308	-	-	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							
Dirigenti con responsabilità strategiche (nr. 3)	==	CSP International Fashion Group S.p.A	==	-	-	-	-
(*) usufruttuaria Morè Giuseppina (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.)							
(1) madre di Bertoni Carlo, Bertoni Mario e Bertoni Mariangela							
(2) moglie di Bertoni Carlo							

Ceresara (MN), 24 aprile 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Carlo Bertoni