



B&C Speakers S.p.A.

Sede Legale in Bagno a Ripoli, Via Poggiomoro 1- Loc.tà Vallina

Capitale Sociale Euro 1.100.000,00 interamente versato

Codice Fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese

di Firenze 01398890481

Sito Web: www.bcspeakers.com

**Relazione sulla politica in materia di
remunerazione e sui compensi corrisposti
Esercizio 2021 -**

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 21 marzo
2022.

1. Definizioni

Di seguito sono indicate le principali definizioni impiegate nel presente documento, in aggiunta a quelle indicate nel testo.

Altri dirigenti: i dirigenti di B&C Speakers S.p.A. diversi dai dirigenti della Società qualificati dal Consiglio di Amministrazione quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Altri dirigenti con Responsabilità Strategiche: I dirigenti del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo. Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione non ha identificato Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Dalla definizione sono esclusi tutti gli altri amministratori (esecutivi o meno).

Circostanze eccezionali: conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, le «situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento dell'interesse a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso per assicurarne la capacità di stare sul mercato».

Codice: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2014 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it, nella sezione "Borsa Italiana – Regolamento – Corporate Governance".

Cod. civ. / c.c.: il codice civile.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Emittente o Società o B&C Speakers: l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

Esercizio: l'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione.

Istruzioni al Regolamento di Borsa: le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

MTA: il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Regolamento di Borsa: il Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (come successivamente modificato).

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

Relazione sulla Remunerazione: la relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

I° SEZIONE

1.1 Introduzione

Il presente documento (“Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, la “Relazione”) è stato predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2022 ai sensi dell’articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell’art.84-quater del cd. “Regolamento Emittenti” della Consob nonché sulla base dello Schema 7-bis dell’Allegato 3 A del Regolamento Emittenti.

La Relazione illustra i principi e le linee guida della politica della remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (la “Politica di remunerazione”) di B&C Speakers S.p.A. (la “Società” o anche “B&C Speakers”) e fornisce informazioni sull’attuazione della politica stessa, in una logica di trasparenza e di conformità alle normative vigenti e alle disposizioni regolamentari in materia e viene presentata all’Assemblea dei Soci per l’approvazione.

Nella Sezione 1 è illustrato il modello di Governance, le finalità della Politica di Remunerazione e, con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione e alle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica.

La Sezione 2, invece, illustra i compensi di competenza dell’esercizio 2021 per gli organi di amministrazione e di controllo e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche fornendo rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione.

1.2 Cambiamenti rispetto all’esercizio finanziario precedente

Fatto salvo quanto precisato nel seguito, la Politica di Remunerazione si pone in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quelle approvate e applicate negli esercizi precedenti, e non presenta significativi elementi di novità, tenuto anche conto dei voti favorevoli espressi dall’Assemblea dei Soci nel corso degli ultimi anni.

A causa delle discontinuità e incertezze dovute alla pandemia da Covid-19, all’inizio dell’esercizio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha adottato una nuova politica di remunerazione, valevole solo per l’anno 2021.

Per le medesime ragioni connesse alla pandemia, il Consiglio aveva anche stabilito di:

- prevedere solo parametri di breve periodo
- determinare gli obiettivi di performance da raggiungere nell’esercizio 2021, confrontati con i medesimi valori registrati nell’esercizio precedente.

Nella Politica di Remunerazione valevole per il 2021, il Consiglio di Amministrazione ha anche introdotto un nuovo parametro non finanziario, a seguito delle modifiche apportate all’art. 123-ter del TUF.

In data 29 aprile 2021 l’Assemblea dei Soci ha eletto l’attuale Consiglio di Amministrazione. A seguito del rinnovo dell’Organo Amministrativo, ed in considerazione dei segnali di ripresa registrati sia alla fine dell’esercizio scorso che all’inizio di quello in corso, il Consiglio ha ritenuto che fosse opportuno adottare una nuova Politica di Remunerazione con validità biennale (e pertanto per il periodo 2022-2023), in modo da allineare il termine temporale di tale politica con la durata naturale del mandato dell’attuale Consiglio di Amministrazione in carica (si rinvia allo specifico paragrafo 1.5 per maggiori dettagli).

1.3 Processo di definizione ed attuazione della politica di remunerazione

L'Assemblea dei Soci della Società in applicazione della normativa di riferimento vigente, al fine di accrescere il grado di consapevolezza e di poter monitorare i costi complessivi, i benefici e i rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto, oltre a quanto già disciplinato all'interno dello statuto:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci;
- approva gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti, collaboratori o Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- delibera in senso favorevole o contrario sulle politiche retributive delineate nella I° sezione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, predisposte dal Consiglio di Amministrazione, ed esprime un voto non vincolante sulla II° Sezione della Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio precedente.

La politica generale per la retribuzione degli Amministratori di B&C Speakers viene elaborata dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio del Comitato Remunerazioni. La procedura per l'adozione della politica retributiva vede quindi la fase propositiva in capo al Comitato Remunerazioni e quella esecutiva in capo al Consiglio di Amministrazione.

Infatti il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazioni;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori non esecutivi e quella degli Amministratori investiti di particolari cariche su proposta del Comitato Remunerazioni, previo parere del Collegio Sindacale;
- definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

Al Comitato Remunerazioni sono stati attribuiti tutti i compiti indicati dal Codice di Autodisciplina per le società quotate, tra i quali si evidenziano quelli di:

- proporre al Consiglio di Amministrazione una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dai consiglieri delegati;
- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;

- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c. eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.;
- esprime un voto consultivo sulla 1° Sezione della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

Per l'anno 2021 la Società non ha incaricato nessun esperto indipendente per la predisposizione della politica delle remunerazioni.

1.4 Finalità della politica di remunerazione

La Politica di Remunerazione ha l'obiettivo di attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità, con l'obiettivo di creare valore non solo nel breve ma anche nel medio-lungo periodo, allineando le risorse interne alle performance, agli obiettivi e ai risultati del Gruppo. In questo modo, si rafforza il legame tra i risultati individuali e aziendali con gli interessi degli azionisti.

La Politica di Remunerazione è, quindi, legata alla valutazione di indicatori di performance finalizzati a stimolare il miglioramento dei risultati su obiettivi di breve e di medio-lungo periodo.

Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso fisso e non è prevista alcuna remunerazione variabile.

1.5 Contenuto della politica di remunerazione

Di seguito si esplicano le principali caratteristiche della attuale Politica di Remunerazione:

- la nuova Politica di Remunerazione ha validità di due anni (2022 e 2032), diversamente da quella valida per il 2021 che aveva validità annuale;
- il perimetro di riferimento degli obiettivi economici-finanziari è rappresentato dal Gruppo e quindi i dati da considerare per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi sono quelli relativi al Bilancio Consolidato di B&C Speakers;
- l'ammontare del premio è stato stabilito dall'Assemblea dei soci della Capogruppo, in data 29 aprile 2021, nella misura del 5% degli Utili Netti Consolidati di ciascun esercizio (il cd. "premio maturato"). Il Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha stabilito di ripartire tra gli amministratori

esecutivi il 50% del premio maturato (nel seguito anche il "TOT") mentre la restante quota sarà distribuibile, a discrezione dell'Amministratore Delegato, tra le figure chiave del Gruppo;

- ai fini pratici, per la determinazione del calcolo del premio maturato annualmente, la suddetta percentuale (pari al 5% degli Utili Netti Consolidati di ciascun esercizio) sarà riproporzionata all'Utile pre-imposte al fine di rendere più agevole la determina del premio stesso; prima dell'approvazione del bilancio stesso sarà effettuata una verifica di congruità per evitare che si sia stanziato un ammontare diverso da quello stabilito dall'Assemblea.

I pesi dei vari parametri che concorrono alla formazione della parte variabile della retribuzione sono di seguito elencati:

- il 30% del premio annuale dipenderà dall'andamento del Fatturato Consolidato rispetto al Fatturato Consolidato da Budget (*parametro 1*);
- il 30% del premio annuale dipenderà dall'andamento dell'Ebitda Consolidato rispetto all'Ebitda Consolidato da Budget (*parametro 2*);
- il 30 del premio annuale dipenderà dall'andamento dell'Ebitda Consolidato degli anni 2022 e 2023 rispetto all'Ebitda Consolidato da Budget (*parametro 3*);
- il 10% del premio annuale dipenderà dal raggiungimento degli obiettivi in termini di Sostenibilità (*parametro 4*).

La componente di breve periodo

Di seguito si riportano i criteri di maturazione per ciascuno dei parametri definiti.

Parametro 1 (peso: 30%)

Variazione del Fatturato consolidato in rapporto al Fatturato consolidato da Budget approvato:

- fino a -10% = non matura nulla
- da -10% a -1% = 25% di 0,30 x TOT
- da 0 a +10% = 75% di 0,30 x TOT
- oltre il +10% = 100% di 0,30 x TOT

Parametro 2 (peso: 30%)

Variazione dell'Ebitda consolidato in rapporto all'Ebitda consolidato da budget approvato:

- fino a -10% = non matura nulla
- da -10% a -1% = 25% di 0,30 x TOT
- da 0 a +10% = 75% di 0,30 x TOT
- oltre il +10% =100% di 0,30 x TOT

La componente variabile di medio/lungo periodo

La componente variabile di medio/lungo periodo è legata all'Ebitda dell'esercizio 2022 e dell'esercizio 2023 e sarà mantenuto accantonato (laddove maturato) fino alla scadenza del mandato dell'amministratore in questione. Si determinerà in base all'Ebitda Consolidato del Gruppo B&C Speakers e si calcola come segue.

Parametro 3 (peso: 30%)

Variazione dell'Ebitda (medio) consolidato degli anni 2022 e 2023 in rapporto all'Ebitda (medio) consolidato da budget per gli anni 2022-2023

- fino a -10% = non matura nulla
- da -10% a -1% = 25% di 0,30 x TOT
- da 0 a +10% = 75% di 0,30 x TOT
- oltre il +10% = 100% di 0,30 x TOT

Il pagamento avviene solo al termine del triennio di operatività del Consiglio di cui l'amministratore fa parte e solo in caso di permanenza in azienda.

La componente non finanziaria

Parametro 4 (peso: 10%)

Per i prossimi anni, il Gruppo conferma il proprio impegno nel percorso di crescita sostenibile già avviato. La Società ha ben compreso l'importanza di introdurre politiche di sostenibilità non solo come strategia aziendale ma anche nella valutazione della parte variabile dei compensi degli amministratori esecutivi e dei dipendenti aventi funzioni rilevanti. Per questo si è da anni dotata delle certificazioni attestanti il rispetto della normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori (ISO 45001) e il rispetto della normativa ambientale (ISO 14001). Nel corso del 2021 ha avviato il progetto volto alla redazione e certificazione del bilancio di sostenibilità.

L'obiettivo per il 2022 è il mantenimento delle certificazioni attualmente in essere e la redazione, entro l'approvazione del bilancio 2022, di una Politica per la Sostenibilità.

Al conseguimento di quanto sopra maturerà il 10% del totale del premio (100% di 0,1 x TOT).

In caso di mancato conseguimento non maturerà nulla in proposito.

Per il 2023 dovranno essere stabiliti nuovi obiettivi che potranno essere definiti solo dopo la stesura della Politica per la sostenibilità.

1.6 Benefici non monetari

Non sono previsti benefici non monetari.

1.7 Componenti variabili

Fatta eccezione di quanto riportato in precedenza, per l'esercizio 2022 il Consiglio di Amministrazione non ha previsto componenti variabili della remunerazione.

1.8 Assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Non è prevista assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

1.9 Maturazione dei diritti (cd. “vesting period”)

La componente variabile di medio/lungo periodo è riconosciuta, al termine del mandato, se la media biennale dell’EBITDA consolidato conseguito nel biennio risulta superiore rispetto all’EBITDA consolidato di budget approvato dal Cda dell’Emittente in data 15 febbraio 2022.

1.10 Mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Non applicabile.

1.11 Cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Società ha previsto per i consiglieri Lorenzo Coppini (consigliere esecutivo) e Alessandro Pancani (consigliere esecutivo), una polizza assicurativa che prevede il versamento di un ammontare pari all’8% della remunerazione complessiva stabilita dal Consiglio, come Trattamento di Fine Mandato.

I suddetti Amministratori maturano il diritto all’ottenimento del premio, al momento in cui cessano dalla carica di Amministratore della Società.

1.12 Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

A partire dall’esercizio 2012, la società ha stipulato una polizza assicurativa per la copertura della responsabilità civile derivante dall’operato degli Amministratori.

1.13 Politica retributiva per gli amministratori indipendenti, la partecipazione a comitati e per lo svolgimento di particolari incarichi

Il Consiglio ha provveduto a ripartire i compensi complessivi fissi stabiliti dall’Assemblea per il Consiglio all’atto di nomina, in base alla carica e al ruolo ricoperto da ciascun amministratore.

I compensi degli amministratori indipendenti, così come quelli degli amministratori non esecutivi, sono pertanto commisurati all’impegno a loro richiesto in relazione alla partecipazione al Consiglio stesso e ai vari Comitati. Salvo diversa deliberazione dell’Assemblea, gli amministratori indipendenti e gli amministratori non esecutivi non partecipano a piani di incentivazione di tipo variabile.

1.14 Claw-back

In conformità a quanto raccomandato nel Codice di Corporate Governance, per tutti gli incentivi variabili – sia di breve che di lungo termine - è prevista una clausola di *claw-back* in base alla quale il Consiglio di Amministrazione, attraverso le strutture societarie competenti, ha facoltà di richiedere ai beneficiari la restituzione dei premi erogati nel caso accerti che il grado di conseguimento degli obiettivi di performance sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati. La clausola si applica nel caso in cui la differenza fra dati utilizzati e dati rettificati avesse causato la maturazione di un premio in denaro e/o in azioni superiore a quanto effettivamente spettante e comporta l’obbligo, da parte dei beneficiari, di restituire i premi indebitamente erogati.

1.15 Riferimenti di altre società

La Società non ha utilizzato le politiche retributive di altre società come riferimento.

1.16 Durata della politica e deroghe in circostanze eccezionali

La durata della presente politica è biennale (2022-2023). Al momento non si prevede la possibilità per la Società, anche in presenza di circostanze eccezionali, di derogare alla politica di remunerazione.

1.17 Informazioni di confronto

Di seguito si riportano le informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale di ciascuno degli amministratori esecutivi e dei risultati della Società (in particolare, dell'Ebitda).

<i>Importi in migliaia di Euro</i>					
Nominativo	2017	2018	2019	2020	2021
Compenso Lorenzo Coppini	230	281	230	151	215
Compenso Alessandro Pancani	239	293	240	158	225
Compenso Simone Pratesi	212	261	213	140	-
Ebitda	8.637	9.610	10.456	4.237	7.071
% Ebitda					
Compenso Lorenzo coppini	3%	3%	3%	2%	2%
Compenso Alessandro Pancani	3%	3%	3%	2%	3%
Compenso Simone Pratesi	2%	3%	2%	2%	N/A

Si precisa che l'amministratore esecutivo Spapperi percepisce la propria retribuzione in qualità di dipendente assunto con la qualifica di dirigente, fatto salvo il gettone di presenza al Consiglio di importo pari ad Euro 15 mila per il 2021.

Dalla tabella sopra indicata si evince che la remunerazione degli amministratori esecutivi varia al variare dell'Ebitda di fine esercizio conseguito dalla Società. Si precisa che nel 2021 gli amministratori esecutivi hanno ricevuto la componente variabile residua di medio/lungo periodo relativa al triennio 2018-2020.

II° SEZIONE

Nella I° Sezione è stata fornita la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.

Le informazioni di cui alle tabelle sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, e dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che non sono state assegnate *stock option* ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche né sono previsti, al momento, piani basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option (restricted stock, performance share, phantom stock, ecc.)*.

2.1 Compensi del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a ripartire i compensi stabiliti dall'Assemblea al momento della nomina, su proposta del Comitato Remunerazioni.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a ripartire al suo interno il compenso fisso sopra indicato per il triennio 2021-2023:

- Lorenzo Coppini, amministratore delegato: 201.750 Euro (per l'anno 2021 abbassato del 15% a 171.488 Euro)
- Alessandro Pancani, consigliere delegato: 210.185 Euro (per l'anno 2021 abbassato del 15% a 178.657 Euro)
- Francesco Spapperi, consigliere delegato: 20.000 Euro (per l'anno 2021 abbassata del 15% a 17.000 Euro)
- Roberta Pecci, Presidente: euro 18.000
- Gabriella Egidi, consigliere indipendente: euro 18.000
- Veronica Tonini, consigliere indipendente: euro 18.000
- Raffaele Cappiello, consigliere indipendente: euro 17.000

Non sono presenti altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuiti agli amministratori indicati sopra.

La Società ha previsto per i consiglieri Lorenzo Coppini (consigliere esecutivo) e Alessandro Pancani (consigliere esecutivo), una polizza assicurativa che prevede il versamento di un ammontare pari all'8% della remunerazione complessiva stabilita dal Consiglio, come Trattamento di Fine Mandato.

Gli Amministratori maturano il diritto all'ottenimento del premio, al momento in cui cessano dalla carica di Amministratore della Società. Non sono previsti accordi che prevedono, al momento, l'assegnazione o il

mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio.

Non sono previsti collegamenti tra tali trattamenti e le performance della Società.

Al 31.12.2021, i suddetti Amministratori hanno maturato un diritto all'ottenimento del premio, al momento in cui cessano dalla carica di Amministratore della Società, pari agli importi indicati nella tabella seguente.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Trattamento di Fine Mandato maturato – anno 2021	Trattamento di Fine Mandato maturato complessivo
Lorenzo Coppini	Amministratore Delegato	15.989	209.937
Alessandro Pancani	Consigliere Delegato	16.658	218.037

Si precisa che non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Per quanto attiene alle specifiche indicazioni formulate dal Comitato per la Corporate Governance relativamente all'adeguatezza delle remunerazioni degli Amministratori non esecutivi e dei componenti degli organi di controllo, la Società valuterà l'opportunità di effettuare benchmark mirati.

2.2 Compensi del Collegio Sindacale

In data 29 aprile 2021 l'Assemblea dei Soci ha, tra l'altro, nominato l'attuale Collegio Sindacale e ne ha determinato il relativo compenso. Per il triennio della carica, tale compenso è pari ad € 15.000 annui lordi per il Presidente e ad € 10.000 annui lordi per ciascuno degli altri due componenti.

B&C Speakers S.p.A.

(I) Compensi nella società che redige il bilancio	15.375	0	13.231	0	0	112.294	140.900	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale	15.375	0	13.231	0	0	112.294	140.900	0	0

Gabriella Egidi	Amministratore indipendente	01.01 – 31.12.2021	2023							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	17.250	0	0	0	0	0	17.250	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
(III) Totale	17.250	0	0	0	0	0	17.250	0	0	

Patrizia Mantoan	Amministratore indipendente (cessato)	01.01 – 29.04.2021	2021							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	3.125	0	0	0	0	0	3.125	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
(III) Totale	3.125	0	0	0	0	0	3.125	0	0	

Raffaele Capiello	Amministratore indipendente	01.01 – 31.12.2021	2023							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	16.333	0	0	0	0	0	16.333	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
(III) Totale	16.333	0	0	0	0	0	16.333	0	0	

Veronica Tonini	Amministratore indipendente	29.04 – 31.12.2021	2023							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	13.500	0	0	0	0	0	13.500	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
(III) Totale	13.500	0	0	0	0	0	13.500	0	0	

Riccardo Foglia Taverna	Presidente Collegio Sindacale	01.01 – 31.12.2021	2023							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	15.000	0	0	0	0	0	15.000	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
(III) Totale	15.000	0	0	0	0	0	15.000	0	0	

Sara Nuzzaci	Sindaco effettivo	01.01 – 31.12.2021	2023							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	10.000	10.000	0	0	0	0	20.000	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
(III) Totale	10.000	10.000	0	0	0	0	20.000	0	0	

Giovanni Mongelli	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12.2021	2023							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	10.000	0	0	0	0	0	10.000	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
(III) Totale	10.000	0	0	0	0	0	10.000	0	0	

Nella colonna (1) i “Compensi fissi” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

Nella colonna (2) i “Compensi per la partecipazione a comitati” sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna (3), sezione “Bonus e altri incentivi”, sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna (3), sezione “Partecipazione agli utili”, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna (4) “Benefici non monetari” è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna (5) “Altri compensi” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

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

Nella colonna (7) “Fair value dei compensi equity” è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali¹. 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 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Non applicabile.

TABELLA 3: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non applicabile.