



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 REMUNERAZIONE

- Esercizio 2017 -

ai sensi dell'art. 123 ter TUF

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 21 marzo 2018.

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).

1. Introduzione

Il presente documento (“Relazione sulla politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche”, la “Relazione”) è stato predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2018 ai sensi dell’articolo 123-ter del Testo Unico.

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.

SEZIONE I

2. Organi e soggetti coinvolti, finalità e principi della politica per la remunerazione e interessi a lungo termine

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

In data 24 aprile 2015 l’Assemblea ha eletto l’attuale Consiglio di Amministrazione. A seguito di tale rinnovo delle cariche sociali, il Consiglio di Amministrazione ha adottato una nuova politica di remunerazione.

Infatti il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- 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 per la Remunerazione, previo parere del Collegio Sindacale;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- predispose 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.

Il Comitato per la Remunerazione risulta composto dal Presidente G. Luzi e dai consiglieri indipendenti G. Egidi e R. Pecci.

Al Comitato per la Remunerazione è stato attribuito il compito 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 Sezione I 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.

3. Intervento di esperti indipendenti

La Società non ha incaricato nessun esperto indipendente per la predisposizione della politica delle remunerazioni.

4. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della 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.

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

Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso fisso.

L'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2015 ha eletto l'attuale Consiglio di Amministrazione determinando:

- quale importo complessivo per la remunerazione da riconoscersi all'intero Consiglio (ivi inclusi i consiglieri che rivestono particolari cariche) un ammontare su base annua pari ad Euro 616.500, precisando che sarà poi lo stesso Consiglio a determinare i compensi dei singoli amministratori commisurandoli alle cariche e deleghe affidate;
- un ulteriore importo non superiore al 5% dell'utile netto di bilancio di ogni esercizio, che il Consiglio potrà attribuire tra gli amministratori esecutivi ed i dipendenti con funzioni strategiche.

I soggetti responsabili della corretta attuazione della politica di remunerazione adottata dalla Società sono gli amministratori esecutivi, mentre al Comitato per la Remunerazione, composto in maggioranza da consiglieri indipendenti, è attribuito il compito, tra l'altro, di valutare la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché di monitorare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

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

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a ripartire al suo interno il compenso fisso sopra indicato per il triennio 2015-2017:

- Presidente Gianni Luzi, Euro 15.000;
- Amministratore, Lorenzo Coppini, Euro 190.000,00;
- Amministratore, Simone Pratesi, Euro 175.000,00;
- Amministratore, Alessandro Pancani, Euro 196.500,00;
- Amministratore, Francesco Spapperi, Euro 10.000,00;
- Amministratore Indipendente, Gabriella Egidi, Euro 10.000;
- -Amministratore Indipendente, Roberta Pecci, Euro 10.000;
- Amministratore Indipendente, Patrizia Mantoan, Euro 10.000.

In aggiunta il Consiglio ha inoltre previsto una parte variabile della remunerazione, suddivisa in una componente di breve termine ed una di medio/lungo periodo, da riconoscersi ai membri esecutivi del Consiglio ed alle figure chiave aziendali.

La componente di breve periodo, che ha iniziato a maturare a decorrere dall'esercizio 2015 ed a seguire per gli esercizi 2016 e 2017, si calcola come percentuale dell'utile dell'esercizio in chiusura e si determina nel modo seguente:

- (i) il 2% degli utili netti emergenti dall'ultimo bilancio approvato verrà riconosciuto interamente se l'utile di bilancio risulterà superiore o uguale del 5% rispetto allo stesso dato dell'esercizio precedente. La quota parte di premio verrà assegnata al 75% se l'utile dell'esercizio risulterà in crescita ma in misura inferiore del 5%, o al 25% se l'utile dell'esercizio risulterà in calo ma in misura non superiore al 10%. Nulla sarà dovuto, con riferimento a questo parametro, se l'utile netto dell'esercizio risulterà inferiore di più del 10% rispetto all'esercizio precedente;
- (ii) l'1% aggiuntivo degli utili netti derivanti dall'ultimo bilancio approvato se il fatturato dell'esercizio risulterà superiore a quello dell'esercizio precedente di almeno il 5%. La quota parte di premio verrà assegnata al 75% nel caso in cui il fatturato dell'esercizio risultasse superiore rispetto a quello precedente ma non oltre il 5% di cui sopra o al 25% nel caso in cui il fatturato risultasse invariato o in crescita ma in misura inferiore al 5%. Nulla sarà dovuto di questo parametro nel caso in cui il fatturato risultasse inferiore all'esercizio precedente;
- (iii) un altro 1% sarà assegnato nel caso in cui l'indice di efficienza dello stabilimento (O.E.E.-Overall Equipment Efficiency) risulti, al termine dell'esercizio, uguale o superiore al 70%, la stessa quota parte di premio sarà erogata al 50% nel caso in cui l'indice di efficienza si attestasse in un intervallo compreso tra il 65 ed il 70% o al 25% nel caso in cui l'indice di efficienza si attestasse in un intervallo compreso tra il 60 ed il 65%. Nulla sarà dovuto per tale parametro nel caso in cui l'indice stesso risultasse inferiore al 60%.

La componente variabile di medio/lungo periodo, pari all'1% degli utili di bilancio degli esercizi di permanenza in carica (2015-2017), sarà riconosciuta, al termine del mandato, se la media triennale dell'EBITDA risultasse superiore allo stesso risultato conseguito per l'esercizio 2014.

La remunerazione variabile maturata nel corso dell'esercizio 2017 verrà riconosciuta successivamente all'approvazione del bilancio 2017; in aggiunta saranno erogate anche le quote maturate negli esercizi 2015 e 2016 e non ancora liquidate.

Si prevede che la remunerazione variabile come sopra determinata venga assegnata per il 60% ai membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione mentre il restante 40% sia assegnato ai dipendenti o dirigenti che rivestono ruoli strategici nelle diverse aree aziendali, che saranno individuate anno per anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato.

Parte della remunerazione degli Amministratori esecutivi per il triennio 2015-2017 è quindi direttamente legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente.

Si evidenzia che non vi sono stati cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.

5. Benefici non monetari

Non sono previsti benefici non monetari.

6. Componenti variabili

Per l'esercizio 2017 il Consiglio di Amministrazione non ha previsto componenti variabili della remunerazione, fatta eccezione di quanto riportato in precedenza.

7. 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.

8. Maturazione dei diritti (cd. vesting period)

La componente variabile di medio/lungo periodo, pari all'1% degli utili di bilancio degli esercizi di permanenza in carica (2015-2017), sarà riconosciuta, al termine del mandato, se la media triennale dell'EBITDA risultasse superiore allo stesso risultato conseguito per l'esercizio 2014.

9. Mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Non applicabile.

10. Cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Società ha previsto per i consiglieri Lorenzo Coppini (consigliere esecutivo), Simone Pratesi (consigliere esecutivo) 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 collegamenti tra tali trattamenti e le performance della Società.

11. 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.

12. 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.

13. Riferimenti di altri società

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

SEZIONE II

Nella prima parte è 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 di riferimento 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 piani basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* (*restricted stock*, *performance share*, *phantom stock*, ecc.).

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (dati in Euro migliaia).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale (somma voci da 1 a 5)	Fair Value dei compensi equità	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gianni Luzi	Presidente del CDA	1.1 – 31.12.2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	0	0	0	0	0	15	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				15	0	0	0	0	0	15	0	0
Lorenzo Coppini	Amministratore	1.1 – 31.12.2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				190	0	0	0	0	0	190	0	18
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				190	0	0	0	0	0	190	0	18
Simone Pratese	Amministratore	1.1 – 31.12.2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				175	0	0	0	0	0	175	0	17
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				175	0	0	0	0	0	175	0	18
Alessandro Pancani	Amministratore	1.1 – 31.12.2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				196	0	0	0	0	0	196	0	19
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				196	0	0	0	0	0	196	0	19
Roberta Pecci	Amministratore indipendente	1.1 – 31.12.2017	2017	0								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	0	0	0	0	0	10	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				10	0	0	0	0	0	10	0	0
Francesco Spapperi	Amministratore	1.1 – 31.12.2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	0	0	0	0	0	10	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				10	0	0	0	0	0	10	0	0
Gabriella Egidi	Amministratore indipendente	1.1 – 31.12.2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	0	0	0	0	0	10	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0

(III) Totale				10	0	0	0	0	0	10	0	0
Patrizia Mantoan	Amministratore indipendente	1.1 – 31.12.2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	0	0	0	0	0	10	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				10	0	0	0	0	0	10	0	0
Sara Nuzzaci	Presidente Collegio Sindacale	1.1 – 31.12.2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	0	0	0	0	0	12	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				12	0	0	0	0	0	12	0	0
Giovanni Mongelli	Sindaco Effettivo	1.1 – 31.12.2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	0	0	0	0	0	10	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				10	0	0	0	0	0	10	0	0
Leonardo Tommasini	Sindaco Effettivo	1.1 – 31.12.2017	2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	0	0	0	0	0	10	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				10	0	0	0	0	0	10	0	0

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

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

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

Nella colonna “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 “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio 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 di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza.

L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

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

Nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili 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 (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

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

¹ 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.

TABELLA 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche².

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus dell'anno precedente			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
LORENZO COPPINI	AMMINISTRATORE DELEGATO		Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	33	12				23	
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			33	12	0	0	0	23	

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus dell'anno precedente			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
SIMONE PRATESI	CONSIGLIERE DELEGATO		Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	30	11				21	
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							

² Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

		delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			30	11	0	0	0	21	
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus dell'anno precedente			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
ALESSANDRO PANCANI	CONSIGLIERE DELEGATO		Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	34	12				24	
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			34	12	0	0	0	24	
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus dell'anno precedente			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
FRANCESCO SPAPPERI	CONSIGLIERE		Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	Erogabile/Erogato Differito	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	10	3				7	
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C							

	(data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)							
	Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale		10	3	0	0	0	7	

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.