

**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](http://www.bcspeakers.com)*

# **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti Esercizio 2020 -**

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 22 marzo 2021.

## 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](http://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).

## Sezione I

### 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 18 marzo 2021 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 2020 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

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 espressi dall’Assemblea dei Soci nel corso degli ultimi anni

Si evidenzia che, nel calcolo della politica di remunerazione variabile, è stato introdotto un nuovo parametro non finanziario.

Eventuali modifiche potranno essere gradualmente introdotte nel corso del presente esercizio per tener conto delle ultime modifiche apportate all’art. 123-ter del TUF.

### 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 sezione I 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 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 26 aprile 2018 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;
- predisporre 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 per la Remunerazione 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 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.

Per l'anno 2020 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.

#### **1.5 Contenuto della politica di remunerazione**

La politica di remunerazione per l'esercizio 2021 è stata definita in accordo con il Comitato per la Remunerazione e tiene conto, da un lato delle mutate condizioni economiche del Gruppo e del mercato di riferimento e dall'altro tiene anche conto delle novità normative che sono emerse nell'ultimo periodo.

Di seguito si esplicano le principali caratteristiche di tale politica sottolineandone le peculiarità rispetto al passato:

- in primo luogo è necessario ricordare che il contesto economico del Gruppo e del mercato di riferimento sono stati influenzati al ribasso dalla crisi generata da Covid-19 e così tutti i principi ispiratori della Politica di remunerazione hanno un maggior focus sul recupero dei volumi e della redditività che devono rappresentare i due capisaldi che ispirano la politica di remunerazione;
- il perimetro di applicazione della politica di remunerazione non può più essere rappresentato dalla sola Capogruppo ma dovrà coinvolgere il Gruppo nella sua interezza anche nella logica di omogeneizzare (se non anche integrare) sempre di più processi operativi delle aziende facenti parte del Gruppo;
- la politica di remunerazione avrà efficacia annuale per quanto riguarda il solo 2021, è auspicabile che si creino di nuovo le condizioni affinché possa avere un più ampio respiro, quindi che possa essere almeno di natura biennale, soprattutto per meglio definire la variabile a medio-lungo termine;
- si è ritenuto poi importante introdurre anche un parametro non finanziario proprio nell'anno in cui il Gruppo ha deciso di procedere con alla redazione di un Rendiconto non finanziario/Bilancio Sociale;

- fermo restando che l'Assemblea dei soci approverà la retribuzione degli amministratori per il 2021, si è definito, in accordo con il Comitato Remunerazione, che il valore massimo che potrà essere attribuito, come compenso variabile, agli amministratori esecutivi non dovrà eccedere il 5% dell'Utile consolidato del periodo in esame, cioè il 2021;

- infine, è stato stabilito di mantenere un parametro di remunerazione, a maturazione annuale, ma erogabile solo a medio termine. La quota di medio termine, altresì individuabile con il termine di "retention", sarà erogata solo alla scadenza del mandato del Consiglio che si insedierà nel corso del mese di aprile 2021 e solo se la persona in questione risulterà ancora in forza in azienda.

Il compenso variabile della remunerazione è stato suddiviso in una componente di breve termine ed una di medio/lungo periodo, da riconoscersi ai membri esecutivi del Consiglio ed alle figure chiave aziendali che verranno, eventualmente, indicate in seguito dall'Amministratore Delegato.

La politica di remunerazione variabile si calcola come percentuale dell'utile dell'esercizio in chiusura (definito nel seguito "TOT") ed è legato a quattro parametri:

- (i) Fatturato Consolidato: 30% del TOT
- (ii) Ebitda Consolidato: 30% del TOT
- (iii) Ebitda Consolidato x retention: 30% del TOT
- (iv) Sostenibilità: 10% del TOT

#### ***La componente di breve periodo***

La componente di breve periodo, legata ai primi due parametri, si determina nel modo seguente:

- (i) **PARAMETRO 1.** Variazione del Fatturato del Gruppo B&C Speakers in rapporto all'esercizio precedente:
  - crescita inferiore a +8 %= non matura nulla
  - da +8% a +12% = 25% di 0,30 x TOT
  - da +12% a +16%= 75% 0,30 x TOT
  - oltre il +16% =100% di 0,30 x TOT
- (ii) **PARAMETRO 2.** Variazione dell'EBITDA del Gruppo B&C Speakers in rapporto all'esercizio precedente:
  - crescita inferiore a +8 %= non matura nulla
  - da +8% a +12% = 25% di 0,30 x TOT
  - da +12% a +16%= 75% 0,30 x TOT
  - oltre il +16% =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 2021 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:

(iii) **PARAMETRO 3.** Andamento dell'EBITDA consolidato, variazione dell'EBITDA in rapporto all'esercizio precedente.

- crescita inferiore a +8 %= non matura nulla
- da +8% a +12% = 25% di 0,30 x TOT
- da +12% a +16%= 75% 0,30 x TOT
- oltre il +16% =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**

Per i prossimi anni, il Gruppo conferma il proprio impegno nel percorso di crescita sostenibile già avviato e che prevede l'ottenimento della certificazione per il Bilancio sociale entro l'esercizio 2021; B&C 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 già dotata negli anni di varie certificazioni ISO e con il 2021 inizierà il percorso volto alla redazione e certificazione del bilancio di sostenibilità.

Su questi temi devono ancora essere chiariti i contorni e gli aspetti più rilevanti per definire una politica remunerativa; per tale motivo si ritiene opportuno stabilire, per l'anno 2021, che l'obiettivo di sostenibilità da conseguire sarà la redazione del bilancio sociale per l'esercizio 2021. Se ciò sarà realizzato verrà maturata una quota del 10% del TOT, nulla sarà invece dovuto in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

#### **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 2020 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 triennale 2018-2020 dell'EBITDA risulti superiore allo stesso risultato conseguito per l'esercizio 2017.

### **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), 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.

### **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 Autodisciplina, 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.

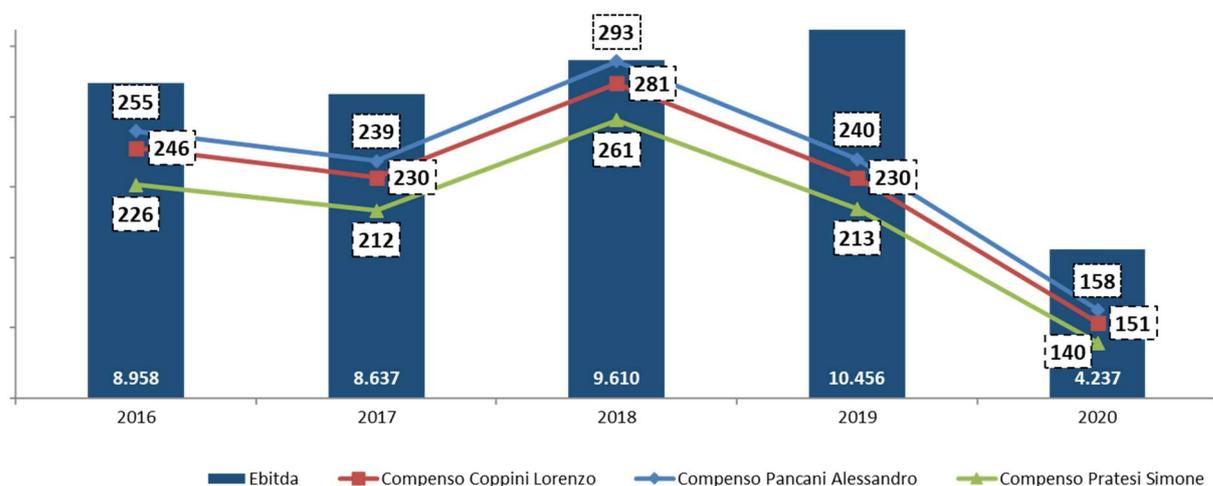
### 1.16 Durata della politica e deroghe in circostanze eccezionali

La durata della presente politica è annuale. 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).

Key ratios €'000	2016	2017	2018	2019	2020
Compenso Coppini L	246	230	281	230	151
Compenso Pancani .	255	239	293	240	158
Compenso Pratesi Si	226	212	261	213	140
Ebitda	8.958	8.637	9.610	10.456	4.237



Dal grafico si evince che la remunerazione degli amministratori esecutivi varia al variare dell'Ebitda di fine esercizio conseguito dalla Società. Si precisa che nel 2018 gli amministratori esecutivi hanno ricevuto la componente variabile di medio/lungo periodo relativa al triennio 2015-2017.

## 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.)*.

### 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 per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a ripartire al suo interno il compenso fisso sopra indicato per il triennio 2018-2020:

- all'Amministratore Delegato Lorenzo Coppini: euro 201.750
- al consigliere Delegato Simone Pratesi: euro 186.750
- al consigliere Delegato Alessandro Pancani: euro 210.185
- al consigliere Delegato Francesco Spapperi: euro 10.500
- al Presidente Gianni Luzi: euro 16.350
- al consigliere Roberta Pecci: euro 12.500
- al consigliere Patrizia Mantoan: euro 12.500
- al consigliere Gabriella Egidi: euro 15.000
- al consigliere Raffaele Cappiello: euro 15.000

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.

Nel corso del 2020, in conseguenza dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid-19, i consiglieri esecutivi Lorenzo Coppini, Alessandro Pancani e Simone Pratesi hanno deciso di ridursi il compenso fisso in misura del 25% del proprio compenso annuo.

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 accordi che prevedono 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 31.12.2020, 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.

<b>Nome e cognome</b>	<b>Carica ricoperta</b>	<b>Trattamento di Fine Mandato maturato – anno 2020</b>	<b>Trattamento di Fine Mandato maturato complessivo</b>
Lorenzo Coppini	Amministratore Delegato	16.571	195.948
Simone Pratesi	Consigliere Delegato	15.340	183.222
Alessandro Pancani	Consigliere Delegato	17.237	203.665

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**

Il compenso per i membri del Collegio Sindacale, invariato rispetto a quanto integrato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 maggio 2018, è pari ad € 15.000 annui lordi per il Presidente e ad € 10.000 annui lordi per gli altri due componenti.



B&C Speakers S.p.A.

(III) Totale				15.000	0	0	0	0	0	15.000	0	0
<b>Patrizia Mantoan</b>	<b>Amministratore indipendente</b>	1.1 – 31.12.2020	2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	0	0	0	0	0	12.500	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				12.500	0	0	0	0	0	12.500	0	0
<b>Raffaele Cappiello</b>	<b>Amministratore indipendente</b>	1.1 – 31.12.2020	2020									
(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
<b>Riccardo Foglia Taverna</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	1.1 – 31.12.2020	2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	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				15.000	0	0	0	0	0	10.000	0	0
<b>Sara Nuzzaci</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	1.1 – 31.12.2020	2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	7.500	0	0	0	0	17.500	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				10.000	7.500	0	0	0	0	17.500	0	0
<b>Giovanni Mongelli</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1.1 – 31.12.2020	2020									
(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 (difformi 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<sup>1</sup>. 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.