

B&C Speakers S.p.A.



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 2025 -

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 19 marzo 2026.

1. Definizioni

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

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.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: I dirigenti del Gruppo diversi dagli amministratori 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 Corporate Governance (edizione Gennaio 2020) approvato dal Comitato per la Corporate Governance costituito, nell'attuale configurazione, nel giugno del 2011 ad opera delle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria), Borsa Italiana S.p.A. e l'Associazione degli investitori professionali (Assogestioni). Il Comitato ha quale scopo istituzionale la promozione del buon governo societario delle società italiane quotate.

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.

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 19 marzo 2026 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 2025 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

Per il triennio 2024-2026, il Consiglio ha stabilito di procedere con alcune modifiche, che si ritiene possano rendere la politica di remunerazione ancora più coerente rispetto all’obiettivo di perseguire il successo sostenibile, e cioè la creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

In data 19 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la politica in materia di remunerazione per il periodo 2024-2026; tale politica, di seguito descritta al punto 1.5, propone un equilibrato mix tra la remunerazione di breve e di lungo periodo così come tra elementi che rappresentano la costruzione di valore nel breve e nel medio termine.

La valutazione svolta dal Consiglio di Amministrazione su tale politica di remunerazione è risultata positiva, anche in considerazione del fatto che i premi saranno erogati in modo coerente con l’andamento dell’impresa e con gli obiettivi di medio/lungo periodo; è stata inoltre giudicata funzionale anche la clausola relativa alla *retention* per le figure chiave.

1.3 Processo di definizione ed attuazione della politica di remunerazione

L’assemblea dei Soci

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:

B&C Speakers S.p.A.

- 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.;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale;
- 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.
- 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.

Il Consiglio di Amministrazione

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

Il Comitato Remunerazioni

Al Comitato Remunerazioni sono stati attribuiti tutti i compiti indicati dal Codice di Corporate Governance, 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.

Il Collegio Sindacale

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.

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 Politica di Remunerazione ha **validità di tre anni** (2024-2026).

L'esercizio 2024 è stato il primo periodo nel quale si sono consolidate per intero le attività delle neo controllate Eminence Kentucky e B&C Speakers China; per entrambe le realtà sono in corso di realizzazione tutta una serie di progetti volti al rilancio del business e pertanto è stato deciso di non includerne i risultati economico-finanziari nel calcolo del bonus per l'esercizio 2024. Conseguentemente, limitatamente al primo anno di validità (esercizio 2024):

- il **perimetro** di valutazione del premio variabile coincide con quello dell'esercizio 2022;
- è presente una clausola di salvaguardia secondo la quale non maturerà la porzione di premio relativa al parametro EBITDA (cfr. *infra*) nel caso in cui l'EBITDA consolidato (incluso quindi Eminence Kentucky e B&C China) risulterà in termini assoluti ridotto di più del 5% rispetto all'EBITDA del perimetro di calcolo del premio.

B&C Speakers S.p.A.

Per gli anni successivi (2025 e 2026) il **perimetro** è composto dal valore complessivo del bilancio consolidato (incluse quindi Eminence Kentucky e B&C Speakers China).

L'assemblea dei soci tenutasi il 29 aprile 2024 ha approvato che, per il triennio 2024-2026, **l'ammontare totale del premio distribuibile** (nel seguito anche indicato come "TOT") risulti pari al 3,7% degli Utili Ante Imposte di Gruppo. Da tale valore:

- agli amministratori esecutivi sarà attribuito il 50% del premio maturato in proporzione al loro compenso complessivo;
- il rimanente 50% sarà attribuito alle figure strategiche e a quelli meritevoli presenti all'interno del Gruppo, su indicazione dell'Amministratore Delegato.

I **pesi** dei vari parametri che vanno a determinare la parte variabile della retribuzione sono i seguenti.

- **Componente di breve periodo**
 - A. il 30% del premio è legato all'andamento annuale del Fatturato Consolidato rispetto al Fatturato Consolidato da Budget (*parametro A*);
 - B. il 30% del premio dipende dall'andamento annuale dell'Ebitda Consolidato rispetto all'Ebitda Consolidato da Budget (*parametro B*);
- **Componente di medio/lungo periodo**
 - C. il 30% del premio è determinato dalla variazione della media del ROI consolidato degli anni 2024, 2025 e 2026 rispetto al valore del ROI conseguito nell'anno 2023 (*parametro C*);
- **Componente non finanziaria**
 - D. il 10% del premio annuale è collegato al raggiungimento degli obiettivi in termini di Sostenibilità (*parametro D*).

Le modalità di determinazione del premio sono di seguito rappresentate.

Parametro (A) - Variazione del Fatturato Consolidato vs. Fatturato Consolidato del Budget approvato

- Peso del parametro sul premio complessivo = 30%
- Modalità di calcolo e % di maturazione:

Risultato conseguito	Premio
Inferiore a -10%	nulla
Compreso tra -10% e 0%	25% di 0,30 x TOT
Compreso tra 0% e +5%	50% di 0,30 x TOT
Compreso tra +5% e +10%	75% di 0,30 x TOT
Maggiore di +10%	100% di 0,30 x TOT

Parametro (B) - Andamento dell'EBITDA Consolidato vs. EBITDA consolidato del Budget approvato

- Peso del parametro sul premio complessivo = 30%
- Modalità di calcolo e % di maturazione:

Risultato conseguito	Premio
Inferiore a -10%	nulla
Compreso tra -10% e 0%	25% di 0,30 x TOT
Compreso tra 0% e +5%	50% di 0,30 x TOT
Compreso tra +5% e +10%	75% di 0,30 x TOT
Maggiore di +10%	100% di 0,30 x TOT

Parametro (C) - variazione della media¹ del ROI consolidato² degli anni 2024, 2025 e 2026 vs. valore del ROI 2023

- Peso del parametro sul premio complessivo = 30%
- Modalità di calcolo e % di maturazione:

Risultato conseguito	Premio
Inferiore a -10%p.p	nulla
Compreso tra -10%p.p e 0%p.p	25% di 0,30 x TOT
Compreso tra 0%p.p e +5%p.p	50% di 0,30 x TOT
Compreso tra +5%p.p e +10%p.p	75% di 0,30 x TOT
Maggiore di +10%p.p	100% di 0,30 x TOT

Il pagamento del Parametro (C) avviene solo al termine del triennio e solo in caso di permanenza della risorsa in azienda.

Parametro (D) - Raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità

- Peso del parametro sul premio complessivo = 10%
- Obiettivi di sostenibilità:
 - anno 2024: approvazione del bilancio di sostenibilità relativo all'anno 2023 entro il terzo trimestre dell'anno 2024;

¹ Per il 2024 si considera ROI 2024 vs ROI 2023; per il 2025 si considera media ROI 2024/25 vs ROI 2023; per il 2026 si considera media ROI 2024/25/26 vs ROI 2023

² Modalità di calcolo del ROI consolidato.

ROI = EBIT del Gruppo / Net Operating Capital Employed del Gruppo

Net Operating Capital Employed = Net Working Capital + Net Fixed Operating Investments

Net Working Capital = Trade Receivables + Inventory - Trade Payables

Net Fixed Operating Investments = Fixed Operating Assets or Fixed Assets (ad esclusione degli investimenti aventi carattere puramente finanziario, delle Partecipazioni non consolidate e delle Imposte differite nette)

- ii. anno 2025: approvazione del bilancio di sostenibilità relativo all'anno 2024 entro il secondo trimestre dell'anno 2025, con estensione del perimetro del bilancio di sostenibilità a tutte le aziende del Gruppo;
- iii. anno 2026: approvazione del bilancio di sostenibilità relativo all'anno 2025 entro il secondo trimestre dell'anno 2026 e ottenimento della certificazione ISO 45001 per la controllata Eighteen Sound S.r.l. entro l'esercizio 2026.

1.6 Benefici non monetari

Non sono previsti benefici non monetari.

1.7 Componenti variabili

Fatta eccezione di quanto riportato in precedenza, 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 variazione della media del ROI consolidato degli anni 2024, 2025 e 2026 è superiore al valore del ROI conseguito nel 2023.

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 La remunerazione dei membri dell'organo di controllo

La remunerazione annuale dei Componenti del Collegio Sindacale è composta dalla sola componente fissa. Tale componente è commisurata all'impegno richiesto dal ruolo ricoperto.

L'Assemblea degli azionisti, convocata in data 29 aprile 2024, ha nominato il Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi, determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio per il mandato 2024-2026. Tenuto conto della crescente complessità dei controlli da esperire in conseguenza delle modifiche nella struttura organizzativa del Gruppo B&C Speakers derivanti dalla crescita dello stesso, anche tramite operazioni straordinarie, e della recente emanazione della legge 21 aprile 2023, n. 49, recante "Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali", il Consiglio di Amministrazione ha valutato il compenso riconosciuto all'organo di controllo quale deliberato all'atto della nomina, non del tutto adeguato rispetto all'effettivo impegno richiesto. Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto ritenuto di sottoporre all'Assemblea una proposta di adeguamento del compenso volto a commisurare la remunerazione dei Sindaci all'impegno effettivamente richiesto dallo svolgimento dell'incarico. L'Assemblea dei soci del 29 aprile 2025 ha approvato la proposta del Consiglio di Amministrazione e ha conseguentemente rideterminato il compenso del Collegio Sindacale e, con effetto dalla data della delibera e per la durata residua del mandato.

1.15 La remunerazione del Responsabile della Funzione Internal Audit

La remunerazione del responsabile della Funzione Internal Audit è in linea con le politiche di remunerazione del Gruppo e coerente con il ruolo e i compiti ad esso assegnati, ed è composta dalla sola componente fissa.

1.16 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

B&C Speakers S.p.A.

effettivamente spettante e comporta l'obbligo, da parte dei beneficiari, di restituire i premi indebitamente erogati.

1.17 Riferimenti di altre società

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

1.18 Durata della politica e deroghe in circostanze eccezionali

La durata della presente politica è triennale (2024-2026). Al momento non si prevede la possibilità per la Società, anche in presenza di circostanze eccezionali, di derogare alla politica di remunerazione.

1.19 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).

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Compenso Lorenzo Coppini	230	281	230	151	215	291	276	243	237
Compenso Alessandro Pancani	239	293	240	158	225	303	288	249	241
Ebitda	8.637	6.910	10.456	4.237	7.071	16.491	18.014	18.130	9.599
Incidenza % su compenso Coppini	3%	4%	2%	4%	3%	2%	2%	1%	2%
Incidenza % su compenso Pancani	3%	4%	2%	4%	3%	2%	2%	1%	3%

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 20 mila per il 2025.

Dalla tabella sopra indicata si evince che la remunerazione degli amministratori esecutivi varia al variare dell'Ebitda di fine esercizio conseguito dalla Società.

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 2025 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

La componente fissa

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a ripartire i compensi stabiliti dall'Assemblea al momento della nomina, su proposta del Comitato Remunerazioni. Il Consiglio in carica attualmente è stato eletto dall'Assemblea dei soci tenutasi in data 29 aprile 2024.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a ripartire al suo interno il compenso fisso sopra indicato per il triennio 2024-2026:

- Lorenzo Coppini, amministratore delegato: 228.000 Euro
- Alessandro Pancani, consigliere delegato: 232.000 Euro
- Francesco Spapperi, consigliere delegato: 20.000 Euro
- Roberta Pecci, Presidente: euro 20.000
- Valerie Sun, consigliere indipendente: euro 35.000
- Marta Bavasso, consigliere indipendente: euro 35.000
- Raffaele Capiello, consigliere indipendente: euro 20.000

Si riporta di seguito la tabella dei compensi suddivisi in base alle cariche assunte:

B&C Speakers S.p.A.

		Membro CDA	Esecutivo	Membro CCR	Membro Nomine e remunerazione	Presidente Comitato/c da	TOT
1	Roberta Pecci	15			5		20
2	Lorenzo Coppini	15	215				228
3	Alessandro Pancani	15	217				232
4	Francesco Spapperi	15	5				20
5	Marta Bavasso	15		5	5	10	35
6	Valerie Sun	15		5	5	10	35
7	RaffaeleCappiello	15		5			20
		105	437	15	15	20	590

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.

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 31.12.2025, i suddetti Amministratori hanno maturato un diritto all'ottenimento del premio assicurativo, 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 2025	Trattamento di Fine Mandato maturato complessivo
Lorenzo Coppini	Amministratore Delegato	19.473	290.172
Alessandro Pancani	Consigliere Delegato	19.960	301.491

La componente variabile

In funzione della vigente politica di remunerazione, con riferimento all'anno 2025, gli amministratori esecutivi hanno raggiunto il 25% di uno solo degli obiettivi di breve periodo, il 100% dell'obiettivo legato alla sostenibilità mentre è maturato il 25% relativamente al parametro di medio termine. Per quanto a quest'ultimo parametro si è proceduto all'accantonamento ma non all'attribuzione agli esecutivi visto che la sua erogazione dipenderà dagli andamenti futuri del Gruppo .

Conseguentemente, l'ammontare del premio variabile maturato è risultato pari ad Euro 135 migliaia; tale valore è stato calcolato in proporzione al raggiungimento degli obiettivi sopra citati. Il valore massimo del premio distribuibile, stabilito dall'Assemblea dei soci in data 29 aprile 2024 nella misura massima del 3,7% del risultato ante imposte (Utili Ante Imposte) di ciascun esercizio è risultato pari ad euro 543.323.

Poiché il Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha stabilito di ripartire tra gli amministratori esecutivi, in proporzione al loro compenso complessivo, il 50% del premio maturato (nel seguito anche il "TOT"), gli amministratori esecutivi con il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati hanno ottenuto un premio pari ad euro 67.915 di cui erogabile nel corso del 2026 euro 23.771.

Pertanto, a titolo di remunerazione variabile per l'anno 2026 i consiglieri esecutivi hanno maturato i seguenti compensi:

- Lorenzo Coppini, amministratore delegato: 18.494 Euro
- Alessandro Pancani, consigliere delegato: 18.819 Euro
- Francesco Spapperi, consigliere delegato: 10.228 Euro

per complessivi euro 47.541.

2.2 Compensi del Collegio Sindacale

In data 29 aprile 2024 l'Assemblea dei Soci ha, tra l'altro, nominato l'attuale Collegio Sindacale e ne ha determinato il relativo compenso. Il compenso è stato inizialmente determinato in € 21.000 annui lordi per il Presidente e in € 12.000 annui lordi per ciascuno degli altri due componenti. Successivamente l'Assemblea dei soci del 29 aprile 2025 ha approvato la proposta del Consiglio di Amministrazione di adeguamento del compenso volto a commisurare la remunerazione dei Sindaci all'impegno effettivamente richiesto dallo svolgimento dell'incarico. Con la delibera assembleare del 29 aprile 2025, l'emolumento complessivo lordo annuo attribuito al Collegio Sindacale è stato quindi rideterminato in Euro 59.000, con effetto dalla data della delibera e per la durata residua del mandato. Tale emolumento è stato ripartito come segue:

- al Presidente del Collegio Sindacale un importo pari a Euro 25.000 e,
- a ciascun Sindaco Effettivo un importo pari a Euro 17.000.

B&C Speakers S.p.A.

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 da (1) a (5)	Totale Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roberta Pecci*	Presidente	01.01 – 31.12.2025	2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	5.000	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				15.000	5.000	0	0	0	0	20.000	0	0
Lorenzo Coppini	Amministratore Delegato	01.01 – 31.12.2025	2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				228.000	0	18.494	0	0	0	246.494	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				228.000	0	18.494	0	0	0	246.494	0	0
Alessandro Pancani	Amministratore	01.01 – 31.12.2025	2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				232.000	0	18.819	0	0	0	250.819	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				232.000	0	18.819	0	0	0	250.819	0	0
Francesco Spapperi	Amministratore	01.01 – 31.12.2025	2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	0	10.228	0	0	126.094	156.322	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				20.000	0	10.228	0	0	126.094	156.322	0	0
Raffaele Capiello	Amministratore indipendente	01.01 – 31.12.2025	2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	5.000	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				15.000	5.000	0	0	0	0	20.000	0	0
Marta Bavasso	Amministratore indipendente	01.01 – 31.12.2025	2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	20.000	0	0	0	0	35.000	0	0

B&C Speakers S.p.A.

(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale	15.000	20.000	0	0	0	0	0	35.000	0	0

Valeri Sun	Amministratore indipendente	01.01 – 31.12.2025	2026							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	15.000	20.000	0	0	0	0	0	35.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale	15.000	20.000	0	0	0	0	0	35.000	0	0

Riccardo Foglia Taverna	Presidente Collegio Sindacale	01.01 – 31.12.2025	2026							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	25.000	0	0	0	0	0	0	25.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale	21.000	0	0	0	0	0	0	21.000	0	0

Sara Nuzzaci	Sindaco effettivo	01.01 – 31.12.2025	2026							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	17.000	0	0	0	0	0	0	17.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate	10.400	0	0	0	0	0	0	10.400	0	0
(III) Totale	27.400	0	0	0	0	0	0	27.400	0	0

Giovanni Mongelli	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12.2025	2026							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	17.000	0	0	0	0	0	0	17.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale	17.000	0	0	0	0	0	0	17.000	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.

B&C Speakers S.p.A.

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.

B&C Speakers S.p.A.

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Non applicabile.

B&C Speakers S.p.A.

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.