



**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 REMUNERAZIONE**

**- Esercizio 2019 -**

ai sensi dell'art. 123 ter TUF

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 6 marzo 2020.

## 1. Definizioni

**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 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 6 marzo 2020 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 2019 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 Processo di definizione ed attuazione della politica di remunerazione

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;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all’approvazione dell’Assemblea dei soci ai sensi dell’art. 114-bis TUF e ne cura l’attuazione.

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

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 2018 la Società non ha incaricato nessun esperto indipendente per la predisposizione della politica delle remunerazioni.

### **1.3 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.

#### 1.4 Contenuto della politica di remunerazione per l'anno 2019

L'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2018 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 680.535, precisando che sarà poi lo stesso Consiglio a determinare i compensi dei singoli amministratori commisurandoli alle cariche e deleghe affidate;
- un ulteriore 5% massimo dell'utile netto di bilancio di ogni esercizio, da ripartirsi tra gli amministratori esecutivi, secondo le indicazioni dello stesso Consiglio.

I soggetti responsabili della corretta attuazione della politica di remunerazione adottata dalla Società sono gli amministratori esecutivi, mentre al Comitato per la Remunerazione, composto 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.

Alla chiusura della semestrale al 30 giugno di ogni anno, la Società provvede a calcolare la % di EBITDA che corrispondesse al 5% degli utili netti (EBITDA senza l'effetto dell'accantonamento del premio stesso) ed a utilizzare tale risultato per il calcolo del premio su base annua. Prima dell'approvazione del bilancio individuale annuale, è comunque effettuata una verifica di congruità e completezza di questo calcolo al fine di evitare errori di stima, soprattutto per eccesso. In questo modo viene calcolato il massimo premio distribuibile come percentuale dell'EBITDA.

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

Rispetto alla precedente politica della remunerazione, tra gli obiettivi di performance è stato eliminato il coefficiente aziendale poiché registrava oramai un andamento piatto e pertanto non influiva in nessun modo sui coefficienti di attribuzione. Gli obiettivi individuati per il riconoscimento della parte variabile della retribuzione restano il fatturato e l'Ebitda della Società, e la media dell'Ebitda della Società nel triennio. Rispetto a questi parametri sono previsti tre intervalli di valore espressi in termini percentuali di crescita rispetto all'anno precedente: un valore cancello (base), un valore intermedio (target) e un valore massimo (massimo) per ognuno dei menzionati obiettivi.

Relativamente agli obiettivi, non è stato modificato il perimetro di riferimento (dati della Società Capogruppo) poiché risultava particolarmente complesso fissare obiettivi sull'andamento della controllata 18Sound; per tale ragione è stata prevista una clausola di salvaguardia sul risultato consolidato, in modo da tener conto di eventuali risultati negativi rivenienti della suddetta controllata che potrebbero impattare sul complessivo andamento del Gruppo.

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.

La nuova politica di remunerazione variabile, che inizia a maturare a decorrere dall'esercizio 2018 ed a seguire per gli esercizi 2019 e 2020, si calcola come percentuale dell'utile dell'esercizio in chiusura (definito nel seguito "TOT") ed è legato a tre parametri:

- (i) PARAMETRO 1: 35% del TOT
- (ii) PARAMETRO 2: 35% del TOT
- (iii) PARAMETRO 3: 30% del TOT

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

- (i) PARAMETRO 1. Variazione del Fatturato di B&C Speakers in rapporto all'esercizio precedente:
  - in calo di più del 5% = non matura nulla
  - da -5% a invariato = 25% del 35% del TOT
  - da invariato a +5% = 75% del 35% del TOT
  - oltre il 5% = 100% del 35% del TOT
- (ii) PARAMETRO 2. Variazione dell'EBITDA di B&C Speakers in rapporto all'esercizio precedente:
  - in calo di più del 5% = non matura nulla
  - da -5% a invariato = 25% del 35% del TOT
  - da invariato a +5% = 75% del 35% del TOT
  - oltre il 5% = 100% del 35% del TOT

La componente variabile di medio/lungo periodo è legata alla media dell'EBITDA di B&C Speakers per il triennio 2018-2020 rispetto all'EBITDA 2017 e si calcola come segue:

- (iii) PARAMETRO 3. Variazione dell'EBITDA:
  - media relativa al periodo 2018-2020 > EBITDA 2017 = 30% del TOT per ciascuno anno di carica.
  - media relativa al periodo 2018-2020 <= EBITDA 2017 = 0% del TOT per ciascuno anno di carica.

Il pagamento avviene solo al termine del triennio e solo in caso di permanenza all'interno della Società.

Al fine di tener conto dei risultati a livello di Gruppo, è stata infine prevista clausola di salvaguardia. Nell'ipotesi in cui l'EBITDA (in valore assoluto) del Gruppo B&C risultasse inferiore rispetto all'EBITDA della Società:

- di almeno il 5%, si determina un abbattimento del 30% del premio maturato
- di almeno il 10%, si determina un abbattimento del 100% del premio maturato.

Nel 2018 si è registrata una significativa posta straordinaria legata alla definizione del Patent Box che ha avuto un rilevante effetto sull'Utile Netto 2018. Infatti, nell'Utile Netto 2018 sono confluiti i risparmi fiscali relativi al Patent Box anche per gli anni 2015, 2016, 2017, oltre a quelli del 2018. In considerazione di ciò, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di dover considerare come base di distribuzione del bonus il 5% dell'Utile netto depurato dell'effetto del Patent Box degli anni 2015-2017, lasciando invece quello del 2018, in quanto riferibile all'anno in corso, confrontabile e ripetibile nei successivi anni. Nel 2019, in applicazione del metodo approvato per la determinazione della componente variabile della retribuzione non si è considerato l'effetto (positivo) derivante dall'applicazione dell'IFRS 16 mentre si sono considerati i costi non ricorrenti legati all'interruzione del rapporto di collaborazione con un consulente della Società.

#### **1.5 Benefici non monetari**

Non sono previsti benefici non monetari.

#### **1.6 Componenti variabili**

Fatta eccezione di quanto riportato in precedenza, per l'esercizio 2019 il Consiglio di Amministrazione non ha previsto componenti variabili della remunerazione.

#### **1.7 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.

#### **1.8 Maturazione dei diritti (cd. *vesting period*)**

La componente variabile di medio/lungo periodo sarà riconosciuta, al termine del mandato, se la media triennale 2018-2020 dell'EBITDA risultasse superiore allo stesso risultato conseguito per l'esercizio 2017.

#### **1.9 Mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari**

Non applicabile.

#### **1.10 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.

#### **1.11 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.

#### **1.12 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.

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.

**1.13 Riferimenti di altre 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.)*.

### 2.1 Compensi

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.

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 31.12.2019, 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 2019</b>	<b>Trattamento di Fine Mandato maturato complessivo</b>
Lorenzo Coppini	Amministratore Delegato	20.591	179.377
Simone Pratesi	Consigliere Delegato	19.060	167.882
Alessandro Pancani	Consigliere Delegato	21.452	186.428

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



(III) Totale				15.000	0	0	0	0	0	15.000	0	0
<b>Patrizia Mantoan</b>	<b>Amministratore indipendente</b>	1.1 – 31.12.2019	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 – 31.12.2019	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 – 31.12.2019	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>Sara Nuzzaci</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	1.1 – 31.12.2019	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>Giovanni Mongelli</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1.1 – 31.12.2019	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

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.

I “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 (difforni 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 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 (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.