



# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER DEL D. LGS. 58/98

ED IN CONFORMITA' ALL'ALLEGATO 3A, SCHEMI 7-BIS E 7-TER DEL  
REGOLAMENTO CONSOB 14 MAGGIO 1999, N. 11971

EMITTENTE: BIALETTI INDUSTRIE S.P.A.

SITO WEB: [WWW.BIALETTIINDUSTRIE.COM](http://WWW.BIALETTIINDUSTRIE.COM)

ESERCIZIO A CUI SI RIFERISCE LA RELAZIONE: 1° GENNAIO – 31 DICEMBRE 2018

DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE: 5 APRILE 2019

## INDICE

### Definizioni

#### Sezione I

- A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni
- B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione
- C. Ruolo di eventuali esperti indipendenti
- D. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente
- E. Componenti fisse e variabili della remunerazione
- F. Benefici non monetari
- G. Obiettivi di *performance* alla base della componente variabile della remunerazione
- H. Obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni
- I. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio
- J. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito
- K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari
- L. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro
- M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie
- N. Politica retributiva di amministratori indipendenti, partecipazioni ai comitati e svolgimento di particolari incarichi
- O. Riferimento a politiche retributive di altre società

#### Sezione II

Voci che compongono la remunerazione

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 3: Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La presente Politica sulla Remunerazione è stata approvata in data 5 aprile 2019 dal Consiglio di Amministrazione di Bialetti Industrie S.p.A. ("Bialetti", o la "Società"), su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data, e potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ne valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

## DEFINIZIONI

Amministratori Esecutivi	indica gli amministratori cui il Consiglio di Amministrazione ha conferito particolari poteri gestori
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A., al quale la Società aderisce
Collegio Sindacale	indica il Collegio Sindacale di Bialetti Industrie S.p.A. alla data della presente Relazione sulla Remunerazione
Comitato per la Remunerazione	indica il Comitato per la Remunerazione, composto, alla data della presente Relazione, dai seguenti amministratori indipendenti Elena Crespi (Presidente) e Ciro Timpani
Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di Amministrazione della Società alla data della presente Relazione
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica i direttori di funzione responsabili dell'indirizzo strategico ed operativo dei processi afferenti le rispettive funzioni. Ogni direttore di funzione riporta gerarchicamente al Direttore Generale, ed ha anche responsabilità a livello di Gruppo (a loro riportano funzionalmente anche gli uffici delle filiali estere)
Gruppo	indica congiuntamente Bialetti Industrie S.p.A. e le società da questa controllate
LTI 2014-2017	indica il piano di incentivazione a lungo termine denominato "Long Term Incentive Plan 2014-2017" approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 gennaio 2015
STI 2019	indica il piano di breve periodo per l'esercizio 2019 che prevede un meccanismo di incentivazione legato al raggiungimento di obiettivi di natura finanziaria di Gruppo e obiettivi di <i>performance</i> individuali
Presidente	indica il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società alla data della presente Relazione sulla Remunerazione
Politica sulla Remunerazione o Politica	Indica la politica sulla remunerazione descritta nella Sezione I di questa Relazione.
Regolamento Emittenti	indica il regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971 (come successivamente modificato)
Regolamento per Operazioni con Parti Correlate	indica il regolamento CONSOB 10 marzo 2010, n. 17221
Relazione sulla Remunerazione	indica la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'articolo 123- <i>ter</i> del Testo Unico della Finanza in conformità all'Allegato 3A, schema 7- <i>bis</i> , del Regolamento Emittenti
Testo Unico della Finanza ovvero TUF	indica il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

## SEZIONE I

La Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ("Politica sulla Remunerazione") ha l'obiettivo di descrivere e illustrare: (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che la Società intende adottare e (ii) le procedure seguite per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Politica sulla Remunerazione è conforme alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance. In particolare, la Politica sulla Remunerazione recepisce le raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Corporate Governance in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e in merito meccanismo di *claw back*.

La Politica sulla Remunerazione è, inoltre, redatta ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate della Società adottate dal Consiglio di Amministrazione del 30 novembre 2010 così come modificata in data 15 gennaio 2015.

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata, in data 5 aprile 2019, dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data. La stessa potrà, inoltre, essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ne valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

Si segnala, infine, che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l'Assemblea dei soci convocata, in prima convocazione, per il giorno 21 maggio 2019 e, occorrendo, in seconda convocazione, per il giorno 22 maggio 2019. La Politica sulla Remunerazione sarà pertanto attuata, nonché eventualmente oggetto di revisione e aggiornamento, da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione.

### A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni

La Politica sulla Remunerazione è:

- approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- presentata all'Assemblea dei soci in occasione dell'approvazione del bilancio e sottoposta, relativamente alla Sezione I della relazione, al voto consultivo dei soci.

Gli organi societari ed i soggetti responsabili per la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione sono il Comitato per la Remunerazione, che verifica l'attuazione della Politica sulla Remunerazione con riferimento agli Amministratori ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con l'ausilio del Group HR Director.

### B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2018 ha nominato al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto da due amministratori non esecutivi e indipendenti: Elena Crespi (Presidente del Comitato) e Ciro Timpani.

Nel corso dell'esercizio il Comitato per la Remunerazione si è riunito quattro volte. La durata media delle riunioni è stata pari a circa quaranta minuti.

Gli amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione ha partecipato, su richiesta del Presidente del Comitato stesso, il Group HR Director.

Il Comitato per la Remunerazione:

- valuta 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 dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime 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; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Nel corso del 2018 il Comitato per la Remunerazione ha svolto, inter alia, le seguenti attività: (i) valutazione dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (ii) definizione del processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance relativi all'esercizio 2017; (iii) approvazione dello Short Term Incentive Plan 2018; (iv) verifica del raggiungimento degli obiettivi del LTI 2014-2017; (v) esame della presente Relazione sulla Remunerazione e (vi) presentazione della proposta di ripartizione del compenso del Consiglio di Amministrazione il cui ammontare complessivo è stato determinato dall'assemblea degli azionisti del 27 giugno 2018.

Il Comitato per la Remunerazione è stato assistito dal Group HR Director in tutte e quattro le riunioni.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione vengono verbalizzate.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

### **C. Ruolo di eventuali esperti indipendenti**

Il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso di consulenti esterni e può disporre di volta in volta delle risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

### **D. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente**

#### **Obiettivi**

La Politica sulla Remunerazione risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi strategici e di business della Società.

La Politica è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del management a quello degli azionisti, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e performance individuali.

La Politica mira alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per Bialetti e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

#### **Principi**

La Politica in materia di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene definita sulla base di una raccomandazione della Direzione Risorse Umane che, previa verifica delle *best practice* adottate in altre società comparabili, propone i livelli retributivi e i pacchetti di *Compensation & Benefit* utilizzabili in fase di assunzione e in costanza di rapporto di lavoro.

Tali raccomandazioni vengono sottoposte all'Amministratore Delegato, per una verifica di congruità rispetto alle direttive strategiche della Società, e successivamente al Comitato per la Remunerazione, che delibera la politica valida per il Gruppo.

#### **Variazioni rispetto alla politica di remunerazione approvata nell'esercizio precedente**

Non sono intervenute variazioni significative rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente.

### **E. Componenti fisse e variabili della remunerazione**

#### **Consiglieri di Amministrazione**

Gli amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche (inclusi i consiglieri indipendenti), sono remunerati con un compenso fisso. Inoltre, agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Gli amministratori non esecutivi (ivi incluso il Presidente) non sono destinatari di forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società.

Per i due amministratori indipendenti Elena Crespi e Ciro Timpani la retribuzione attribuita dal Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2018, quali componenti del Consiglio stesso e pari a euro 20 mila annui, comprende espressamente la retribuzione per la partecipazione ai comitati endoconsiliari.

Gli Amministratori Esecutivi sono remunerati con un compenso fisso.

Il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione complessiva da attribuire agli Amministratori Esecutivi. Sulla base di tale proposta, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina – ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile – l'ammontare della componente fissa della remunerazione per gli Amministratori Esecutivi.

#### **Membri del Collegio Sindacale**

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è stata determinata dall'assemblea dei soci che in data 29 aprile 2016 ha fissato in Euro 20.000 la remunerazione annua del Presidente del Collegio Sindacale e in Euro 10.000 la remunerazione annua di ciascun sindaco effettivo.

#### **Dirigenti con responsabilità strategiche**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono remunerati con (i) un compenso fisso e (ii) un compenso variabile in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi di esercizio (Short Term Incentive Plan - STI).

Con riferimento alle indennità previste in caso di dimissioni, rimozione dalla carica o in ogni caso di scioglimento del rapporto, nonché con riferimento a piani assistenziali, ivi inclusi i piani di previdenza, si rinvia rispettivamente ai successivi paragrafi L e M.

Il pagamento della componente variabile di breve periodo della remunerazione a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Short Term Incentive Plan – STI) è legata al livello di raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* del Gruppo, oggettivamente misurabili e correlati ai *target* stabiliti dal *budget*, determinati annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. È stabilito un importo massimo della componente variabile della remunerazione rispetto alla componente fissa annua lorda. Il Comitato per la Remunerazione verifica il raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno precedente e, sulla base dell'andamento del business, formula le sue

raccomandazioni circa gli obiettivi da assegnare per il nuovo anno. Su tale base, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda il peso della componente fissa e della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si segnala che il compenso complessivo previsto per tali soggetti è determinato sulla base dei seguenti criteri:

- (a) la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento dei prestabiliti obiettivi di *performance*. La retribuzione annua lorda viene stabilita all'inizio del rapporto di lavoro, sulla base della posizione retributiva del candidato e delle retribuzioni medie di mercato associate al ruolo. Tale retribuzione può essere rivista e modificata in base alla valutazione delle performance del Dirigente. La raccomandazione viene formulata dalla Direzione Risorse Umane, congiuntamente all'Amministratore Delegato e successivamente sottoposta al Comitato delle Remunerazioni.
- (b) la componente variabile di breve termine della remunerazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi economici e finanziari stabiliti annualmente in sede di budget annuale ed il suo ammontare è determinato in funzione del grado di raggiungimento o superamento degli stessi, con un limite massimo parametrato rispetto alla componente fissa.

Nella determinazione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Comitato per la Remunerazione fa riferimento ai seguenti criteri:

- (a) la componente fissa generalmente non rappresenta più del 70% della remunerazione complessiva annua prevista;
- (b) la componente variabile di breve termine è determinata in una quota percentuale della componente fissa, che può variare in dipendenza del ruolo ricoperto e che, comunque, anche per le figure apicali, non può mai superare il 50% della retribuzione fissa. L'importo della componente variabile verrà determinato in funzione dei risultati raggiunti e potrà variare da un minimo dello 0% fino ad un massimo del 100% dell'ammontare massimo indicato per la componente variabile.

#### **F. Benefici non monetari**

La politica delle remunerazioni prevede alcuni benefit e *perquisites* assegnati a tutto il personale assunto con qualifica dirigente e agli amministratori esecutivi. In particolare:

- Auto aziendale, secondo le regole previste da specifica policy interna, definita e rivista periodicamente dalla Direzione Risorse Umane;
- Copertura assicurativa integrativa al FASI.

In funzione delle specifiche esigenze individuali dei singoli Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica sulla Remunerazione prevede la facoltà per la Società di assegnare un appartamento per l'alloggio del singolo dirigente e della sua famiglia, secondo le regole previste da specifica policy interna, definita e rivista periodicamente dalla Direzione Risorse Umane.

Tutti i benefit sopra citati vengono quantificati in base ai criteri stabiliti dall'art. 51 comma 4 del D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917 e i relativi valori sono inclusi nella retribuzione imponibile mensile del dirigente, secondo le normative vigenti.

#### **G. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione**

La struttura standard della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa ed una componente variabile di breve termine.

La componente di breve termine è subordinata al raggiungimento di obiettivi economici e finanziari stabiliti nel *budget* annuale e il relativo ammontare è determinato in funzione del raggiungimento o del superamento di detti obiettivi, con un limite massimo stabilito in relazione alla componente fissa (Short Term Incentive - STI).

Per effetto del recepimento del criterio applicativo 6.C.1. f) del Codice, avvenuto con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2015, è stata introdotta nei piani di incentivazione variabile, una clausola di *claw-back* che prevede la restituzione delle somme erogate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

#### Short Term Incentive Plan – STI

Il sistema di incentivazione variabile si basa sull'assegnazione di obiettivi che hanno durata annuale (da gennaio a dicembre).

Il valore dello STI è stabilito per i singoli Dirigenti con Responsabilità Strategica e ha un peso medio pari al 30% della retribuzione annua lorda.

Gli obiettivi di performance previsti dallo STI sono misurabili attraverso indicatori quantitativi, legati al conto economico e allo stato patrimoniale e sono di due tipologie:

- Obiettivi di Gruppo: obiettivi legati alla performance complessiva del Gruppo (es. risultato netto, PFN) o di funzione (es. DSO export)

- Obiettivi individuali: obiettivi legati alla performance del singolo dipendente, ma che influiscono sui risultati complessivi della Società (es. net sales area di competenza).

Ad ogni obiettivo viene inoltre assegnato un peso. Ogni obiettivo concorre singolarmente e indipendentemente dagli altri al raggiungimento della quota del bonus corrispondente. In funzione dei risultati, ogni obiettivo potrà essere retribuito da 0 a 100% del valore della quota del bonus.

La liquidazione del bonus avviene a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione relativo all'esercizio di riferimento.

Il pagamento del bonus è subordinato al fatto che il Dirigente con Responsabilità strategica sia dipendente dell'Azienda al 31 dicembre dell'anno di riferimento dell'STI (parimenti, non dovrà essere nella condizione di dimissionario alla medesima data).

Con riferimento all'esercizio 2018 il Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2018, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data, ha approvato lo STI per l'esercizio 2018, dandone successivamente comunicazione ai dipendenti destinatari. In particolare, il STI 2018 prevedeva l'attribuzione di un compenso variabile subordinatamente al raggiungimento di un obiettivo di Ebitda consolidato di Gruppo per l'esercizio 2018. In data 5 aprile 2019 il Consiglio di Amministrazione, nel contesto dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, ha verificato il mancato raggiungimento dell'obiettivo di Ebitda consolidato di Gruppo per il 2018 e, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data, ha pertanto deliberato di non erogare gli incentivi variabili di cui allo STI 2018.

Per l'anno 2019 il sistema premiante prevede sempre un *Gate* di sistema pari all'Ebitda consolidato di Gruppo. Al raggiungimento di tale Ebitda i dipendenti possono ricevere il 100% del loro premio; nel caso in cui l'Ebitda di Gruppo non venga raggiunto i dipendenti possono concorrere al 50% del loro premio al raggiungimento degli obiettivi individuali.

#### Long Term Incentive – LTI 2014-2017

Il Consiglio di Amministrazione del 15 gennaio 2015 aveva approvato un piano di incentivazione variabile di medio lungo periodo denominato "Long Term Incentive Plan 2014-2017" e destinato a due Dirigenti con Responsabilità Strategiche (il Chief Commercial Officer<sup>1</sup> e il Group Chief Financial Officer) predisposto con i seguenti obiettivi:

- Aumentare la motivazione dei due manager al raggiungimento degli obiettivi di lungo termine;
- Aumentare la loro "fedeltà" alla Società e al Gruppo, fino al compimento e alla realizzazione del piano industriale di Gruppo 2014-2017.

Il LTI 2014-2017 prevedeva per i relativi beneficiari l'attribuzione, nell'ambito del quadriennio di riferimento (2014-2017), di un bonus massimo pari ad un'annualità. Per rendere maggiormente concreto questo sistema, era stata adottata una formula mista in base alla quale: (i) nel corso del periodo di maturazione, al termine di ogni anno (31 dicembre 2014 – 31 dicembre 2015 – 31 dicembre 2016), al Direttore Generale e al Group Chief Financial Officer veniva corrisposto parte del premio maturato nell'esercizio (i.e. 50% per il Direttore Generale e 37,5% per il Group Chief Financial Officer) a condizione che il rapporto di lavoro di ciascun beneficiario risultasse in essere a tale data e (ii) il pagamento totale del valore attribuito ai beneficiari era possibile solo subordinatamente al raggiungimento dell'obiettivo in termini di Ebitda del Gruppo, come definito nel piano industriale.

L'ottenimento del pay-out annuale di parte del premio era subordinato al fatto che il dirigente interessato risultasse in forza alla Società al 31 dicembre di ogni anno (parimenti, non doveva essere nella condizione di dimissionario alla medesima data). Il saldo del restante valore del premio avrebbe dovuto essere invece corrisposto a fine periodo, in funzione del raggiungimento del relativo obiettivo previsto nel LTI 2014-2017 (i.e. Ebitda del Gruppo al 31 dicembre 2017). L'importo, se dovuto, sarebbe stato corrisposto unitamente alle competenze del mese successivo all'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del bilancio di Bialetti al 31 dicembre 2017.

In considerazione del fatto che il LTI 2014-2017 si è concluso con l'approvazione del progetto di bilancio di Bialetti al 31 dicembre 2017, il Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2018 ha verificato il mancato raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano per il 2017 e, pertanto, ha deliberato di non attribuire alcun premio per l'anno in considerazione.

Con le retribuzioni del mese di aprile 2018 è stato erogato il saldo di quanto maturato per il periodo 2014-2016 (50% per il Direttore Generale e 62,5% per il Group Chief Financial Officer).

#### Il nuovo Long Term Incentive Plan

---

<sup>1</sup> Il Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2015 ha nominato il Chief Commercial Officer quale Direttore Generale di Bialetti, attribuendogli le relative deleghe.

E' in fase di studio l'adozione di un nuovo piano di incentivazione a lungo termine in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche legato al raggiungimento dei obiettivi di cui al piano industriale del Gruppo per il periodo 2019 – 2023. All'interno di questo sistema è stato approvato un piano di retention per garantire la stabilità dell'assetto strategico aziendale. Il piano di retention prevede l'erogazione di una quota fissa nel mese di giugno 2021 a condizione che i dirigenti siano in forza e non dimissionari al 31 maggio 2021. I destinatari di tale piano non parteciperanno ai sistemi STI per tutto il periodo 2019 – 2023.

#### **H. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni**

La Politica di Bialetti non prevede, alla data di redazione della presente Relazione, l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

#### **I. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio**

La Società ritiene che la Politica sulla Remunerazione sia coerente con il perseguimento degli obiettivi a lungo termine di Bialetti e del Gruppo.

Gli interessi di lungo termine della Società e la politica di gestione del rischio del Gruppo sono parte integrante del Sistema di Controllo Interno del Gruppo. I membri del Comitato per il Controllo e Rischi rivestono anche la carica di membri del Comitato per la Remunerazione.

La Politica sulla Remunerazione prevede che gli obiettivi di performance e le modalità di corresponsione della componente variabile tengano conto dei rischi assunti da Bialetti e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

#### **J. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito**

Alla data della presente Relazione, non sono previsti sistemi di pagamento differito.

#### **K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari**

Poiché la Politica sulla Remunerazione non prevede, alla data della presente Relazione, l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, non vi sono clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

#### **L. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro**

In caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, non sono previsti trattamenti specifici, ferme restando le disposizioni previste negli accordi collettivi in tema di trattamento di fine rapporto e di liquidazione delle competenze maturate. In riferimento alla parte variabile della remunerazione, lo STI 2019 prevede che, a seguito di risoluzione del rapporto in data antecedente al 31 dicembre 2019, venga meno il diritto alla percezione del premio.

Inoltre, la Società può stipulare accordi di non concorrenza con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che prevedano il pagamento di una indennità in relazione ai termini ed all'estensione dell'obbligo di non concorrenza previsto nello stesso contratto. L'obbligo è riferito al settore in cui la Società opera al momento della stipula ed al relativo mercato geografico. L'estensione dell'obbligo varia a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto obbligato alla data di stipula.

#### **M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie**

La Società ha assegnato al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e ai dipendenti con qualifica di Dirigente, coperture assicurative relative a infortuni professionali ed extraprofessionali, morte e invalidità permanente totale, invalidità permanente da malattia e rimborso spese mediche.

Si segnala inoltre che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dei dirigenti con responsabilità strategica, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

#### **N. Politica retributiva di amministratori indipendenti, partecipazioni ai comitati e svolgimento di particolari incarichi**

Si rinvia al paragrafo E. della presente Relazione.

#### **O. Riferimento a politiche retributive di altre società**

La Politica di Bialetti è stata definita senza utilizzare quale parametro di riferimento le politiche retributive di altre società; ci si è avvalsi tuttavia di indagini statistiche e qualitative disponibili sul mercato.



## SEZIONE II

### PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nel 2018 le componenti della remunerazione degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con le linee guida e i principi di cui alla politica sulla remunerazione per il 2018, sono state le seguenti:

(i) Compenso fisso: in esecuzione della deliberazione assembleare del 27 giugno 2018 e delle delibere del Consiglio di Amministrazione della medesima data, gli amministratori hanno diritto ad un compenso fisso, che per i consiglieri che partecipano ai Comitati istituiti in ossequio al Codice di Autodisciplina, include la remunerazione per la partecipazione a detti Comitati. L'Amministratore Delegato ha ricevuto un compenso fisso in esecuzione di una delibera del Consiglio di Amministrazione. La remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è fissata dai loro rispettivi contratti di lavoro.

(ii) Rimborsi Spese: ogni amministratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

(iii) Bonus ed altri incentivi: il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono aver diritto a ricevere una componente variabile soggetta al livello di raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi di *performance* economica e finanziaria determinati annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, che sono oggettivamente misurabili e correlati ai *target* stabiliti dal budget. Il Comitato per la Remunerazione verifica di anno in anno il raggiungimento, nell'anno precedente, di tali obiettivi da parte della Società e formula le sue raccomandazioni circa la componente variabile.

(iv) Benefici non monetari: il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono utilizzare una autovettura aziendale ciascuno anche per uso personale e possono essere destinatari di un appartamento per l'alloggio del dirigente.

(v) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro: per il Direttore generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il trattamento successivo alla conclusione del rapporto di lavoro consiste nell'assegnazione dell'indennità di fine rapporto prevista negli accordi collettivi. Inoltre, nel caso di risoluzione del rapporto per mutuo consenso è prevista un'indennità di fine rapporto non discrezionale e non prestabilita.

Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito.

SECONDA PARTE - TABELLE

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche**

**TABELLA 1**

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity					Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi (1)			
Francesco Ranzoni	Presidente e Amministratore delegato	01/01/2018	Approvazione bilancio 2018									
		31/12/2018										
	Compensi nella società che redige il bilancio			750.914,03	(5)				3.467,16	754.381,19		
	Compensi da controllate			14.000,00						14.000,00		
<b>Totale</b>				<b>764.914,03</b>						<b>768.381,19</b>		
Roberto Ranzoni	Consigliere	01/01/2018	Approvazione bilancio 2018									
		31/12/2018										
Compensi nella società che redige il bilancio			101.644,50	(2)						<b>101.644,50</b>		
Ciro Timpani	Consigliere	01/01/2018	Approvazione bilancio 2018									
		31/12/2018										
Compensi nella società che redige il bilancio			20.000,00	(3)						<b>20.000,00</b>		
Antonia Maria Negri-Clementi	Consigliere	01/01/2018	Approvazione bilancio 2018									
		31/12/2018										
Compensi nella società che redige il bilancio			20.000,00							<b>20.000,00</b>		
Elena Crespi	Consigliere	01/01/2018	Approvazione bilancio 2018									
		31/12/2018										
Compensi nella società che redige il bilancio			20.000,00	(3)						<b>20.000,00</b>		
Egidio Cozzi	Direttore generale	01/01/2018	sino a revoca									
		31/12/2018										
	Compensi nella società che redige il bilancio			276.445,6	(4)	90.000,00	(6)		3.422,28	369.867,88		
	Compensi da controllate			15.000,00						15.000,00		
<b>Totale</b>				<b>291.445,60</b>						<b>384.867,88</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi variabili non equity						Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi (1)			
Gianpiero Capoferri	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
				Compensi nella società che redige il bilancio	20.000,00					20.000,00		
				Compensi da controllate	3.000,00					3.000,00		
				<b>Totale</b>	<b>23.000,00</b>					<b>23.000,00</b>		
Diego Rivetti	Sindaco effettivo	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
				Compensi nella società che redige il bilancio	10.000,00					10.000,00		
				Compensi da controllate	3.000,00					3.000,00		
				<b>Totale</b>	<b>13.000,00</b>					<b>13.000,00</b>		
Luciana Loda	Sindaco effettivo	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
				Compensi nella società che redige il bilancio	10.000,00					10.000,00		
				Compensi da controllate	1.000,00					1.000,00		
				<b>Totale</b>	<b>11.000,00</b>					<b>11.000,00</b>		
Dirigenti con responsabilità strategiche				<b>775.832,00</b>		75.000,00 <sup>(6)</sup>		42.350,74	<b>893.182,74</b>			

Gli importi sono espressi in Euro convertendo gli importi in valuta locale al tasso di cambio medio del 2018.

1 - Valore *fringe benefits* relativo al valore convenzionale auto.

2 - L'importo complessivo include compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per € 15.000,00 lordi e retribuzione fissa da lavoro dipendente per € 80.000, oltre i rimborsi spese per € 6.644,48

3 - L'importo include la remunerazione per la partecipazione a Comitati istituiti ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

4 - L'importo complessivo include retribuzione fissa da lavoro dipendente per € 260.077,00, oltre che rimborsi spese per € 16.368,58

5 - L'importo complessivo include compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per € 736.000,00 lordi, oltre i rimborsi spese per € 14.914,03

6 - Importo relativo ad LTI di cui dettaglio al punto G

**Tabella 2 - Piani di incentivazione monetari a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui all'Allegato 3°, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.**

<u>A</u>	<u>B</u>	<u>(1)</u>	<u>Bonus dell'anno (2)</u>			<u>Bonus di anni precedenti (3)</u>			<u>(4)</u>
			<u>Erogabile/Erogato</u>	<u>Differito</u>	<u>Periodo di differimento</u>	<u>Non più erogabili</u>	<u>Erogabile/Erogati</u>	<u>Ancora differiti</u>	
<u>Nome e cognome</u>	<u>Carica</u>	<u>Piano</u>	<u>(A)</u>	<u>(B)</u>	<u>(C)</u>	<u>(A)</u>	<u>(B)</u>	<u>(C)</u>	
DRS	(I) Compensi da Società che redige il bilancio	STI 2018							
		LTI 2014-2017					190.890,00 €		
	(II) Compensi da controllate e collegate	STI 2018							
		LTI 2014-2017							
<b>TOTALE</b>			- €	- €	- €	- €	<b>190.890,00 €</b>	- €	- €

La Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine di cui hanno beneficiato cumulativamente i dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS).

Nella “**Colonna 2A**” è indicato il bonus di competenza dell’esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell’esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni.

Nella “**Colonna 2B**” è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell’esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella “**Colonna 3A**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella “**Colonna 3B**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio ed erogati nel corso dell’esercizio o erogabili.

Nella “**Colonna 3C**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell’esercizio precedente.

Nella colonna “**Altri Bonus**” sono indicati i bonus di competenza dell’esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

**Tabella 3 - Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche**

<b>Cognome e nome</b>	<b>Carica</b>	<b>Società partecipata</b>	<b>Numero azioni possedute al 31/12/2017</b>	<b>numero azioni acquistate nel 2018</b>	<b>numero azioni cedute nel 2018</b>	<b>numero azioni possedute al 31/12/2018</b>
Francesco Ranzoni	Presidente	Bialetti Industrie S.p.A.	69.939.429	0	0	69.939.429
Egidio Cozzi	Direttore Generale e Amministratore Delegato	Bialetti Industrie S.p.A.	0	25.000	0	25.000

Coccaglio, 5 aprile 2019

**Per il Consiglio di Amministrazione**

*L'Amministratore Delegato*

*Egidio Cozzi*