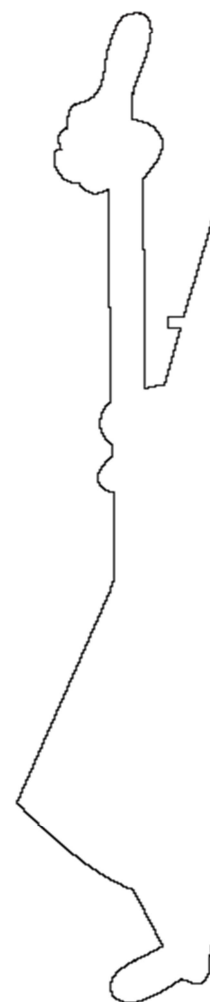


RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE: 22 MAGGIO 2014



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

La presente Politica sulla Remunerazione ("Politica"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Bialetti Industrie S.p.A. ("Bialetti", o "Società") su proposta del Comitato per la Remunerazione in data 22 maggio 2014, potrà 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.

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, 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 non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti nelle persone dei consiglieri Elena Crespi (Presidente), Ciro Timpani e Andrea Gentilini
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 all'Amministratore Delegato, 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	indica il Piano di incentivazione a lungo termine denominato LTI approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20 ottobre 2011
STI	indica il piano di breve periodo che prevede un meccanismo di incentivazione legato al raggiungimento di obiettivi di natura finanziaria della Società ed 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	Indica la politica sulla remunerazione descritta nella Sezione I di questa Relazione.
Regolamento Emittenti	indica il regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971
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



Remunerazione Complessiva Annuia Diretta

indica la somma di: *(i)* la componente fissa lorda annua della remunerazione, *(ii)* la componente variabile annua della remunerazione la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi, e *(iii)* il valore annualizzato della componente variabile a medio-lungo termine la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di obiettivi a medio-lungo termine, nonché alla permanenza nella Società nel lungo termine

Testo Unico della Finanza ("TUF")

indica il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

SEZIONE I

La Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ha l'obiettivo di descrivere ed illustrare: (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale 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").

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.

La Politica sulla Remunerazione è, inoltre, redatta ai sensi e per gli effetti di cui alle Procedure per le Operazioni con Parti Correlate adottate da Bialetti in data 30 novembre 2010.

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione in data 22 maggio 2014 e potrà 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.

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 in occasione dell'approvazione del bilancio e sottoposta, relativamente alla prima Sezione 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 Responsabile delle Risorse Umane.

B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2013 ha nominato al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto da tre amministratori non esecutivi, due dei quali indipendenti: Elena Crespi (Presidente - Amministratore indipendente non esecutivo), Ciro Timpani (Amministratore indipendente non esecutivo) e Andrea Gentilini (Amministratore non esecutivo).

Tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione possiedono conoscenza ed esperienze in materia contabile e finanziaria.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato per la Remunerazione si è riunito 4 volte. La durata media di ciascuna riunione è stata pari a circa 35 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 responsabile della direzione Risorse Umane di Gruppo.

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 2013 il Comitato per la Remunerazione ha:

- verificato il raggiungimento degli obiettivi del Piano di incentivazione "Short Term Incentive Plan 2012" riservato ad alcuni dipendenti di società del Gruppo;
- proposto un Piano di incentivazione "Short term Incentive Plan 2013";
- esaminato la Relazione sulla Remunerazione ex art. 123ter TUF;
- formulato la propria proposta al Consiglio per la remunerazione dell'Amministratore Delegato ai sensi dell'art. 2389 cod. civ.;
- esaminato la proposta formulata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Francesco Ranzoni, e dal consigliere Roberto Ranzoni, relativa all'impegno a destinare, a decorrere dal gennaio 2014, rispettivamente le somme di euro 368.000,00 ed euro 7.500,00 a supporto del Piano di Risanamento. Si

rammenta in proposito che l'Accordo di Ristrutturazione sottoscritto con il ceto bancario il 19 gennaio 2012 prevede che "il 50% dei compensi deliberati a favore dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Bialetti Industrie (che comunque non potranno essere superiori in aggregato ad annui Euro 750.000,00) e/o a chiunque rivesta la qualifica di parte correlata sia destinato a supporto del Piano di Risanamento nel caso in cui non sia rispettato anche uno solo dei Parametri Finanziari".

Con comunicazione del 14 maggio 2013, tenuto conto dei risultati ottenuti dal Gruppo Bialetti nel corso del 2012, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Francesco Ranzoni, ha comunicato alla società l'impegno a destinare, a decorrere dal gennaio 2014, la somma di euro 368.000,00 (corrispondente al 50% del compenso dell'esercizio 2012) a supporto del Piano di Risanamento.

Sempre in data 14 maggio 2013, il consigliere Roberto Ranzoni ha comunicato alla società l'impegno a destinare, a decorrere dal gennaio 2014, la somma di euro 7.500,00 a supporto del Piano di Risanamento. Tale importo è stato corrisposto alla società con data valuta 10 gennaio 2014.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono state regolarmente 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 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 generale sulle remunerazioni risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

La Politica è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del management e 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 inerente i Dirigenti con responsabilità strategiche viene definita sulla base di una raccomandazione della Direzione Risorse Umane che, verificando le *best practice* adottate nelle aziende e confrontando i trend del mercato del lavoro, propone i livelli retributivi e i pacchetti di *Compensation & Benefit* utilizzabili in fase di assunzione e in fase di svolgimento del rapporto di lavoro.

Tali raccomandazioni vengono sottoposte all'Amministratore Delegato, per una verifica di congruità rispetto alle direttive strategiche dell'Azienda, 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 rispetto alla Politica 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 determinato dall'assemblea degli azionisti. Inoltre, agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Gli amministratori non esecutivi 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.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato è remunerato con un compenso fisso. In particolare, all'atto di nomina, il Comitato per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione la remunerazione complessiva da attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato in quanto investito di particolari cariche. Sulla base di tale proposta, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ha determinato – ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile – l'ammontare della componente fissa della remunerazione.

Membri del Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è stata determinata dall'assemblea dei soci che in data 28 giugno 2013 ha fissato in euro 20.000 la remunerazione del Presidente del Collegio Sindacale e in euro 10.000 la remunerazione dei sindaci effettivi.

Dirigenti con responsabilità strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono remunerati con (i) un compenso fisso, (ii) un compenso variabile in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi di esercizio (ST) e (iii) con un compenso variabile legato al raggiungimento di risultati di medio-lungo termine (LTI).

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 è soggetto 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, si segnala che, il compenso complessivo attribuito a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche a cui sono stati attribuiti particolari poteri 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 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, e non è mai superiore al 50% della retribuzione fissa; in funzione dei risultati raggiunti, il relativo importo può essere pari a zero fino ad un massimo pari al 110% del valore della componente variabile;
- (c) la componente variabile annualizzata differita di medio-lungo termine (cosiddetta LTI) generalmente rappresenta almeno il 60%-70% della componente variabile complessiva inclusa nella remunerazione complessiva annua diretta prevista.

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, legate alla residenza del Dirigente, la politica delle remunerazioni prevede la facoltà dell'Azienda di assegnare un appartamento per l'alloggio del 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, nonché, una componente variabile di medio-lungo 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).

La componente variabile di medio-lungo termine è basata sul raggiungimento di risultati di medio-lungo termine (Long Term Incentive - LTI).

Short Term Incentive - 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 Dirigenti con responsabilità strategica mediamente pari al 30% della retribuzione annua lorda.

Gli obiettivi 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 110% 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).

Long Term Incentive - LTI

Il Long Term Incentive Plan 2011-2013 è stato predisposto con i seguenti obiettivi:

- Motivare i Dirigenti con responsabilità strategica a contribuire al meglio per realizzare il pieno potenziale del business bilanciando aspetti di breve e di lungo termine e sviluppando capacità organizzative e commerciali;
- Riconoscere il contributo dei Dirigenti con responsabilità strategica al successo di lungo termine del business legando il "pay-out" al raggiungimento degli obiettivi economici dell'Azienda (Ebitda – Fatturato – Posizione Finanziaria Netta);
- Premiare i Dirigenti che hanno un rapporto di lavoro duraturo con l'Azienda;
- Fidelizzare i Dirigenti nel rapporto di lavoro con l'Azienda.

L'attuale piano di Long Term Incentive è stato istituito a decorrere dal 1° gennaio 2011 ed ha durata triennale (2011-2012-2013).

Il valore del bonus in palio è pari al 100% della retribuzione annua lorda che il dipendente avrà maturato al termine del piano triennale.

Le curve di risultato di ogni singolo obiettivo e di ogni anno che compongono il triennio sono comunicate con apposita lettera dalla Direzione Risorse Umane.

In funzione dei risultati ottenuti, l'importo del premio può raggiungere un valore da 0 al 150% dell'ammontare del bonus.

Fatto 100 il bonus complessivo, il Dirigente coinvolto maturerà:

- Il 20% dei 100 subordinatamente al raggiungimento dei risultati dell'anno 1
- Il 30% dei 100 subordinatamente al raggiungimento dei risultati dell'anno 2
- Il 50% dei 100 subordinatamente al raggiungimento dei risultati dell'anno 3

Di seguito, il prospetto degli obiettivi e dei relativi pesi relativo al piano LTI:

	Accantonamenti annuali	OBJECTIVES	WEIGHTS
ANNO 1	20% TARGET BONUS	Net Invoice sales	20%
		Risultato netto	30%
		PFN	50%
ANNO 2	30% TARGET BONUS	Net Invoice sales	20%
		Risultato netto	40%
		PFN	40%
ANNO 3	50% TARGET BONUS	Net Invoice sales	20%
		Risultato netto	50%
		PFN	30%

L'ottenimento del pay-out è subordinato al fatto che il Dirigente coinvolto sia dipendente dell'Azienda al 31 dicembre dell'anno di chiusura del piano triennale (parimenti, non dovrà essere nella condizione di dimissionario alla medesima data).

Il predetto Long Term Incentive Plan 2011-2013 scade con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013.

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

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 le Remunerazioni.

La Politica per le Remunerazioni 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

Non sono previsti sistemi di pagamento differito.

K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Poiché la Politica di Bialetti non prevede, alla data di redazione 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, nel caso dell'incentivazione a breve termine, a seguito di risoluzione del rapporto in data antecedente al 31 dicembre, viene meno il diritto alla percezione del premio. Parimenti, per l'incentivazione a medio-lungo termine, in caso di risoluzione del rapporto in data antecedente al 31 dicembre dell'ultimo anno del triennio a cui si riferisce il piano di incentivazione, viene 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 e Amministratore Delegato 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 2013 le componenti della remunerazione degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state le seguenti:

(i) Compenso fisso: in esecuzione delle deliberazioni assembleari del 20 giugno 2012 e del 28 giugno 2013 e delle delibere del Consiglio di Amministrazione del 17 luglio 2012 e del 28 giugno 2013, gli amministratori hanno diritto ad un compenso fisso, che è graduato diversamente a seconda che il consigliere partecipi o meno ai Comitati istituiti in ossequio al Codice di Autodisciplina. 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: 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: 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 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.



SECONDA PARTE - TABELLE

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



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			
Francesco Ranzoni	Presidente e Amministratore delegato	01/01/2013 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	Compensi nella società che redige il bilancio	757.289,7 ¹				7.727,32 ²	765.017,02	
				Compensi da controllate	7.000,00					7.000,00	
				Totale	764.289,70			7.727,32	772.017,02		
Roberto Ranzoni	Consigliere	01/01/2013 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	Compensi nella società che redige il bilancio	67.591,5 ³				5.703,6 ²	73.295,10	
				Totale							
Ciro Timpani	Consigliere	01/01/2013 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	Compensi nella società che redige il bilancio	20.000,00					20.000,00	
Andrea Gentilini	Consigliere	28/06/2013 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	Compensi nella società che redige il bilancio	216.061,75 ⁴				3.953,00 ⁵	220.014,75	
				Compensi da controllate	7.500,00					7.500,00	
				Totale	223.561,75				227.514,75		
Elena Crespi	Consigliere	28/06/2013 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	Compensi nella società che redige il bilancio	10.246,00					10.246,00	
Fabio Cairoli	Consigliere	1/1/2013 8/01/2013	Approvazione bilancio 2012	Compensi nella società che redige il bilancio	860,00					860,00	
Claudio Bonisconi	Consigliere	1/1/2013 28/06/2013	Approvazione bilancio 2012	Compensi nella società che redige il bilancio	9.808,00					9.808,00	
Massimo Saracchi	Consigliere	1/1/2013 28/06/2013	Approvazione bilancio 2012	Compensi nella società che redige il bilancio	9.808,00					9.808,00	
				Compensi da controllate	7.500,00					7.500,00	
				Totale	10.558,00				10.558,00		

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			
Stefano Schegginetti	Consigliere	1/1/2013 28/06/2013	Approvazione bilancio 2012	Compensi nella società che redige il bilancio	10.400,00					10.400,00		
Gianpiero Capoferri	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2013 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	Compensi nella società che redige il bilancio	20.000,00					20.000,00		
				Compensi da controllate	3.000,00					3.000,00		
				Totale	23.000,00					23.000,00		
Diego Rivetti	Sindaco effettivo	01/01/2013 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	Compensi nella società che redige il bilancio	10.000,00					10.000,00		
				Compensi da controllate	3.000,00					3.000,00		
				Totale	13.000,00					13.000,00		
Fabrizio Felter	Sindaco effettivo	01/01/2013 28/06/2013	Approvazione bilancio 2012	Compensi nella società che redige il bilancio	14.300,00					14.300,00		
				Compensi da controllate	1.500,00					1.500,00		
				Totale	15.800,00					15.800,00		
Luciana Loda	Sindaco effettivo	28/06/2013 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	Compensi nella società che redige il bilancio	5.000,00					5.000,00		
				Compensi da controllate	1.500,00					1.500,00		
				Totale	6.500,00					6.500,00		
Dirigenti con responsabilità strategiche					783.295,60					21.342,89	804.638,49	



1 Includono compensi deliberati dall'Assemblea per € 736.000,00 lordi e rimborsi spese per € 21.289,7. Si segnala che l'Accordo di Ristrutturazione sottoscritto con il ceto bancario il 19 gennaio 2012 prevede che "il 50% dei compensi deliberati a favore dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Bialetti Industrie (che comunque non potranno essere superiori in aggregato ad annui Euro 750.000,00) e/o a chiunque rivesta la qualifica di parte correlata sia destinato a supporto del Piano di Risanamento nel caso in cui non sia rispettato anche uno solo dei Parametri Finanziari". Con comunicazione del 14 maggio 2013, tenuto conto dei risultati ottenuti dal Gruppo Bialetti nel corso del 2012, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Francesco Ranzoni, ha comunicato alla società l'impegno a destinare, a decorrere dal gennaio 2014, la somma di euro 368.000,00 (corrispondente al 50% del compenso dell'esercizio 2012) a supporto del Piano di Risanamento.

2 Valore fringe benefits relativo al valore convenzionale auto.

3 L'importo complessivo include compensi deliberati dall'Assemblea per € 15.000,00 lordi e retribuzione fissa da lavoro dipendente per € 44.000,00, oltre che rimborsi spese per € 8.591,50. Si segnala che l'Accordo di Ristrutturazione sottoscritto con il ceto bancario il 19 gennaio 2012 prevede che "il 50% dei compensi deliberati a favore di chiunque rivesta la qualifica di parte correlata sia destinato a supporto del Piano di Risanamento nel caso in cui non sia rispettato anche uno solo dei Parametri Finanziari". Con comunicazione del 14 maggio 2013, tenuto conto dei risultati ottenuti dal Gruppo Bialetti nel corso del 2012, il consigliere Roberto Ranzoni ha comunicato alla società l'impegno a destinare, a decorrere dal gennaio 2014, la somma di euro 7.500,00 a supporto del Piano di Risanamento. Tale importo è stato corrisposto alla società con data valuta 10 gennaio 2014.

4 L'importo complessivo include compensi deliberati dall'Assemblea per € 10.000,00 lordi, la retribuzione fissa da lavoro dipendente per € 195.000,00, oltre che rimborsi spese per € 11.061,75.

5 Valore fringe benefits relativo al valore convenzionale auto e dell'abitazione.



Tabella 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2012	numero azioni acquistate nel 2013	numero azioni cedute nel 2013	numero azioni possedute al 31/12/2013
Francesco Ranzoni	Presidente e Amministratore Delegato	Bialetti Industrie S.p.A.	48.052.689	0	0	48.052.689

Coccaglio, 22 maggio 2014

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Francesco Ranzoni