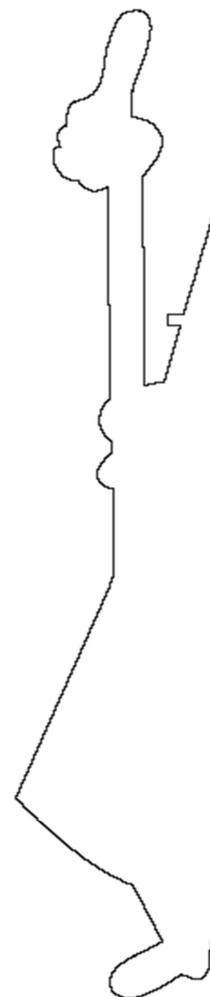


RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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: 28 MAGGIO 2013



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
- 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

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 componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

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

La presente Politica di Remunerazione, approvata dal consiglio di amministrazione della Società su proposta del comitato per la remunerazione in data 28 maggio 2013, 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 della Società 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 Claudio Bonissoni (Presidente), Massimo Saracchi e Stefano Schegginetti
Consiglio di Amministrazione	indica il consiglio di amministrazione della Società alla data della presente Relazione
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica i membri del Board of Management, ossia dei direttori di funzione responsabili dell'indirizzo strategico ed operativo dei processi afferenti le rispettive funzioni. Ogni direttore di funzione riporta gerarchicamente al direttore generale e all'amministratore delegato, ed ha anche responsabilità a livello di Gruppo (a loro riportano funzionalmente anche gli uffici delle filiali estere).
Gruppo	indica congiuntamente la Società 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 sia di obiettivi di natura finanziaria di <i>performance</i> operativa della Società sia di obiettivi di <i>performance</i> individuali



Presidente	indica il Presidente 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 Annua Diretta	indica la somma di: <i>(i)</i> la componente fissa lorda annua della remunerazione, <i>(ii)</i> la componente variabile annua della remunerazione la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi, e <i>(iii)</i> 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	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 28 maggio 2013 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 di 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 Esecutivi ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con l'ausilio del Responsabile delle Risorse Umane.

B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio del 27 aprile 2010 ha costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, integrato in data 17 luglio 2012 a seguito delle dimissioni di un consigliere indipendente. Il Comitato per la remunerazione risulta composto da tre amministratori non esecutivi, due dei quali indipendenti: Claudio Bonisconi (Presidente - Amministratore indipendente non esecutivo), Massimo Saracchi (Amministratore indipendente non esecutivo) e Stefano Schegginetti (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 7 volte. La durata media di ciascuna riunione è stata pari a circa 45 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 dagli amministratori delegati; 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 2012 il Comitato per la Remunerazione ha:

- verificato il raggiungimento degli obiettivi del Piano di incentivazione "Short Term Incentive Plan 2011" riservato ad alcuni dipendenti di società del Gruppo;
- Proposto un Piano di incentivazione "Short term Incentive Plan 2012" e definito gli obiettivi per l'esercizio 2012 del Long Term Incentive Plan 2011-2013;
- Esaminato la Relazione sulla Remunerazione ex art. 123ter TUF;
- Effettuato valutazioni in merito alla proposta di remunerazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e di altri dirigenti con responsabilità strategica;
- Preso atto della rinuncia, da parte dei dirigenti con responsabilità strategica, del bonus 2012 legato sia allo Short term Incentive Plan 2012 che al Long Term Incentive Plan 2011-2013.

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

Obiettivi

La politica delle remunerazioni persegue le seguenti finalità:

- a. Attrarre i migliori candidati, attraverso un sistema di compensation attrattivo e competitivo rispetto al mercato (mix fisso + variabile + benefit)
- b. Motivare il management al raggiungimento degli obiettivi aziendali di breve e di medio-lungo periodo
- c. Garantire la retention del management, dando continuità alla struttura e al business
- d. Distribuire le risorse in funzione delle performance dell'Azienda

Principi

La politica delle remunerazioni per quanto attiene il Direttore Generale e i Dirigenti che compongono il board of management dell'Azienda 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 a Direttore Generale e Amministratore Delegato, per una verifica di congruità rispetto alle direttive strategiche dell'Azienda, e successivamente al Comitato per la Remunerazione, che delibera con cadenza annuale la politica, valida per il Gruppo.

Variazioni rispetto alla politica di remunerazione approvata nell'esercizio precedente

Per il 2012, tutti gli strumenti previsti dalla politica delle remunerazioni sono stati confermati, mentre sono in corso valutazioni in merito alla modifica di alcuni parametri di incentivazione dei piani in essere, al fine di legare in prevalenza ai risultati di business i bonus elargibili.

I dirigenti con responsabilità strategiche hanno rinunciato al bonus dell'anno 2012 e alle quote LTI degli anni 2011 e 2012 del piano LTI 2011-2013, al fine di destinare tali risorse al sostegno della ristrutturazione aziendale.

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 ovvero successivamente, 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

I compensi dei membri del Collegio Sindacale sono determinati ai sensi della delibera dell'assemblea dei soci del 2010 che li ha determinati nella misura pari alle vigenti tariffe professionali applicabili.

Dirigenti con responsabilità strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono remunerati con un compenso fisso, (i) con un compenso variabile in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi di esercizio (ST); e (ii) una componente variabile basata sul 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 strettamente 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, sentito il parere del Collegio Sindacale, 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 con l'Amministratore Delegato (per interventi sulla RAL del Direttore Generale) e/o con il Direttore Generale (per gli altri dirigenti) e successivamente sottoposta al Comitato delle Remunerazioni per valutazione e successiva eventuale approvazione.

(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.

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.

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 140% 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 del Direttore Generale (che è rimasto in carica sino al 5 settembre 2012) e 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

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

Il valore dello STI è così stabilito:

Direttore Generale (in carica sino 5 settembre 2012): 50% della RAL annua

Dirigenti con responsabilità strategica: 30% RAL annua

Gli obiettivi sono misurabili attraverso indicatori quantitativi, legati a indicatori di conto economico e stato patrimoniale e sono di due tipologie:

- Obiettivi di squadra: obiettivi legati alla performance complessiva della Società (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 140% 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 è stato predisposto con i seguenti obiettivi:

- Incoraggiare i Dirigenti con responsabilità strategica a contribuire al meglio per realizzare il pieno potenziale del business bilanciando aspetti di corto e di lungo termine delle decisioni di business e sviluppando in Azienda 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 coinvolti fedeli all'Azienda ossia che hanno un rapporto di lavoro duraturo con l'Azienda

L'attuale piano di Long Term Incentive è stato istituito a decorrere dal 1° gennaio 2011 e 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 saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione e comunicate con apposita lettera dalla Direzione Risorse Umane.

Ogni anno, a fronte degli obiettivi assegnati, verrà maturata una quota del bonus, che sarà accantonata.

In funzione dei risultati ottenuti, l'importo del premio potrà 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 ossia al raggiungimento del piano triennale

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).

Pertanto qualora il Dirigente coinvolto lasciasse l'Azienda durante il periodo di riferimento del piano, non avrà diritto a nessun pay-out indipendentemente dall'andamento del piano stesso.

Qualora il rapporto di dipendenza dovesse cessare per pensionamento o per morte, il pay-out avverrà pro-rata.

Qualora il rapporto di dipendenza si instaurasse nel corso del triennio, il payout avverrà pro-rata.

Qualora infine il Dirigente coinvolto prendesse un'aspettativa (es. maternità) nel periodo del piano, il pay-out avverrà pro-rata.

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

La politica delle remunerazioni 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. Due membri del Comitato per il Controllo e Rischi rivestono anche la carica di membri del Comitato per le Remunerazioni.

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 delle remunerazioni 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.

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 retributiva è stata definita senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento, ma avvalendosi di indagini statistiche e qualitative disponibili sul mercato.

SEZIONE II

I.1. PRIMA PARTE

Nel 2012 le componenti della remunerazione degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono le seguenti:

(i) Compenso fisso: in esecuzione della deliberazione assembleare del 20 giugno 2012 e della delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 luglio 2012, 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 Esecutivo ha ricevuto un compenso fisso in esecuzione di una delibera del Consiglio di Amministrazione. La remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, inclusa quella del Direttore Generale (che è rimasto in carica sino al 5 settembre 2012), 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, incluso il Direttore generale (che è rimasto in carica sino al 5 settembre 2012), 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 strettamente 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 e della sua famiglia. Questo beneficio è calcolato secondo la normativa fiscale applicabile e fa parte della retribuzione lorda.

(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.



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													
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8	
						Compensi variabili non equity							
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Francesco Ranzoni	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2012 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				765.027,00*				11.981,37**		747.981,37			
Fabio Attilio Cairoli	Direttore Generale	01/01/2012 31/12/2012	05/09/2012	139.000,00				2.923,97***		141.293,97		148.768,00	
Fabio Attilio Cairoli	Consigliere	01/01/2012 8/10/2013	08/01/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00									
				179.000,00				2.923,97		181.923,97			
Roberto Ranzoni	Consigliere	01/01/2012 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				32.990,34 *****				5.458,00**		38.448,34			
Stefano Schegginetti	Consigliere	01/01/2012 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00						20.000,00			
Angelo Menegatti	Consigliere	01/01/2012 17/07/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				10.909,59						10.909,59			
Claudio Bonisconi	Consigliere	01/01/2012 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				20.909,59						20.909,59			
Massimo Saracchi	Consigliere	20/06/2012 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				11.105,64****						11.105,64			



Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Ciro Timpani	Consigliere	17/07/2012 31/12/2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				9.130,00						9.130,00		
Gianpiero Capoferri	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2012 31/12/2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				39.000,00						39.000,00		
Compensi da controllate				3.000,00						3.000,00		
Totale				42.000,00						42.000,00		
Diego Rivetti	Sindaco effettivo	01/01/2012 31/12/2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				28.100,80						28.100,80		
Compensi da controllate				3.000,00						3.000,00		
Totale				31.100,80						31.100,80		
Fabrizio Felter	Sindaco effettivo	01/01/2012 31/12/2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				28.100,80						28.100,80		
Compensi da controllate				3.000,00						3.000,00		
Totale				31.100,80						31.100,80		
Dirigenti con responsabilità strategiche				931.875,60					32.890,21 *****	964.765,81		



*Includono compensi deliberati dall'Assemblea per € 736.000,00 lordi e rimborsi spese per € 29.027,00. 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 scorso, 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 a supporto del Piano di Risanamento.

**Valore fringe benefits relativo al valore convenzionale auto

***Valore fringe benefits relativo al valore convenzionale auto ed alloggio

****Includono compensi deliberati dall'Assemblea per € 10.602,74 lordi e rimborsi spese per € 502,90

***** Valore fringe benefits relativo al valore convenzionale auto, alloggio e copertura assicurativa

***** L'importo complessivo include compensi deliberati dall'Assemblea per € 15.000,00 lordi e retribuzione fissa da lavoro dipendente per € 17.990,34. 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 scorso, 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.

Tabella 3: 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 31/12/2011	numero azioni acquistate nel 2012	numero azioni cedute nel 2012	numero azioni possedute al 31/12/2012
Francesco Ranzoni	Presidente e Amministratore Delegato	Bialetti Industrie S.p.A.	48.052.689	0	0	48.052.689