



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI
- 2022 -**

AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER DEL D. LGS. N. 58/1998

ED IN CONFORMITÀ 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.BIALETTI.COM

DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE: 18 MARZO 2022

INDICE

PREMESSA	4
SEZIONE I	5
1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni (con specificazione dei rispettivi ruoli) nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione della politica.....	5
1.2 Ruolo del Comitato per la Remunerazione, con descrizione della composizione (con distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse.....	5
1.3 Descrizione di come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni.....	6
1.4 Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni. Riferimento a politiche retributive di altre società.....	6
1.5 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e illustrazione di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.....	6
1.6 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo. Politica retributiva di amministratori indipendenti, partecipazioni ai comitati e svolgimento di particolari incarichi.....	6
1.7 Descrizione dei criteri di determinazione del compenso ai componenti degli organi di controllo.....	7
1.8 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	8
1.9 Con riguardo alle componenti variabili: descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi.....	8
1.10 Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.....	9
1.11 Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back") ..	9
1.12 Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.....	10
1.13 Politica relativa ai trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, con specificazione de: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici	

non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;	10
1.14 Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie	11
1.15 Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.....	11
SEZIONE II – ESERCIZIO 2021	12
PRIMA PARTE	12
2.1 Voci che compongono la remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro), con evidenza circa la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società ...	12
2.2 Indicazione, in caso di attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio, de: (i) la circostanza che ne giustifica la maturazione; (ii) i compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento e distinguendo altresì le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza; (iii) l'eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità; (iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; (v) l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, specificandone l'importo; (vi) ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma; (vii) la conformità dell'indennità e/o altri benefici alle indicazioni contenute nella politica delle remunerazioni di riferimento.....	13
2.3 Informazioni su qualsiasi deroga alla politica delle remunerazioni applicata in circostanze eccezionali, indicando (per ciascuna di esse): (i) gli specifici elementi a cui si è derogato e la politica delle remunerazioni di riferimento in cui era prevista la facoltà di deroga; (ii) informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali, inclusa la spiegazione di come la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato; (iii) informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella politica delle remunerazioni di riferimento; (iv) informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali	13
2.4 Informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back"), indicando in sintesi le motivazioni, l'ammontare oggetto della correzione e l'esercizio di riferimento dei compensi oggetto delle misure.....	13
2.5 Informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi o per il minor periodo di quotazione della società o di permanenza in carica dei soggetti, tra la variazione annuale della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente, dei risultati della società, della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.....	13
2.6 Informazioni su come la società ha tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente.....	15
SECONDA PARTE	16
TABELLE ESERCIZIO 2021	Errore. Il segnalibro non è definito.

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 (il "TUF"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Bialetti Industrie S.p.A. ("**Bialetti**" o la "**Società**") in data 18 Marzo 2022 su proposta del Comitato per la Remunerazione in data 18 Marzo 2022 fornisce, in conformità con le disposizioni normative vigenti, in linea con le raccomandazioni formulate in materia dal Codice di Corporate Governance delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (al quale la Società aderisce) nonché in linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da Bialetti, un'informativa chiara e comprensibile in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione e implementazione della politica retributiva, con particolare riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche, e in merito a come tale politica contribuisca alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo Bialetti.

La presente relazione si divide in due sezioni:

- 1) nella Sezione I viene fornita una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti dell'organo di amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti dell'organo di controllo di Bialetti, nonché una illustrazione delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica di remunerazione;
- 2) nella Sezione II viene fornita:
 - a. una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2021 in favore dei membri degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, dei dirigenti con responsabilità strategica della Società, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa a tale esercizio;
 - b. una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio 2021, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società collegate e controllate (le "**Controllate**" e, congiuntamente alla Società, il "**Gruppo**");oltre all'illustrazione di come la Società ha tenuto conto del voto espresso nel 2020 sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del 2021.

La Sezione I è soggetta a deliberazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata in sede ordinaria in data 28 aprile 2022 in prima convocazione e in data 29 aprile 2022 in seconda convocazione.

La Sezione II è, invece, soggetta, nelle medesime sedute, al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

La presente relazione viene redatta (i) in conformità all'articolo 84-quater del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, (ii) in coerenza con quanto indicato all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter di cui al medesimo Regolamento Emittenti, (iii) tenendo in considerazione i principi e le raccomandazioni in materia di remunerazione contenuti nel codice di corporate governance.

La presente relazione è approvata anche ai sensi e per gli effetti del Regolamento Consob sulle operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 (nel testo pro-tempore vigente), nonché della connessa procedura che la Società ha in essere con riferimento a tali operazioni da ultimo approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2021.

SEZIONE I

1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni (con specificazione dei rispettivi ruoli) nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione della politica

La definizione della politica di remunerazione rappresenta l'esito di un articolato processo che vede coinvolti l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, il Collegio Sindacale e le competenti funzioni aziendali (in particolare, la Funzione HR) della Società.

La politica di remunerazione è, in particolare, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e viene sottoposta, in occasione dell'approvazione del bilancio, al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti quanto alla Sezione I e al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti quanto alla Sezione II.

I soggetti responsabili della corretta attuazione della politica di remunerazione sono il Comitato per la Remunerazione, che, anche con l'ausilio della Funzione HR (anche nella persona del Group HR Director), ne valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione, formulando al Consiglio di Amministrazione eventuali osservazioni e/o proposte di revisione o modifica.

1.2 Ruolo del Comitato per la Remunerazione, con descrizione della composizione (con distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse

La Società, a far data dal 2007, si avvale di un Comitato per la Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, con funzioni consultive e di assistenza al Consiglio nelle attività istruttorie riguardanti le materie di propria competenza, da componenti che possiedono competenze ed esperienza in materia contabile e finanziaria.

Il Comitato per la Remunerazione provvede, in particolare, a:

- a) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla definizione della politica della Società in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) proporre al Consiglio di Amministrazione per le relative deliberazioni, in attuazione della politica della Società in materia remunerazione dallo stesso stabilita, i) il trattamento economico e normativo degli amministratori con deleghe e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, ii) gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori con deleghe e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi;
- c) proporre al Consiglio di Amministrazione una procedura per l'erogazione della remunerazione degli organi consiliari
- d) assistere la Società nella definizione delle migliori politiche di gestione delle risorse manageriali del Gruppo, nonché dei piani e dei sistemi di sviluppo per i manager del Gruppo;
- e) proporre i piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni o di opzioni per l'acquisto di azioni della Società a beneficio di amministratori e dirigenti della Società e delle società del Gruppo, da sottoporre alla successiva approvazione dell'Assemblea ai sensi della normativa vigente, definendone altresì i regolamenti attuativi;
- f) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato, quando ritenuto necessario, può accedere alle informazioni aziendali necessarie allo svolgimento dei propri compiti (per il tramite delle funzioni competenti), può avvalersi di consulenti esterni e può disporre, di volta in volta, delle risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

I lavori del Comitato sono coordinati dal Presidente e le riunioni sono regolarmente verbalizzate in apposito libro verbali tenuto presso la sede della Società. Alle riunioni del Comitato non partecipano gli amministratori (o i dirigenti) in relazione alle cui remunerazioni il Comitato è chiamato ad esprimersi.

Alla data della presente relazione il Comitato è composto da tre amministratori: Elena Crespi (amministratore non esecutivo, indipendente, che svolge anche la funzione di Presidente del Comitato), Amelia Mazzucchi (amministratore non esecutivo indipendente) e da Anna Luisa Anna Spadari (amministratore non esecutivo).

Nel corso dell'esercizio 2021, il Comitato si è riunito 5 volte (durata media delle riunioni: circa 40 minuti) e ha:

- a) valutato l'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) definito il processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance relativi all'esercizio 2020;
- c) approvato, in data 11 giugno 2021, il piano Short Term Incentive Plan 2021 per le figure di middle management;
- d) approvato in data 17 giugno 2021 il retention plan 2021/2023 della prima linea;

- e) approvato la Procedura per la Remunerazione degli organi amministrativi e di controllo;
- f) valutato il conseguimento della componente variabile da parte del Presidente per l'esercizio 2019 e del mancato conseguimento della componente variabile da parte del Presidente per l'esercizio 2020.

1.3 Descrizione di come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni

La politica di remunerazione della Società è stata elaborata con criteri sostanzialmente analoghi a quelli utilizzati dalla Società per definire i termini e le condizioni del pacchetto retributivo dei propri dipendenti, applicando per questi ultimi politiche retributive che prevedano una struttura di fatto analoga della remunerazione e, dunque, tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili), con l'obiettivo di mantenere ed attrarre risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, in un'ottica meritocratica.

1.4 Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni. Riferimento a politiche retributive di altre società

La politica delle remunerazioni è stata predisposta senza l'intervento di esperti indipendenti.

1.5 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e illustrazione di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Società ritiene che la politica di remunerazione rappresenti un primario strumento finalizzato ad attrarre, motivare e trattenere persone in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente obiettivi, di breve e/o di medio-lungo termine, correlati agli obiettivi strategici del Gruppo e contribuendo, così, al conseguimento di risultati volti a rafforzare la solidità operativa, economica e finanziaria della Società in un'ottica di lungo termine e, dunque, anche alla salvaguardia della sostenibilità della Società e del Gruppo.

La remunerazione variabile è volta a incentivare e fidelizzare il management, collegando una componente della relativa remunerazione alla realizzazione degli obiettivi strategici della Società, senza indurre gli stessi ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali in materia e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La politica di remunerazione viene definita sulla base degli approfondimenti svolti dalla Funzione HR, sia in relazione alla *best practice* di altre aziende, sia confrontando i *trend* del mercato del lavoro, in fase di assunzione e di svolgimento del rapporto. Gli esiti di tali approfondimenti vengono verificati dall'Amministratore Delegato e dal Comitato per la Remunerazione per una verifica di congruità rispetto alle direttive strategiche della Società e del Gruppo.

La politica di remunerazione ha durata annuale.

La politica di remunerazione è stata, da ultimo, approvata dall'Assemblea degli Azionisti (tenutasi in data 30 settembre 2021, con n. 100.223.016 voti favorevoli, n. 8.865.155 voti contrari, n. 0 astenuti e n. 0 non votanti).

Anche alla luce delle positive valutazioni espresse dagli azionisti, la politica di remunerazione 2022 della Società si muove in linea di sostanziale continuità con il passato.

Rispetto alla politica di remunerazione da ultimo approvata, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione di Bialetti in data 11 febbraio 2022 ha deliberato di sottoporre all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2021 l'adozione di un piano di incentivazione di lungo termine destinato all'Amministratore Delegato di Bialetti volto a rafforzare l'allineamento di interessi tra l'Amministratore Delegato e tutti gli *stakeholder* del Gruppo incentivando il beneficiario al conseguimento degli obiettivi aziendali e alla valorizzazione del Gruppo, e, al contempo, a creare uno strumento di fidelizzazione, mediante l'attribuzione del diritto a percepire un premio, a discrezione del beneficiario in azioni Bialetti ovvero in denaro.

1.6 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo. Politica retributiva di amministratori indipendenti, partecipazioni ai comitati e svolgimento di particolari incarichi

Agli **amministratori** spetta un compenso determinato dall'Assemblea all'atto della nomina alla luce dell'impegno richiesto e delle pertinenti responsabilità.

Agli amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione e al comitato esecutivo¹ è riconosciuto un compenso fisso ulteriore e aggiuntivo in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto e del ruolo da essi ricoperto di Presidente o componente del comitato.

Agli amministratori investiti di particolari cariche (o di incarichi speciali) può essere riconosciuto, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale:

- a) un compenso fisso (aggiuntivo rispetto a quello determinato dall'Assemblea), con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Società e che viene determinato sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto nel corso dell'esercizio per il relativo espletamento;
- b) uno o più compensi variabili, legati al raggiungimento (su base annuale e/o pluriennale) di obiettivi predeterminati, misurabili, coerenti con gli obiettivi strategici della Società nel medio-lungo termine e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile (comprendendo anche parametri non finanziari e, ove rilevanti, anche obiettivi ESG – Environmental, Social, Governance).

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è, di regola, legata se non per una parte non significativa a obiettivi di performance finanziaria.

Per quanto riguarda l'esercizio 2022, l'Assemblea convocata in sede ordinaria in data 28 aprile 2022 in prima convocazione e in data 29 aprile 2022 in seconda convocazione sarà chiamata a deliberare sui compensi degli amministratori. Secondo la prassi consolidata della Società, il Consiglio di Amministrazione non prevede di formulare proposte in merito a tale determinazione.

Per quanto riguarda i **dirigenti con responsabilità strategica**, la remunerazione degli stessi può essere composta:

- a) da una componente fissa, rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), definita nel rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili); e
- b) da una componente variabile di breve e/o di medio lungo termine, legata al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato con il supporto del Comitato per la Remunerazione, in conformità alle linee guida contenute nella politica di remunerazione e tenendo conto delle prassi esistenti in società analoghe operanti nello stesso settore; tale componente, di norma, non supera il 50% della remunerazione complessiva annuale.

È facoltà della Società corrispondere agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategica eventuali premi eccezionali in relazione a operazioni e/o progetti aventi rilevanza strategica e/o risultati straordinari, di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sull'attività della Società e/o di alcuna delle sue controllate e/o sulla relativa redditività e in quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile. I criteri per determinare l'ammontare dell'eventuale premio eccezionale sono, da un lato, legati al valore dell'operazione e/o del progetto e/o di alcuna delle sue controllate e tengono conto, dall'altro, della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione.

Nell'ottica di attrarre o trattenere figure chiave, possono essere riconosciuti, a specifiche figure manageriali, trattamenti specifici in fase di assunzione o in costanza di rapporto, tra cui, a titolo di esempio:

- a) welcome bonus, anche connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro e/o collegati, ove possibile, all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo determinato;
- b) componenti variabili garantite solo per il primo anno di assunzione;
- c) erogazioni collegate alla stabilità del rapporto nel tempo.

1.7 Descrizione dei criteri di determinazione del compenso ai componenti degli organi di controllo

Ai componenti del Collegio Sindacale spetta un compenso annuo fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina, alla luce della competenza, della professionalità e dell'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e delle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e della sua situazione.

Per quanto riguarda l'esercizio 2022, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'Assemblea convocata in sede ordinaria in data 28 aprile 2022 in prima convocazione e in data 29 aprile 2022 in seconda convocazione per, inter alia, rinnovare il Collegio Sindacale e deliberare in ordine al compenso dell'organo di controllo, l'organo di controllo uscente potrà fornire alla Società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

¹ Si ricorda che nell'ambito della nuova manovra finanziaria, Ristretto Investments S.à r.l. e Bialetti Holding S.r.l., Bialetti Investimenti S.p.A. e Illimity Bank S.p.A. hanno sottoscritto in data 1° dicembre 2021 il Nuovo Patto Parasociale che prevede, tra l'altro, la costituzione del Comitato Esecutivo. Il Consiglio di amministrazione del 14 gennaio 2022 ha deliberato la costituzione del Comitato Esecutivo attribuendo, previo parere del Comitato Remunerazioni, ai soli componenti del Comitato Esecutivo, con l'esclusione del Presidente, un compenso.

1.8 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La politica delle remunerazioni prevede alcuni benefit e *perquisites* assegnati (e trattati secondo la normativa tempo per tempo applicabile) agli amministratori esecutivi e ai dirigenti, tra cui: auto aziendale (secondo le regole previste da una specifica *policy* interna, definita e rivista periodicamente dalla Funzione HR); copertura assicurativa integrativa al FASI; appartamento per alloggio dell'amministratore o del dipendente e della sua famiglia (secondo le regole previste da una specifica *policy* interna, definita e rivista periodicamente dalla Funzione HR).

1.9 Con riguardo alle componenti variabili: descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

I compensi variabili degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica vengono stabiliti, tempo per tempo, dagli organi competenti, prevedendo obiettivi quantitativi e qualitativi, di natura finanziaria e non finanziaria in coerenza con i piani strategici della Società. Gli stessi sono finalizzati a garantire il successo sostenibile dell'impresa nel medio-lungo periodo.

Di seguito vengono rappresentate le principali caratteristiche dei piani monetari di incentivazione di breve termine attualmente in essere, ferma la possibilità, per la Società, di dare avvio, in corso di esercizio e coerentemente con il piano industriale tempo per tempo approvato, ad ulteriori possibili sistemi di incentivazione di breve e/o di medio-lungo termine, in linea con i principi generali previsti dalla presente politica.

In particolare, il **sistema di incentivazione annuale (c.d. STI – Short Term Incentive)** del Gruppo prevede la possibilità, per ciascun beneficiario, subordinatamente al rispetto di uno o più condizioni di accesso (c.d. *entry gate*, tra cui, a mero titolo esemplificativo, il raggiungimento di determinate soglie, da parte del Gruppo, di EBITDA), di maturare un bonus monetario in proporzione al raggiungimento di 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 o ai *target* comunque individuati relativamente a società controllate (ad esempio, in termini di fatturato, MCI, obiettivi sulla gestione del credito, riduzione dei costi, etc.), dimodoché il premio sia pari ad una percentuale rispetto ad un valore *target*, come risulta, a titolo esemplificativo, dalle seguenti tabelle:

Group Ebitda TARGET ≥ 17.800.000 €			
Raggiungimento obiettivi personali		Target	L1
Erogazione del Bonus	96 - 99%	100%	101 - 104%
	75 - 99%	100%	101-110%
Group Ebitda TARGET 17.800.000 € < EBITDA < 17.400.00			
Raggiungimento obiettivi personali		Target	L1
Erogazione del Bonus	96 - 99%	100%	101 - 104%
	25 - 49%	50%	51 - 60%

I bonus eventualmente maturati sono riconosciuti ai beneficiari dopo l'approvazione del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione relativo all'esercizio di riferimento.

In caso di elevata discontinuità di mercato rispetto ai trend degli ultimi tre esercizi (a titolo esemplificativo e non esaustivo, al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario), ovvero a fronte di avvenimenti straordinari che abbiano un impatto sul piano industriale e strategico del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei processi di governance in materia di remunerazione, potrà porre in essere gli opportuni correttivi ai compensi variabili (e ciò anche con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e alle modalità di valutazione), se ed in quanto funzionali a mantenere quanto più possibile invariata la sostanza economica dei relativi trattamenti, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti, fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica di Remunerazione (cd. clausola «Market Adverse Change» o «MAC Clause»).

Il Consiglio di Amministrazione di Bialetti in data 11 febbraio 2022 ha deliberato di sottoporre all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2021 l'adozione di un piano di incentivazione di lungo termine denominato "CEO Incentive Plan 2022" destinato all'Amministratore Delegato di Bialetti. Il "CEO Incentive Plan

2022” mira a rafforzare l’allineamento di interessi tra l’Amministratore Delegato e tutti gli *stakeholder* del Gruppo incentivando il beneficiario al conseguimento degli obiettivi aziendali e alla valorizzazione del Gruppo, e, al contempo, a creare uno strumento di fidelizzazione, mediante l’attribuzione del diritto a percepire un premio.

Il “CEO Incentive Plan 2022” conferisce all’Amministratore Delegato il diritto a percepire un premio, a discrezione del beneficiario in azioni Bialetti ovvero in denaro, sulla base del raggiungimento, nel periodo triennale 1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, di predefiniti “Obiettivi di Performance” (costituiti dal rapporto tra PFN e EBITDA) e “Obiettivi di Realizzo” (costituiti dall’ammontare dell’Equity Value della Società). Il premio maturerà e sarà riconosciuto al beneficiario (i) qualora intervenga un “Evento di Liquidità” durante il citato periodo triennale ovvero (ii) qualora entro il termine del citato periodo triennale la Società sottoscriva accordi validi, vincolanti ed efficaci (ancorché soggetti a condizioni sospensive), la cui esecuzione abbia luogo entro i 6 mesi dal termine del periodo e determini il verificarsi di un “Evento di Liquidità”.

In caso di raggiungimento degli “Obiettivi di Performance” ma di mancato raggiungimento degli “Obiettivi di Realizzo”, il beneficiario ha il diritto di ricevere un premio base; qualora, oltre agli “Obiettivi di Performance”, raggiunga altresì l’“Obiettivo di Realizzo Minimo”, il beneficiario ha il diritto di ricevere un premio maggiorato; in caso di raggiungimento degli “Obiettivi di Performance” e dell’“Obiettivo di Realizzo Pieno”, il beneficiario ha il diritto di ricevere un premio massimo.

Il riconoscimento del premio, tramite assegnazione di azioni Bialetti (o, a seguito di specifica opzione del beneficiario, in denaro), è condizionato altresì alla permanenza nella carica dell’Amministratore Delegato e al rispetto di tutte le *policy* aziendali (e, in particolare, del Codice Etico) della Società.

Il “CEO Incentive Plan 2022” prevede che il premio maturato sia corrisposto nei termini di seguito indicati:

- qualora l’“Evento di Liquidità” che determina la maturazione del premio consista nel trasferimento di azioni Bialetti e l’Amministratore Delegato non abbia esercitato l’opzione *cash*, ove possibile, le azioni costituenti il premio gli saranno assegnate secondo una tempistica che gli consenta di vendere le stesse nel contesto di tale “Evento di Liquidità”;
- in tutti gli altri casi, (i) successivamente alla data in cui si è verificato l’“Evento di Liquidità”, qualora a tale data il bilancio consolidato di Gruppo riferito all’esercizio sociale precedente sia già stato approvato; ovvero, in difetto, (ii) successivamente alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo da parte del Consiglio di Amministrazione.

Qualora il premio fosse riconosciuto in azioni Bialetti, il numero di azioni da attribuirsi all’Amministratore Delegato sarà determinato come rapporto tra l’ammontare del premio maturato e la media aritmetica dei prezzi di chiusura delle azioni Bialetti nel periodo di 30 giorni che precede la data in cui si verifichi l’“Evento di Liquidità”.

Qualora l’Amministratore Delegato non abbia esercitato l’opzione *cash*, ma la Società non disponga del numero di azioni Bialetti necessario per l’integrale pagamento del premio in azioni e non sussistano i presupposti giuridici che consentano alla stessa di procedere all’acquisto di azioni proprie, essa consegnerà al beneficiario tutte le azioni Bialetti disponibili (valorizzate come sopra indicato), mentre l’ammontare residuo del premio sarà versato in denaro.

L’incentivo oggetto del “CEO Incentive Plan 2022” è soggetto a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *clawback*) al verificarsi delle fattispecie previste.

In caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società, ovvero eventi di natura straordinaria o mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo, il Consiglio di Amministrazione potrà porre in essere gli opportuni correttivi al piano per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici dello stesso, nello spirito di conservare convergenza fra gli interessi del beneficiario e gli interessi degli azionisti e nel comune intento di creare valore sostenibile anche in considerazione degli interessi degli altri *stakeholder*.

In caso di mancata approvazione del “CEO Incentive Plan 2022” da parte dell’Assemblea, il piano stesso sarà definitivamente privo di effetti.

1.10 Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società

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. Alcuni 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 necessaria alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

1.11 Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili “claw-back”)

Il “CEO Incentive Plan 2022” prevede un periodo di performance triennale (1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2024).

A decorrere dall'Esercizio 2022 sono previsti meccanismi contrattuali che consentiranno alla Società di:

- a) chiedere, in tutto o in parte, la restituzione (c.d. clawback); ovvero di
- b) trattenere, in tutto o in parte, somme oggetto di eventuale differimento (c.d. malus);

di componenti variabili della remunerazione determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati.

Per "dati manifestamente errati" si intendono quei dati utili ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dai vari piani di incentivazione, cui è condizionata la maturazione dei diritti. L'errore manifesto che può caratterizzare il dato può essere:

- a) un errore di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un obiettivo (base di erogazione di una forma variabile) che, in assenza dell'errore materiale, non sarebbe stato raggiunto o sarebbe raggiunto in misura differente;
- b) una dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o, comunque, dei dati sulla base dei quali è stata disposta l'erogazione o l'attribuzione del bonus, al fine di conseguire il diritto all'incentivazione; ovvero
- c) il raggiungimento degli obiettivi mediante comportamenti contrari a disposizioni di legge o a norme aziendali.

1.12 Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Il "CEO Incentive Plan 2022" non prevede vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni eventualmente assegnate all'Amministratore Delegato, trattandosi di un piano con valenza premiante volto a consentire all'amministratore delegato di beneficiare, nel contesto di un "Evento di Liquidità", degli effetti del valore creato.

1.13 Politica relativa ai trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, con specificazione de: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;

In caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro, trovano necessariamente applicazione le previsioni di legge e/o di contratto tempo per tempo applicabili. Con particolare riferimento al personale con qualifica dirigenziale, il contratto collettivo attualmente vigente e applicato dalla Società prevede, in caso di cessazione del rapporto ad iniziativa aziendale:

- a) un range compreso tra sei e dodici mensilità a titolo di preavviso (in funzione dell'anzianità aziendale); e
- b) un range compreso tra quattro e ventiquattro mensilità a titolo di c.d. "indennità supplementare" omnicomprensiva (in funzione dell'anzianità aziendale).

La Società, alla luce dei limiti e dei criteri di cui sopra e alla luce della performance realizzata, può pattuire (tanto in fase di assunzione quanto in costanza o alla cessazione del rapporto) con amministratori e dirigenti con responsabilità strategica accordi che prevedano determinati trattamenti economici a fronte della cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro, fermo restando che:

- a) con riferimento ad amministratori, in caso di cessazione della carica, non potrà essere riconosciuto un importo superiore alla somma dei compensi (fissi e variabili) eventualmente spettanti sino alla data di naturale scadenza della carica;
- b) in caso di cessazione del rapporto di lavoro, non potrà essere riconosciuto un importo superiore a quello previsto dal CCNL, attualmente pari a 24 mesi della retribuzione ricorrente, in aggiunta a quanto dovuto in base alle applicabili previsioni di legge e di contratto come indennità di mancato preavviso.

Laddove l'amministratore sia, anche, al contempo, dirigente, potranno trovare applicazione le previsioni di cui alla lettera b) che precede, ad integrazione ovvero in sostituzione di quelle previste per gli amministratori.

La Società può, altresì, stipulare patti di non concorrenza o di riservatezza per un periodo limitato e successivo alla cessazione del rapporto (il cui corrispettivo verrà determinato in funzione dell'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della Società o divulgasse informazioni che potrebbero arrecare danno alla Società, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall'interessato e di quanto previsto dalla normativa applicabile), così come accordi volti all'assegnazione o al mantenimento di benefici non monetari e contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Con riguardo alla componente variabile della remunerazione, nell'ambito dei regolamenti dei piani di incentivazione di breve periodo è previsto che in caso di risoluzione del rapporto in data antecedente al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento venga meno il diritto al premio.

Il "CEO Incentive Plan 2022" prevede che il riconoscimento del premio sia condizionato anche alla permanenza in carica dell'Amministratore Delegato. Il beneficiario perderà definitivamente il diritto all'erogazione del premio in caso di cessazione dalla carica prima del termine del periodo di performance (31 dicembre 2024) a seguito di revoca o mancato rinnovo per giusta causa (da intendersi come per legge); ovvero dimissioni non per giusta causa (da intendersi come per legge). Negli altri casi di cessazione dalla carica prima del termine del periodo di performance, al beneficiario è riconosciuto il diritto di percepire l'ammontare pro-rata del solo premio base, calcolato in relazione al periodo di performance anche qualora non siano stati raggiunti gli "Obiettivi di Performance" e gli "Obiettivi di Realizzo".

1.14 Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

La Società ha assegnato al Presidente del Consiglio di Amministrazione 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.

1.15 Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Al verificarsi di circostanze eccezionali - per tali intendendosi specifiche situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato -, la Società potrà derogare ai seguenti elementi della politica di remunerazione approvata dai soci ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, o per assicurare la capacità di stare sul mercato:

- a) ai parametri economici del sistema di incentivazione di breve e di medio-lungo termine;
- b) ai criteri e ai limiti massimi previsti in caso di cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro.

Eventuali deroghe saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e nel rispetto della procedura per le operazioni con parti correlate.

SEZIONE II – ESERCIZIO 2021

PRIMA PARTE

2.1 Voci che compongono la remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro), con evidenza circa la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società

In linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da Bialetti, viene fornita di seguito una rappresentazione delle voci che hanno composto, nell'esercizio 2021, la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategica, evidenziandone la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e indicando, altresì, come ciascuna componente fissa e variabile della remunerazione contribuisca ai risultati a lungo termine della Società, allineando gli interessi di tutti gli *stakeholder*.

Amministratori

Ai membri del Consiglio di Amministrazione è stato riconosciuto, nell'esercizio 2021, un compenso fisso per la carica deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 21 maggio 2019, pari ad Euro 15.000,00 annui lordi, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

Agli Amministratori che sono stati anche componenti del Comitato per la Remunerazione, Elena Crespi, Luisa Spadari e Amelia Mazzucchi, è stato riconosciuto un compenso aggiuntivo pari a Euro 5.000,00 lordi annui per la partecipazione ai Comitati.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione nel 2019 è stato conferito il ruolo di Brand e Innovation Ambassador con conseguente assunzione del ruolo di Presidente Esecutivo. Allo stesso è stato corrisposto, nell'esercizio 2021, un compenso annuo fisso a Euro 470.000,00 lordi.

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata corrisposta, nell'esercizio 2021 una remunerazione annua fissa, pari ad Euro 385.000,00 lordi. Oltre alla remunerazione fissa, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha sottoscritto, nel corso dell'esercizio 2019, un patto di stabilità in cui, a fronte della rinuncia del manager ad ogni e qualsivoglia pretesa in relazione alla mancata attuazione del piano Short Term Incentive, nonché a fronte del suo impegno a non recedere sino al 31 maggio 2021 dal rapporto in essere con la Società (salve le ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione o di giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.), la Società si è impegnata a riconoscere al manager, nei mesi di giugno e luglio 2021, un importo pari ad euro 220.000,00 lordi.

Nel corso del 2021 è stato stipulato un nuovo patto di stabilità per il periodo giugno 2021 – maggio 2023 che prevede la corresponsione del medesimo importo.

Membri del Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è stata determinata, per l'esercizio 2021, dall'Assemblea degli Azionisti in data 21 maggio 2019, che ha fissato in euro 35.000 la remunerazione annua lorda del Presidente del Collegio Sindacale e in euro 23.000 la remunerazione annua lorda per ciascun sindaco effettivo.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

I dirigenti con responsabilità strategiche sono stati remunerati, nell'esercizio 2021 con un compenso fisso.

Nel corso dell'esercizio 2019, peraltro, anche alla luce della situazione di *stress* della Società, quest'ultima ha sottoscritto con n. 7 dirigenti con responsabilità strategica dei patti di stabilità in cui, a fronte della rinuncia dei manager ad ogni e qualsivoglia pretesa in relazione alla mancata attuazione del piano Short Term Incentive (STI), nonché a fronte dell'impegno dei manager a non recedere, sino al 31 maggio 2021, dal rapporto di lavoro in essere con la Società (salve le ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione o di giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.), la Società si è impegnata a riconoscere ai manager, nel mese di giugno 2021, un importo (determinato anche in relazione alla effettiva partecipazione dei manager alla realizzazione dei risultati aziendali) pari, al massimo, al 40% della RAL.

Nell'esercizio 2021 i dirigenti con responsabilità strategica sono 5. Il Retention Plan erogato è stato pari a complessivi euro 260.000,00.

Nel corso del 2021 è stato stipulato un nuovo patto di stabilità per il periodo giugno 2021 – maggio 2023 che prevede la corresponsione del medesimo importo.

2.2 Indicazione, in caso di attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio, de: (i) la circostanza che ne giustifica la maturazione; (ii) i compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento e distinguendo altresì le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza; (iii) l'eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità; (iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; (v) l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, specificandone l'importo; (vi) ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma; (vii) la conformità dell'indennità e/o altri benefici alle indicazioni contenute nella politica delle remunerazioni di riferimento

Non applicabile. Nel corso dell'esercizio 2021 non sono state attribuite indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

2.3 Informazioni su qualsiasi deroga alla politica delle remunerazioni applicata in circostanze eccezionali, indicando (per ciascuna di esse): (i) gli specifici elementi a cui si è derogato e la politica delle remunerazioni di riferimento in cui era prevista la facoltà di deroga; (ii) informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali, inclusa la spiegazione di come la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato; (iii) informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella politica delle remunerazioni di riferimento; (iv) informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali

Non applicabile. Nel corso dell'esercizio 2021 non sono state effettuate deroghe alla politica di remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 settembre 2021.

2.4 Informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back"), indicando in sintesi le motivazioni, l'ammontare oggetto della correzione e l'esercizio di riferimento dei compensi oggetto delle misure

Non applicabile. Nel corso dell'esercizio 2021 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

2.5 Informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi o per il minor periodo di quotazione della società o di permanenza in carica dei soggetti, tra la variazione annuale della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente, dei risultati della società, della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione

Di seguito la Società fornisce un prospetto comparativo delle variazioni intervenute, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, delle seguenti informazioni:

a) della remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione, dell'organo di controllo e del direttore generale della Società

Remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Società					
Nome e Cognome	Esercizio 2019	Variazione	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Variazione
Francesco Ranzoni	607.640,94	-18%	482.398,71	499.245,26	+3,5%
Ciro Timpani	20.000,00	-82%	3.561,64	0	- 100%
Elena Crespi	20.000,00	0%	20.000,00	20.000,00	0%
Egidio Cozzi	405.814,31	- 5%	393.931,39	614.299,06	+55,9%
Carlo Francesco Frau	35.000,00	+71%	60.000,00	60.000,00	0%
Marco Ghiringhelli	0	+100%	12.000,00	15.000,00	+20%
Amelia Mazzucchi	0	0	0	20.000,00	+100%
Anna Luisa Spadari	16.506,85	+21%	20.000,00	20.000,00	0%
Roberto Ranzoni	111.400,58	-100%	0	0	-100%
Anna Maria Negri Clementi	931,00	-100%	0	0	-100%

Giampiero Capoferri	11.440,00	-100%	0	0	-100%
Diego Rivetti	9.943,53	-100%	0	0	-100%
Maria Luisa Mosconi	23.320,55	+50%	35.000,00	35.000,00	0%
Andrea Cioccarelli	15.342,47	+50%	23.000,00	23.000,00	0%
Marco Viberti	15.342,47	+50%	23.000,00	23.000,00	0%
Dirigenti con responsabilità strategiche ²	781.993,37	-6%	736.074,99	792.864,92	+7,7%

² Il numero dei dirigenti con responsabilità strategica è stato pari a n. 4 nell'esercizio 2021, a n. 5 nell'esercizio 2020 e a n. 6 nell'esercizio 2019. Nel 2021 sono stati erogati bonus per € 270.000.

b) dei risultati della Società (in termini di Ebitda e Fatturato)

	Risultati della Società				
	Esercizio 2019	Variazione	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Variazione
EBITDA	8.1	+64%	13.3	16.3	+3.0
FATTURATO	140.3	-10%	125.	147.3	+21.8

c) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno. [

		Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno		
Esercizio 2019	Variazione	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Variazione
38.138	0,5%	40.092	39.300	-2%

2.6 Informazioni su come la società ha tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente

La politica di remunerazione è stata, da ultimo, approvata dall'Assemblea degli Azionisti (tenutasi in data 30 settembre 2021, con n. 100.223.016 voti favorevoli, n. 8.865.155 voti contrari, n. 0 astenuti e n. 0 non votanti).

Anche alla luce delle positive valutazioni espresse dagli azionisti, la Società ha continuato ad applicare le proprie prassi e politiche di remunerazione, nel corso dell'esercizio 2021, in linea di sostanziale continuità con il passato, fatta eccezione per la proposta di adozione di un piano di incentivazione di lungo termine destinato all'Amministratore Delegato

SECONDA PARTE

TABELLE ESERCIZIO 2021

TABELLA 1

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

		Compensi variabili non equity ¹										
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	01/01/2021 31/12/2021	sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			492.697,46 ⁵					6.547,80	499.245,26		
	Compensi da controllate			14.000,00						14.000,00		
	Totale			506.697,46						513.245,26		
Roberto Ranzoni	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			122.301,59 ²					2.990,23	125.293,82		
	Compensi da controllate			15.000,00						15.000,00		
	Totale			137.301,59						140.293,82		
Elena Crespi	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000,00						20.000,00		
Egidio Cozzi	Direttore generale e amministratore delegato	01/01/2021 31/12/2021	sino a revoca; sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			390.435,22 ⁴		220.000,00			3.863,84	614.299,06		
	Compensi da controllate			15.000,00						15.000,00		
	Totale			405.435,22						629.299,06		
Frau Carlo Francesco	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			60.000,00						60.000,00		
Marco Ghiringhelli	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000,00						15.000,00		
Amelia Mazzucchi	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000,00						20.000,00		
Spadari Anna Luisa	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000,00 ³						20.000,00		

BOZZA RISERVATA PER LA DISCUSSIONE

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
Mosconi Maria Luisa	Sindaco effettivo	01/01/2021 31/12/2021	sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000,00						35.000,00		
	Compensi da controllate			3.000,00						3.000,00		
	Totale			38.000,00						38.000,00		
Cioccarelli Andrea	Sindaco effettivo	01/01/2021 31/12/2021	sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			23.000,00						23.000,00		
	Compensi da controllate			2.000,00						2.000,00		
	Totale			25.000,00						25.000,00		
Viberti Marco	Sindaco effettivo	01/01/2021 31/12/2021	sino approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			23.000,00						23.000,00		
	Compensi da controllate			2.000,00						2.000,00		
	Totale			25.000,00						25.000,00		
Dirigenti con responsabilità strategiche				513.502,37		270.000,00 ⁶		9.362,55		792.864,92		

1 - Valore fringe benefits relativo al valore convenzionale auto.

2 - L'importo complessivo include retribuzione fissa da lavoro dipendente per € 120.000, rimborsi spese per € 2.301,59

3 - L'importo viene pagato con fattura

4 - L'importo complessivo include compensi deliberati dal consiglio di amministrazione per € 85.000, retribuzione fissa da lavoro dipendente per € 300.000,00, oltre che rimborsi spese per € 5.435,22

5 - L'importo complessivo include compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per € 470.000 lordi, oltre che rimborsi spese per € 22.697,46

6 - Importo relativo a Welcome e Retention Bonus

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2020	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni cedute nel 2021	Numero azioni possedute al 31/12/2021
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.	901.825	0	0	901.225

Coccaglio, 18 marzo 2022
 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
 Francesco Ranzoni