



**Gabetti Property Solutions S.p.A.**

Sede legale in Milano, Via Bernardo Quaranta 40

Capitale sociale Euro 14.869.514,00 i.v.

Codice fiscale e Iscr. al Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza e Lodi n. 81019220029

REA di Milano n. 975958 - Partita IVA n. 03650800158

**RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE  
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

*(ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)*

## PREMESSA

Gabetti Property Solutions S.p.A. (la “Società”, l’”Emittente” o “Gabetti”) riconosce l’importanza del dialogo e dell’interazione continua con i principali destinatari della Politica di Remunerazione, finalizzati a garantirne il costante miglioramento, anche alla luce delle *best practice* di mercato e delle principali indicazioni degli Azionisti.

## EXECUTIVE SUMMARY

	<b>Finalità</b>	<b>Modalità di funzionamento</b>	<b>Componenti</b>
<b>Remunerazione fissa</b>	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesti al ruolo assegnato.	La Remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo.  La Società monitora le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.	<b>Presidente e AD:</b> Compenso come Presidente e Amministratore Delegato. <b>AD:</b> Compenso come Amministratore Delegato e Retribuzione Annua Lorda come Dirigente apicale. <b>Dirigenti apicali:</b> Retribuzione Annua Lorda definita in coerenza con il ruolo ricoperto e le aree di responsabilità.
<b>Remunerazione variabile di breve termine (MBO)</b>	Intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e gli Stakeholder e il raggiungimento di risultati economici in	La corresponsione della remunerazione variabile annuale di breve termine, identificata nel Piano MBO, è direttamente	<b>Presidente e AD:</b> opportunità legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella

	<p>linea con le previsioni della Società, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse, in un'ottica di breve termine.</p>	<p>collegata al raggiungimento di Obiettivi di <i>Performance</i>, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto.</p> <p>Per i beneficiari del Piano la scheda MBO individuale contempla, oltre ad obiettivi societari, indicatori legati alle specificità del ruolo ricoperto e delle aree di responsabilità.</p>	<p>scheda MBO.</p> <p><b>AD:</b> opportunità legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO.</p> <p><b>Dirigenti apicali:</b> a seconda del ruolo ricoperto, opportunità collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO.</p>
<p><b>Remunerazione variabile di lungo termine (Piani di Incentivazione)</b></p>	<p>Intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e gli Stakeholder e il raggiungimento di risultati economici in linea con le previsioni della Società, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse in un'ottica di lungo termine.</p>	<p>La corresponsione della remunerazione variabile di lungo termine, identificata nei Piani di Incentivazione, è direttamente collegata al raggiungimento di Obiettivi di cui ai Piani di Incentivazione, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto.</p> <p>***</p>	<p><i>Piano di stock option 2022-2024</i></p> <p><b>Presidente e AD:</b> opportunità legata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p> <p><b>AD:</b> opportunità legata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p> <p><b>Dirigenti apicali:</b> a seconda del ruolo</p>

		<p><i>Piano di stock option 2022-2024</i></p> <p>Possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente opzioni per sottoscrivere azioni ordinarie di Gabetti Property Solutions S.p.A. in funzione del raggiungimento di obiettivo di performance consolidato di Gruppo, dell'uscita dall'Elenco emittenti sottoposti ad obblighi di informativa supplementare con cadenza trimestrale” (c.d. “Grey List”) presso la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa – Consob e della permanenza del beneficiario nel Gruppo.</p> <p><i>Beneficiari:</i> Amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti e quadri della Società e/o delle sue controllate.</p> <p><i>Durata:</i> sino al 31 dicembre 2024.</p> <p><i>Assegnazione:</i> previa</p>	<p>ricoperto, opportunità collegata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p> <p><i>Piano di stock option 2022-2026</i></p> <p><b>Presidente e AD:</b> opportunità legata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p> <p><b>AD:</b> opportunità legata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p> <p><b>Dirigenti apicali:</b> a seconda del ruolo ricoperto, opportunità collegata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p>
--	--	---	--

		<p>verifica dell'avveramento delle condizioni previste nel piano, con riferimento a tutte le opzioni, la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022, con attribuzione di azioni ordinarie Gabetti Property Solutions S.p.A..</p> <p>Il Piano Stock Option 2022-2024 sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il giorno 29 aprile 2022 (in unica convocazione).</p> <p><i>Piano di stock option 2022-2026</i></p> <p>Possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente opzioni per sottoscrivere azioni ordinarie di Gabetti Property Solutions S.p.A. in funzione del raggiungimento di obiettivi di performance consolidati di Gruppo</p>	
--	--	---	--

		<p>nel periodo di piano e della permanenza del beneficiario nel Gruppo.</p> <p><i>Beneficiari:</i> Amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti e quadri della Società e/o delle sue controllate.</p> <p><i>Durata:</i> sino al 31 dicembre 2026.</p> <p><i>Assegnazione:</i> previa verifica dell'avveramento delle condizioni previste nel piano, con riferimento a un quarto (25%) delle opzioni, la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022, per un quarto (25%) delle opzioni la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023, per un quarto (25%) delle opzioni la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2024, e per un quarto (25%) delle opzioni la data di approvazione del</p>	
--	--	---	--

		<p>bilancio consolidato al 31 dicembre 2025, con attribuzione di azioni ordinarie Gabetti Property Solutions S.p.A..</p> <p>Il Piano Stock Options 2022-2026 sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il giorno 29 aprile 2022 (in unica convocazione).</p>	
--	--	---	--

## **SEZIONE I**

### **1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE**

La Politica di Remunerazione della Società è definita a seguito di un processo formalizzato, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto, dalla normativa vigente e dal modello di governance adottato dall'Emittente.

Tale processo vede come protagonisti l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Politiche Retributive e il Collegio Sindacale.

Nei paragrafi successivi sono descritti i principali compiti dei diversi Organi societari con riferimento alle tematiche legate alla Remunerazione.

#### *1.1. Assemblea degli Azionisti*

I compiti dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – sono:

- nominare e revocare gli Amministratori, nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- deliberare, con voto vincolante in merito alla Sezione I e con voto non vincolante in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, come aggiornato dal D. Lgs. 10 maggio 2019 n. 49.

#### *1.2. Consiglio di Amministrazione*

L'attuale Consiglio di Amministrazione della Società, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 maggio 2020 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, è composto da 9 Amministratori: Fabrizio Prete (Presidente e Amministratore Delegato), Alessandro Gatti (Vice Presidente), Roberto Busso (Amministratore Delegato), Antonio Marcegaglia, Emma Marcegaglia, Patrizia Longhini, Claudia Malvestiti, Barbara Beltrame Giacomello (Amministratore Indipendente), Franco Carlo Papa (Amministratore Indipendente).

Per una descrizione dettagliata delle funzioni del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto riportato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2021.

I compiti del Consiglio di Amministrazione ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – sono:



- eleggere tra i suoi membri, nel caso non vi abbia provveduto l'Assemblea, un Presidente e, ove lo ritenga opportuno, un Vice Presidente;
- delegare le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega, nel rispetto dell'art. 2381 del Codice Civile e fissandone i compensi;
- determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Politiche Retributive, può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, se la deroga richiesta è coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità delle attività della Società nel suo complesso o per assicurarne la competitività sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*.

### 1.3. Comitato Nomine e Politiche Retributive

Il Comitato Nomine e Politiche Retributive, istituito dal Consiglio di Amministrazione a partire dal 29 giugno 2007, è formato da Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti, dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e/o di politiche retributive.

L'attuale Comitato nomine e politiche retributive, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 20 maggio 2020 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, è composto da 5 Amministratori: Emma Marcegaglia (Presidente), Antonio Marcegaglia (Membro), Alessandro Gatti (Membro), Barbara Beltrame Giacomello (Membro) e Franco Carlo Papa (Membro).

Il Comitato - limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché dei Dirigenti apicali della Società e del Gruppo vengano formulate da un organismo che non sia portatore di interessi propri.

Il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi è del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile.

<b>Compiti del Comitato nomine e politiche retributive</b>	
Formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti apicali della Società.	Formulare proposte al Consiglio di Amministrazione sulla determinazione degli Obiettivi di Performance a breve termine e a lungo termine correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti apicali del Gruppo.
Monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di Performance a breve termine e a lungo termine.	Valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.
Esaminare preventivamente la "Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti" che la Società è tenuta a predisporre e mettere a disposizione del pubblico prima dell'Assemblea annuale degli Azionisti di cui all'art. 2364, secondo comma del Codice Civile, conformemente alle disposizioni normative applicabili.	

Nessun Amministratore esecutivo prende parte alle riunioni del Comitato nomine e politiche retributive.

In ottemperanza al Regolamento di funzionamento di tale Comitato, alle riunioni dello stesso possono partecipare il Collegio Sindacale, nonché persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle sue funzioni.

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, il Comitato Nomine e Politiche Retributive ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali di volta in volta necessarie.

Per il 2022 il Comitato ha programmato lo svolgimento di 2 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si è già svolto il primo incontro, dedicato alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2021, alla definizione della Politica annuale in materia di Remunerazione e all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti.

Si ricorda che l'attività del Comitato si sviluppa all'interno di un processo continuo ed articolato, finalizzato alla definizione della Politica di Remunerazione per il Gruppo, nonché alla predisposizione della Relazione Annuale sulla Remunerazione.



In linea con le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, il processo decisionale che porta all'attuazione della Politica di Remunerazione e la responsabilità per la sua corretta applicazione si sostanziano nelle seguenti fasi, nelle quali intervengono una pluralità di soggetti:



1. Il Comitato nomine e politiche retributive elabora la Politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti apicali della Società e del Gruppo.
2. Il Comitato nomine e politiche retributive può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia.
3. Il Comitato nomine e politiche retributive sottopone la Politica all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che ne adotta i contenuti riguardanti la Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale.
4. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto vincolante

dell'Assemblea degli Azionisti.

#### 1.4. Esperti indipendenti

Il Comitato nomine e politiche retributive può avvalersi del supporto di esperti per la strutturazione della Politica di Remunerazione e per la sua implementazione.

## 2. FINALITA' DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione della Società proposta per l'anno 2022 (di seguito, anche "Politica") e avente, quindi, durata annuale, conferma come finalità principale l'allineamento degli interessi del management della Società e del Gruppo con l'obiettivo della creazione di valore per gli Azionisti e gli Stakeholder.

Per perseguire tali obiettivi, la Società adotta un sistema di remunerazione che prevede, in linea con le prassi di mercato, una struttura bilanciata tra componenti fissa e variabile, con l'obiettivo di creare un rapporto diretto tra retribuzione e performance, sia individuale sia di Gruppo.

Come negli anni precedenti, anche nel 2022 la Società prosegue con l'implementazione di iniziative a supporto dell'azione del *management* attraverso strumenti di incentivazione mirati, dedicati agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti apicali della Società e del Gruppo.

Attraverso l'adozione di piani di incentivazione monetari che permettono di correlare una parte importante della remunerazione al raggiungimento di Obiettivi di *Performance* preventivamente determinati, il Gruppo intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e per gli Stakeholder e il raggiungimento di risultati economici in linea con le previsioni della Società, favorendo la fidelizzazione e l'*engagement* delle risorse nel breve periodo.

A partire dal 2022 la Società propone, accanto alla remunerazione variabile a breve termine (MBO), una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione), sottoponendo all'assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022 -2024" e il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026".

Si rimanda alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022 in unica convocazione per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini di detti piani di stock option.

La Politica di Remunerazione è volta all'adozione di strumenti di incentivazione efficaci, in grado di trattenere e incentivare le risorse chiave, riconoscerne il merito e mantenerne costante la motivazione e l'engagement rispetto agli obiettivi aziendali.

Nella Politica di Remunerazione dei propri Amministratori e dei Dirigenti apicali, si conferma anche per l'anno 2022 la previsione di una serie di disposizioni che stabiliscono, oltre al bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile già citata in precedenza:

- obiettivi di *performance* per la componente variabile predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti e per gli Stakeholder, oltreché chiari, sfidanti, raggiungibili e coerenti con il ruolo e le responsabilità ricoperti dalla persona a cui sono assegnati, nonché supportabili da evidenza;
- la componente variabile della remunerazione a breve termine è basata sul criterio della performance individuale e di Gruppo, con un adeguato bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo;
- la componente variabile della remunerazione a breve termine è legata al raggiungimento di obiettivi di performance sia individuali sia di Gruppo, legati a parametri anche di natura non economico/finanziaria, al fine di tener conto della struttura di holding di partecipazioni propria della Società e delle peculiari attività dalla stessa svolte direttamente o per il tramite delle società da essa controllate;
- tetto massimo per la componente variabile della remunerazione a breve termine;
- la Politica di Remunerazione della Società prevede che, anche in presenza del raggiungimento, in tutto o in parte, degli obiettivi assegnati, l'erogazione della componente variabile della remunerazione sarà erogata esclusivamente in presenza di un risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo (senza tener conto degli effetti NPL), tenuto conto che i risultati economici devono recepire l'impatto della componente variabile della remunerazione e dovranno essere neutralizzati dall'eventuale effetto contabile secondo i principi contabili internazionali derivanti da eventuali piani di incentivazione azionaria.

A partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società prevede l'introduzione di una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione), sottoponendo all'assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022 -2024" e il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022 in unica convocazione.

I piani prevedono i seguenti obiettivi: (i) fidelizzare i destinatari del Piano e incentivarne la permanenza presso il Gruppo, (ii) focalizzare l'attenzione dei destinatari del piano sui fattori di interesse strategico del Gruppo, (iii) assicurare che la complessiva remunerazione dei destinatari del Piano resti competitiva, aggiungendo un elemento aggiuntivo di remunerazione, (iv) incrementare la competitività del Gruppo individuando obiettivi di medio-lungo periodo e favorendo la creazione di valore.

### **3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE**

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 20 maggio 2020 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, è composto da Amministratori esecutivi, non esecutivi e indipendenti.

L'Assemblea degli Azionisti del 20 maggio 2020 ha deliberato il compenso fisso annuo lordo degli Amministratori, come di seguito indicato:

	<b>Compenso fisso annuo lordo</b>
Per ciascun Amministratore	10.000 Euro (1)

(1) Compenso omnicomprensivo, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società.

Con riferimento alla remunerazione degli Amministratori esecutivi, viene fornita evidenza nei successivi paragrafi 4 e 5.

Con riferimento alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolare cariche, viene fornita evidenza nel successivo paragrafo 6.

Con riferimento alla remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti, è stabilito dall'Assemblea un emolumento fisso annuo.

Non è, invece, prevista una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo; infatti, la componente fissa è ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare Consiglieri dotati delle qualità professionali necessarie a gestire la Società. Essa è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati.

Gli Amministratori hanno inoltre diritto ad una polizza assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers Liability), che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; la polizza copre anche le eventuali spese legali.

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 ha deliberato il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale come di seguito indicato.

	<b>Compenso annuo lordo</b>
Per il Presidente del Collegio Sindacale	25.000 Euro (1)
Per ciascun Sindaco Effettivo	12.500 Euro (1)

(1) Compenso onnicomprensivo, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società

I compensi di cui sopra tengono conto anche della partecipazione ai comitati.

I Sindaci hanno inoltre diritto ad una polizza assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers Liability), che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; la polizza copre anche le eventuali spese legali.

#### **4. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E AMMINISTRATORE DELEGATO**

Per l'anno 2022 la Politica di Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato di Gabetti Property Solutions S.p.A. viene definita in coerenza con le specifiche deleghe conferite al ruolo, nonché i livelli retributivi e le *best practice* di mercato.

Vengono di seguito riportati gli elementi rappresentanti il pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato.

<b>Remunerazione Fissa</b>	Compenso come Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato
<b>Remunerazione Variabile di breve termine</b>	Piano di incentivazione MBO
<b>Remunerazione Variabile di lungo termine</b>	Piani di Incentivazione (Piani di Stock Option)
<b>Altre componenti</b>	Benefit riconosciuti dalla prassi aziendale

A quanto sopra, si aggiunge la Remunerazione Fissa per cariche ricoperte nelle società del Gruppo.

Il pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, in coerenza con i più ampi e generali principi e finalità della Politica di Remunerazione di Gruppo, viene strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

- la corretta remunerazione in base al ruolo e alla performance;
- l'adeguato bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione, in linea con la Politica di Remunerazione della Società;
- l'adeguato bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo per la componente variabile a breve termine della remunerazione, in linea con la Politica di Remunerazione della Società;
- la previsione, anche in presenza del raggiungimento, in tutto o in parte, degli obiettivi assegnati, dell'erogazione della componente variabile della remunerazione a breve termine esclusivamente in presenza di un risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo (senza tener conto degli effetti NPL), tenuto conto che i risultati economici devono recepire l'impatto della componente variabile della remunerazione e dovranno essere neutralizzati dall'eventuale effetto contabile secondo i principi contabili internazionali derivanti da eventuali piani di incentivazione azionaria;
- la retention e la fidelizzazione del Presidente e Amministratore Delegato.

Come evidenziato in precedenza, a partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società prevede l'introduzione una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione), sottoponendo all'assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022 - 2024" e il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022 in unica convocazione e alla quale si rimanda.

I piani prevedono i seguenti obiettivi: (i) fidelizzare i destinatari del Piano e incentivarne la permanenza presso il Gruppo, (ii) focalizzare l'attenzione dei destinatari del piano sui fattori di interesse strategico del Gruppo, (iii) assicurare che la complessiva remunerazione dei destinatari del Piano resti competitiva, aggiungendo un elemento aggiuntivo di remunerazione, (iv) incrementare la competitività del Gruppo individuando obiettivi di medio-lungo periodo e favorendo la creazione di valore.

Di seguito si fornisce evidenza della stima della ripartizione percentuale delle singole componenti remunerative (fissa e variabile a breve termine) all'interno del pacchetto complessivo.

Il peso della componente variabile a breve termine è determinato prendendo come riferimento gli incentivi maturati in caso di raggiungimento del livello 3 di performance di tutti gli obiettivi assegnati.



<b>Compenso Fisso</b>	65%
<b>Compenso Variabile a breve termine</b>	35%

Nella tabella sopra indicata non si è tenuto conto della remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione) che la Società sottopone all'assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione e che prevede l'introduzione del piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022 -2024" e del piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026".

#### **4.1 REMUNERAZIONE FISSA**

Per l'anno 2022 la componente fissa della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato è commisurata al ruolo ed alle responsabilità assegnati. Si compone di un emolumento finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, tenuto conto delle prassi di mercato.

Complessivamente, la Remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo in maniera adeguata anche in caso di contrazione della remunerazione variabile.

Si evidenzia che l'Assemblea degli Azionisti del 20 maggio 2020 ha deliberato il compenso fisso annuo lordo degli Amministratori, come di seguito indicato:

	<b>Compenso fisso annuo lordo</b>
Per ciascun Amministratore	10.000 Euro (1)

(1) Compenso omnicomprendente, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società.

Il Consiglio di Amministrazione del 20 maggio 2020, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha determinato la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società come di seguito indicato:

- Compenso fisso annuo lordo 100.000,00 Euro.

Il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2021, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha incrementato la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società come di seguito indicato:

- Incremento Compenso fisso annuo lordo 40.000,00 Euro.

## 4.2 REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

Per l'anno 2022 è previsto un Piano di Management by Objectives ("Piano MBO"), dedicato al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, che dà diritto a ricevere un premio annuale in denaro, rispondendo all'esigenza di incentivare il conseguimento degli obiettivi definiti su base annua ai fini dell'implementazione degli obiettivi della Società.

Il Piano MBO prevede l'assegnazione di obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, e coerenti con le responsabilità del soggetto a cui sono assegnati.

Il Piano MBO prevede in via generale una soglia di accesso al premio che corrisponde al raggiungimento del singolo target (livello 1) e due ulteriori steps (livello 2 e 3) al superamento dell'obiettivo.

Il premio viene liquidato al 100% al raggiungimento del livello 3, mentre in caso di conseguimento dei livelli 1) o 2) è liquidato proporzionalmente.

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato non comporta la liquidazione del premio.

Quanto alla remunerazione variabile (MBO) del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, in data 25 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione della Società, preso atto delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Politiche Retributive, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di procedere all'attribuzione degli MBO per il 2021 per gli amministratori esecutivi (tra cui il Presidente e Amministratore Delegato) e i dirigenti del Gruppo Gabetti in considerazione del raggiungimento, in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti ed essendosi verificata la seguente condizione di accesso ai premi:

- anche in presenza del raggiungimento in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti, gli importi dei premi maturati saranno erogati esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:
  - (i) Risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo (senza tener conto degli effetti NPL), già considerati i premi maturati";
  - (ii) Tutti i risultati economici intermedi devono recepire l'impatto dei premi.

Quanto agli MBO 2021, per ciascun amministratore esecutivo (tra cui il Presidente ed Amministratore Delegato) e dirigente del Gruppo Gabetti è stato individuato con riferimento a ciascun obiettivo il risultato conseguito, il livello raggiunto e il bonus maturato, nel rispetto di quanto previsto negli MBO 2021.

## 4.3 REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

A partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali (tra cui il Presidente e Amministratore Delegato), la Società prevede l'introduzione di una

remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione), sottoponendo all'assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022 -2024" e il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022 in unica convocazione e alla quale si rimanda.

## 5. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Per l'anno 2022 la Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato di Gabetti Property Solutions S.p.A. viene definita in coerenza con le specifiche deleghe conferite al ruolo, nonché i livelli retributivi e le *best practice* di mercato.

Vengono di seguito riportati gli elementi rappresentanti il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato.

<b>Remunerazione Fissa</b>	Compenso come Amministratore Delegato Retribuzione Annuale Lorda come Dirigente della Società
<b>Remunerazione Variabile di breve termine</b>	Piano di incentivazione MBO
<b>Remunerazione Variabile di lungo termine</b>	Piani di Incentivazione (Piani di Stock Option)
<b>Altre componenti</b>	Benefit riconosciuti dalla prassi aziendale

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, in coerenza con i più ampi e generali principi e finalità della Politica di Remunerazione di Gruppo, viene strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

- la corretta remunerazione in base al ruolo e alla performance;
- l'adeguato bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione, in linea con la Politica di Remunerazione della Società;
- l'adeguato bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo per la componente variabile a breve termine della remunerazione, in linea con la Politica di Remunerazione della Società;
- la previsione, anche in presenza del raggiungimento, in tutto o in parte, degli obiettivi assegnati, dell'erogazione della componente variabile a breve termine della remunerazione esclusivamente in presenza di un risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo (senza tener conto degli effetti NPL), tenuto conto che i risultati economici devono recepire l'impatto della componente variabile

della remunerazione e dovranno essere neutralizzati dall'eventuale effetto contabile secondo i principi contabili internazionali derivanti da eventuali piani di incentivazione azionaria;

- la retention e la fidelizzazione dell'Amministratore Delegato.

Come evidenziato in precedenza, a partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società prevede l'introduzione di una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione), sottoponendo all'assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022 - 2024" e il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022 in unica convocazione e alla quale si rimanda.

I piani prevedono i seguenti obiettivi: (i) fidelizzare i destinatari del Piano e incentivarne la permanenza presso il Gruppo, (ii) focalizzare l'attenzione dei destinatari del piano sui fattori di interesse strategico del Gruppo, (iii) assicurare che la complessiva remunerazione dei destinatari del Piano resti competitiva, aggiungendo un elemento aggiuntivo di remunerazione, (iv) incrementare la competitività del Gruppo individuando obiettivi di medio-lungo periodo e favorendo la creazione di valore.

Di seguito si fornisce evidenza della stima della ripartizione percentuale delle singole componenti remunerative (fissa e variabile a breve termine) all'interno del pacchetto complessivo.

Il peso della componente variabile a breve termine è determinato prendendo come riferimento gli incentivi maturati in caso di raggiungimento del livello 3 di performance di tutti gli obiettivi assegnati.

<b>Compenso Fisso</b>	75%
<b>Compenso Variabile a breve termine</b>	25%

Nella tabella sopra indicata non si è tenuto conto della remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione) che la Società sottopone all'assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione e che prevede l'introduzione del piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022 -2024" e del piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026".

## 5.1 REMUNERAZIONE FISSA

Per l'anno 2022 la componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato è commisurata al ruolo ed alle responsabilità assegnati. Si compone di un emolumento finalizzato a remunerare le

deleghe esecutive connesse al ruolo di Amministratore Delegato e di una Retribuzione Annuale Lorda, tenuto conto delle prassi di mercato.

Complessivamente, la Remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo in maniera adeguata anche in caso di contrazione della remunerazione variabile.

Si evidenzia che l'Assemblea degli Azionisti del 20 maggio 2020 ha deliberato il compenso fisso annuo lordo degli Amministratori, come di seguito indicato:

	<b>Compenso fisso annuo lordo</b>
Per ciascun Amministratore	10.000 Euro (1)

(1) Compenso onnicomprensivo, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società.

Il Consiglio di Amministrazione del 20 maggio 2020, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha determinato la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato della Società come di seguito indicato:

- Compenso fisso annuo lordo 70.000,00 Euro.

Il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2021, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha incrementato la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato della Società come di seguito indicato:

- Incremento Compenso fisso annuo lordo 30.000,00 Euro.

## **5.2 REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)**

Per l'anno 2022 è previsto un Piano di Management by Objectives ("Piano MBO"), dedicato all'Amministratore Delegato, che dà diritto a ricevere un premio annuale in denaro, rispondendo all'esigenza di incentivare il conseguimento degli obiettivi definiti su base annua ai fini dell'implementazione degli obiettivi della Società.

Il Piano MBO prevede l'assegnazione di obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, e coerenti con le responsabilità del soggetto a cui sono assegnati.

Il Piano MBO prevede in via generale una soglia di accesso al premio che corrisponde al raggiungimento del singolo target (livello 1) e due ulteriori steps (livello 2 e 3) al superamento dell'obiettivo.

Il premio viene liquidato al 100% al raggiungimento del livello 3, mentre in caso di conseguimento dei livelli 1) o 2) è liquidato proporzionalmente.

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato non comporta la liquidazione del premio.

Quanto alla remunerazione variabile (MBO) dell'Amministratore Delegato, in data 25 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione della Società, preso atto delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Politiche Retributive, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di procedere all'attribuzione degli MBO per il 2021 per gli amministratori esecutivi (tra cui l'Amministratore Delegato) e i dirigenti del Gruppo Gabetti in considerazione del raggiungimento, in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti ed essendosi verificata la seguente condizione di accesso ai premi:

- anche in presenza del raggiungimento in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti, gli importi dei premi maturati saranno erogati esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:
  - (i) Risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo (senza tener conto degli effetti NPL), già considerati i premi maturati”;
  - (ii) Tutti i risultati economici intermedi devono recepire l'impatto dei premi.

Quanto agli MBO 2021, per ciascun amministratore esecutivo (tra cui l'Amministratore Delegato) e dirigente del Gruppo Gabetti è stato individuato con riferimento a ciascun obiettivo il risultato conseguito, il livello raggiunto e il bonus maturato, nel rispetto di quanto previsto negli MBO 2021.

### **5.3 REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE**

A partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali (tra cui l'Amministratore Delegato), la Società prevede l'introduzione una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione), sottoponendo all'assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione il piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2022 - 2024” e il piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2022-2026” di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022 in unica convocazione e alla quale si rimanda.

## **6. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE**

Per l'anno 2022 la Politica di Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche di Gabetti Property Solutions S.p.A. viene definita in coerenza con lo specifico ruolo conferito, nonché con i livelli retributivi e le *best practice* di mercato.

Vengono di seguito riportati gli elementi rappresentanti il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche della Società.

<b>Remunerazione Fissa</b>	Compenso come Amministratore investito di particolari cariche
<b>Altre componenti</b>	Benefit riconosciuti dalla prassi aziendale

A quanto sopra, si aggiunge l'eventuale Remunerazione per cariche ricoperte nelle società del Gruppo.

Il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche, in coerenza con i più ampi e generali principi e finalità della Politica di Remunerazione di Gruppo, viene strutturato in modo da garantire la corretta remunerazione in base allo specifico ruolo ricoperto.

Il compenso fisso rappresenta il 100% del pacchetto retributivo complessivo.

## 6.1 REMUNERAZIONE FISSA

Per l'anno 2022 la componente fissa della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è commisurata al ruolo ed alle responsabilità assegnati. Si compone di un emolumento finalizzato a remunerare le particolari cariche attribuite da definirsi nel rispetto della Politica di Remunerazione e tenuto conto delle prassi di mercato.

Si evidenzia che l'Assemblea degli Azionisti del 20 maggio 2020 ha deliberato il compenso fisso annuo lordo degli Amministratori, come di seguito indicato:

	<b>Compenso fisso annuo lordo</b>
Per ciascun Amministratore	10.000 Euro <sup>(1)</sup>

(1) Compenso omnicomprensivo, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società.

Il Consiglio di Amministrazione del 20 maggio 2020, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha determinato la remunerazione fissa di Alessandro Gatti quale Vice Presidente della Società come di seguito indicato:

- Compenso fisso annuo lordo 25.000,00 Euro.

Il Consiglio di Amministrazione del 20 maggio 2020, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha determinato la remunerazione fissa di Franco Carlo Papa quale Lead Independent Director, Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate della Società come di seguito indicato:

- Compenso fisso annuo lordo 25.000,00 Euro.

## 7. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI APICALI

Per l'anno 2022 la Politica di Remunerazione dei Dirigenti apicali di Gabetti Property Solutions S.p.A. viene definita in coerenza con le specifiche deleghe conferite al ruolo, nonché i livelli retributivi e le best practice di mercato.

Vengono di seguito riportati gli elementi rappresentanti il pacchetto retributivo dei Dirigenti apicali della Società.

<b>Remunerazione Fissa</b>	Retribuzione Annuale Lorda come Dirigente della Società
<b>Remunerazione Variabile di breve termine</b>	Piano di incentivazione MBO
<b>Remunerazione Variabile di lungo termine</b>	Piani di Incentivazione (Piani di Stock Option)
<b>Altre componenti</b>	Benefit riconosciuti dalla prassi aziendale

A quanto sopra, si aggiunge la Remunerazione per cariche ricoperte nelle società del Gruppo.

Il pacchetto retributivo dei Dirigenti apicali della Società, in coerenza con i più ampi e generali principi e finalità della Politica di Remunerazione di Gruppo, viene strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

- la corretta remunerazione in base al ruolo e alla performance;
- l'adeguato bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione, in linea con la Politica di Remunerazione della Società;
- l'adeguato bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo per la componente variabile a breve termine della remunerazione, in linea con la Politica di Remunerazione della Società;
- la previsione, anche in presenza del raggiungimento, in tutto o in parte, degli obiettivi assegnati, dell'erogazione della componente variabile a breve termine della remunerazione esclusivamente in presenza di un risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo (senza tener conto degli effetti NPL), tenuto conto che i risultati economici devono recepire l'impatto della componente variabile della remunerazione e dovranno essere neutralizzati dall'eventuale effetto contabile secondo i principi contabili internazionali derivanti da eventuali piani di incentivazione azionaria;
- la retention e la fidelizzazione di Dirigenti Apicali.

Come evidenziato in precedenza, a partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società prevede l'introduzione di una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione), sottoponendo all'assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022 -



2024” e il piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2022-2026” di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico in vista dell’Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022 in unica convocazione e alla quale si rimanda.

I piani prevedono i seguenti obiettivi: (i) fidelizzare i destinatari del Piano e incentivarne la permanenza presso il Gruppo, (ii) focalizzare l’attenzione dei destinatari del piano sui fattori di interesse strategico del Gruppo, (iii) assicurare che la complessiva remunerazione dei destinatari del Piano resti competitiva, aggiungendo un elemento aggiuntivo di remunerazione, (iv) incrementare la competitività del Gruppo individuando obiettivi di medio-lungo periodo e favorendo la creazione di valore.

Di seguito si fornisce evidenza della stima della ripartizione percentuale delle singole componenti remunerative (fissa e variabile a breve termine) all’interno del pacchetto complessivo.

Il peso della componente variabile a breve termine è determinato prendendo come riferimento gli incentivi maturati in caso di raggiungimento del livello 3 di performance di tutti gli obiettivi assegnati.

<b>Compenso Fisso</b>	65%-80%
<b>Compenso Variabile a breve termine</b>	35%-20%

Nella tabella sopra indicata non si è tenuto conto della remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione) che la Società sottopone all’assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione e che prevede l’introduzione del piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2022 -2024” e del piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2022-2026”.

## **7.1 REMUNERAZIONE FISSA**

Per l’anno 2022 la componente fissa della remunerazione dei Dirigenti apicali è commisurata al ruolo ed alle responsabilità assegnati. Si compone di una Retribuzione Annuale Lorda finalizzata a remunerare lo specifico ruolo ricoperto, tenuto conto delle prassi di mercato.

Complessivamente, la Remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo in maniera adeguata anche in caso di contrazione della remunerazione variabile.

## **7.2 REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)**

Per l’anno 2022 è previsto un Piano di Management by Objectives (“Piano MBO”), dedicato ai Dirigenti apicali, che dà diritto a ricevere un premio annuale in denaro, rispondendo all’esigenza di

incentivare il conseguimento degli obiettivi definiti su base annua ai fini dell'implementazione degli obiettivi della Società.

Il Piano MBO prevede l'assegnazione di obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, e coerenti con le responsabilità del soggetto a cui sono assegnati.

Il Piano MBO prevede in via generale una soglia di accesso al premio che corrisponde al raggiungimento del singolo target (livello 1) e due ulteriori steps (livello 2 e 3) al superamento dell'obiettivo.

Il premio viene liquidato al 100% al raggiungimento del livello 3, mentre in caso di conseguimento dei livelli 1) o 2) è liquidato proporzionalmente.

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato non comporta la liquidazione del premio.

Quanto alla remunerazione variabile (MBO) dei Dirigenti apicali, in data 25 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione della Società, preso atto delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Politiche Retributive, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di procedere all'attribuzione degli MBO per il 2021 per gli amministratori esecutivi e i dirigenti del Gruppo Gabetti in considerazione del raggiungimento, in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti ed essendosi verificata la seguente condizione di accesso ai premi:

- anche in presenza del raggiungimento in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti, gli importi dei premi maturati saranno erogati esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:
  - (i) Risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo (senza tener conto degli effetti NPL), già considerati i premi maturati”;
  - (ii) Tutti i risultati economici intermedi devono recepire l'impatto dei premi.

Quanto agli MBO 2021, per ciascun amministratore esecutivo e dirigente del Gruppo Gabetti è stato individuato con riferimento a ciascun obiettivo il risultato conseguito, il livello raggiunto e il bonus maturato, nel rispetto di quanto previsto negli MBO 2021.

### **7.3 REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE**

A partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società prevede l'introduzione di una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione), sottoponendo all'assemblea degli azionisti convocata per il 29 aprile 2022 in unica convocazione il piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2022 -2024” e il piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2022-2026” di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022 in unica convocazione e alla quale si rimanda.

## 8. POLITICA IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO/MANDATO

Per l'anno 2022 la Politica di Remunerazione della Società non prevede la stipula di accordi con gli amministratori e i dirigenti apicali che regolino ex ante il trattamento previsto in caso di fine rapporto/mandato.

La regolamentazione dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro è rimessa all'eventuale stipula di accordi specifici con i singoli soggetti, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge o previsti dai contratti collettivi di lavoro.

### SEZIONE II

La presente Sezione fornisce informazioni circa le attività svolte nel 2021, dando *disclosure* circa la maturazione dei compensi fissi e delle eventuali componenti variabili sulla base dei piani di incentivazioni (MBO) del 2021.

Tale scelta risponde alla volontà della Società di fornire al mercato, e ai propri Azionisti e Stakeholder, un' informativa chiara e trasparente.

#### 1. ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 si è espressa in maniera favorevole tramite votazione in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Si riporta, di seguito, per completezza il rendiconto delle votazioni dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Azioni rappresentate in assemblea	32.289.375, pari al 53,516% del capitale sociale avente diritto di voto
Azioni per le quali è stato espresso il voto	32.289.375, pari al 53,516% del capitale sociale avente diritto di voto
Azioni Favorevoli	32.278.443
Azioni Contrarie	10.932
Azioni Astenute	0

La Società è impegnata a mantenere un costante e costruttivo dialogo con i propri Azionisti in modo da consolidare l'allineamento tra la propria Politica di Remunerazione e le aspettative degli Stakeholder.

La Politica 2021 è stata oggetto di verifica da parte del Comitato nomine e politiche retributive in occasione della riunione del 25 marzo 2022, confermandone la coerenza e la consistenza con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione e alle relative delibere assembleari, ove previste. In particolare, la Politica di Remunerazione 2021 è stata attuata, in favore dei soggetti destinatari, attraverso le componenti previste dalla stessa, ovvero, ove applicabili:

- una componente come Consigliere di Amministrazione;
- una componente come Amministratore esecutivo;
- una componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO);
- *benefit* riconosciuti dalle prassi aziendali.

### **1.1 ATTIVITA' DEL COMITATO NOMINE E POLITICHE RETRIBUTIVE**

Nel corso dell'esercizio 2021, il Comitato nomine e politiche retributive, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 20 maggio 2020, si è riunito 1 volta con la partecipazione attiva dei membri del Comitato.

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali di volta in volta necessarie.

### **1.2 COMPENSI FISSI**

A valere sull'Esercizio 2021, i compensi fissi relativi al Consiglio di Amministrazione hanno rispettato quanto indicato nella Politica di Remunerazione e quanto approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 maggio 2020 e dal Consiglio di Amministrazione in data 20 maggio 2020 e in data 19 marzo 2021, come indicato in Tabella 1.

A valere sull'Esercizio 2021, i compensi relativi al Collegio Sindacale hanno rispettato quanto indicato nella Politica di Remunerazione e quanto approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021, come indicato in Tabella 1.

### **1.3 COMPENSI VARIABILI**

In data 25 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione della Società, preso atto delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Politiche Retributive, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di procedere all'attribuzione degli MBO per il 2021 per gli amministratori

esecutivi ed i dirigenti del Gruppo Gabetti in considerazione del raggiungimento, in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti ed essendosi verificata la seguente condizione di accesso ai premi:

- anche in presenza del raggiungimento in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti, gli importi dei premi maturati saranno erogati esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:
  - (i) Risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo (senza tener conto degli effetti NPL), già considerati i premi maturati”;
  - (ii) Tutti i risultati economici intermedi devono recepire l’impatto dei premi.

Quanto agli MBO 2021, per ciascun amministratore esecutivo e dirigente del Gruppo Gabetti è stato individuato con riferimento a ciascun obiettivo il risultato conseguito, il livello raggiunto e il bonus maturato, nel rispetto di quanto previsto negli MBO 2021.

#### **1.4. BENEFICI NON MONETARI**

A valere sull’Esercizio 2021, con riferimento ai benefici non monetari il Presidente, l’Amministratore Delegato e i Dirigenti apicali hanno ricevuto *benefit* aziendali come indicati nella Tabella 1.

Tali *benefit* si riferiscono in particolare a:

- i) polizze assicurative;
- ii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

## **2. COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2021**

**2.1. TABELLA 1: Compensi corrisposti agli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti apicali relativi all'esercizio 2021**

**TABELLA 1**
**COMPENSI CORRISPONDI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Approvazione Bilancio 2022												
<b>Fabrizio Prete</b>	Presidente Cda	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				141.444	-	150.000	-	-	-	291.444		
Compensi da controllate e collegate				120.000 (1)	-	-	-	12.226 (2)	-	132.226		
<b>Totale</b>				<b>261.444</b>				<b>12.226</b>		<b>423.671</b>		
Approvazione Bilancio 2022												
<b>Alessandro Gatti</b>	Vice Presidente Cda	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				32.718	-	-	-	-	-	32.718		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>32.718</b>						<b>32.718</b>		
Approvazione Bilancio 2022												
<b>Roberto Busso</b>	Amministratore Delegato	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				309.039	-	69.137	-	3.926 (3)	-	382.102		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>309.039</b>				<b>3.926</b>		<b>382.102</b>		
Approvazione Bilancio 2022												
<b>Franco Carlo Papa</b>	Consigliere	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	-	-	-	-	-	35.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>35.000</b>						<b>35.000</b>		
Approvazione Bilancio 2022												
<b>Barbara Beltrame Giacomello</b>	Consigliere	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
Approvazione Bilancio 2022												
<b>Emma Marcegaglia</b>	Consigliere	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
Approvazione Bilancio 2022												
<b>Antonio Marcegaglia</b>	Consigliere	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
Approvazione Bilancio 2022												
<b>Patrizia Longhini</b>	Consigliere	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
Approvazione Bilancio 2022												
<b>Claudia Malvestiti</b>	Consigliere	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
Approvazione Bilancio 2022												
<b>Marco Speretta</b>	Dirigente con Responsabilità Strategiche	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				195.258	-	78.104	-	4.660 (3)	-	278.022		
Compensi da controllate e collegate				20.000 (4)	-	-	-	-	-	20.000		
<b>Totale</b>				<b>215.258</b>				<b>4.660</b>		<b>298.022</b>		
Approvazione Bilancio 2023												
<b>Salvatore Canonici</b>	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	8.000 (6)	-	-	-	-	33.000		
Compensi da controllate e collegate				50.000 (5)	-	-	-	-	-	50.000		
<b>Totale</b>				<b>75.000</b>						<b>83.000</b>		
Approvazione Bilancio 2023												
<b>Enrico Colantoni</b>	Sindaco Effettivo	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	-	-	-	-	-	12.500		
Compensi da controllate e collegate				25.000 (5)	-	-	-	-	-	25.000		
<b>Totale</b>				<b>37.500</b>						<b>37.500</b>		
Approvazione Bilancio 2023												
<b>Doriana Pirondini</b>	Sindaco Effettivo	01.01.21-31.12.21										
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	-	-	-	-	-	12.500		
Compensi da controllate e collegate				25.000 (5)	-	-	-	-	-	25.000		
<b>Totale</b>				<b>37.500</b>						<b>37.500</b>		

(1) Compenso in qualità di Presidente e Consigliere Delegato Personale, Organizzazione e Finanza di Patrigest S.p.A.

(2) Polizze assicurative

(3) Auto aziendale

(4) Compenso in qualità di Consigliere di Gabetti Agency S.p.A.

(5) Compenso per le cariche di Sindaco Effettivo in società del Gruppo Gabetti

(6) Compenso per la carica di componente dell'organismo di vigilanza

**2.2. TABELLA 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti apicali relativi all'esercizio 2021**



**TABELLA 2**

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

<b>Cognome Nome</b>	<b>Società Partecipata</b>	<b>Numero azioni ordinarie possedute alla fine dell'esercizio 2020</b>	<b>Numero azioni ordinarie acquistate</b>	<b>Numero azioni ordinarie vendute</b>	<b>Numero azioni ordinarie possedute alla fine dell'esercizio 2021</b>
/	Gabetti Property Solutions S.p.A.	/	/	/	/

Emma Marcegaglia ed Antonio Marcegaglia detengono ciascuno una quota in piena proprietà pari al 50% del capitale sociale di Marcegaglia Holding S.p.A. la quale detiene l'intero capitale sociale di Marcegaglia Investments S.r.l.

Alla fine dell'esercizio 2020 Marcegaglia Investments S.r.l. deteneva n. 19.585.456 azioni ordinarie di Gabetti Property Solutions S.p.A.. Alla fine dell'esercizio 2021 nessuna variazione è intervenuta.

Alessandro Gatti detiene una quota in piena proprietà pari al 95% del capitale sociale di F.G. Invest S.r.l. la quale alla fine dell'esercizio 2020 deteneva n. 9.592.987 azioni ordinarie di Gabetti Property Solutions S.p.A.. Alla fine dell'esercizio 2021 nessuna variazione è intervenuta.

Milano, 25 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente e Amministratore Delegato  
Fabrizio Prete