



SPAFID CONNECT

Informazione Regolamentata n. 0134-21-2020	Data/Ora Ricezione 29 Aprile 2020 16:39:00	MTA
--	---	-----

Societa' : GABETTI PROPERTY SOLUTIONS

Identificativo : 131541

Informazione
Regolamentata

Nome utilizzatore : GABETTIN01 - Speretta

Tipologia : REGEM

Data/Ora Ricezione : 29 Aprile 2020 16:39:00

Data/Ora Inizio : 29 Aprile 2020 16:39:01

Diffusione presunta

Oggetto : Relazione sulla politica di remunerazione
2020 e sui compensi corrisposti 2019

Testo del comunicato

Vedi allegato.



Gabetti Property Solutions S.p.A.

Sede legale in Milano, Via Bernardo Quaranta 40

Capitale sociale deliberato Euro 23.129.249,56 - sottoscritto e versato Euro 14.767.000,00

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)

NOVITA' 2020

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.

La Società ha introdotto nel presente documento i principali elementi di novità:

- l’aggiornamento del titolo del documento (“Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti”);
- la previsione del voto, da parte dell’Assemblea degli Azionisti, vincolante sulla Sezione I (“Relazione sulla Politica di Remunerazione”) e del voto non vincolante sulla Sezione II (“Relazione sui compensi corrisposti”);
- la verifica della società di revisione circa l’avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della Sezione II della presente Relazione in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF;
- una nuova rappresentazione delle informazioni inerenti la Politica di Remunerazione e i compensi corrisposti.

EXECUTIVE SUMMERY

	Finalità	Modalità di funzionamento	Componenti
Remunerazione fissa	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	Presidente: Compenso come Presidente AD: Compenso come Amministratore Delegato e Retribuzione Annuale Lorda come Dirigente apicale. Dirigenti apicali: Retribuzione Annuale Lorda definita in

		<p>comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.</p>	<p>coerenza con il ruolo ricoperto e le aree di responsabilità.</p>
<p>Remunerazione variabile (MBO)</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.</p>	<p>La corresponsione della remunerazione variabile annuale, identificata nel Piano MBO, è direttamente 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>Presidente: opportunità legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO</p> <p>AD: opportunità legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO</p> <p>Dirigenti apicali: a seconda del ruolo ricoperto, opportunità collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO</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 28 aprile 2017 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, è composto da 6 Amministratori: Fabrizio Prete (Presidente), Roberto Busso (Amministratore Delegato), Antonio Marcegaglia, Emma Marcegaglia, Franco Carlo Papa e Patrizia Longhini.

Per una descrizione dettagliata delle funzioni del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto riportato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2019.

I compiti del Consiglio 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 28 aprile 2017 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, è composto da 3 Amministratori: Emma Marcegaglia (Presidente), Antonio Marcegaglia (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.

Compiti del Comitato nomine e politiche retributive	
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 al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti apicali del Gruppo.
Formulare proposte al Consiglio di Amministrazione sulla determinazione degli Obiettivi di Performance 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.
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 2020 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 2019, 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 2020 (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 2020 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.

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 2020 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 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 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;
- 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.

3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2017 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, è composto da Amministratori esecutivi, non esecutivi e indipendenti.

Con riferimento agli Amministratori esecutivi, ovvero il Presidente e l'Amministratore Delegato, viene fornita evidenza nei successivi paragrafi 4 e 5.

Relativamente agli amministratori non indipendenti e agli amministratori indipendenti, l'Emittente ha stabilito un emolumento fisso annuo.

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2017 ha approvato i compensi fissi annui lordi degli amministratori non indipendenti e indipendenti, come di seguito indicato:

	Compenso fisso annuo lordo
Per ciascun Amministratore non indipendente	10.000 Euro (1)
Per Amministratore indipendente	30.000 Euro

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

Per la remunerazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti non è 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.

Si evidenzia che con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 scade il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica. La convocanda Assemblea degli Azionisti della Società sarà chiamata a determinare i compensi da riconoscere al nominando Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2018 ha approvato il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale come di seguito indicato.

	Compenso annuo lordo
Per il Presidente del Collegio Sindacale	25.000 Euro (1)
Per ciascun Sindaco Effettivo	12.5000 Euro (1)

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

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

4. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi, anche per l'anno 2020 la Politica di Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione 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.

Remunerazione Fissa	Compenso come Presidente del Consiglio di Amministrazione
Remunerazione Variabile	Piano di incentivazione MBO
Altre componenti	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, 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 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 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;
- la retention e la fidelizzazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

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

Compenso Fisso	60%
Compenso Variabile	40%

4.1 REMUNERAZIONE FISSA

In continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi, anche per l'anno 2020 la componente fissa della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione 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 da definirsi in continuità con la Politica di Remunerazione fin qui adottata e 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.

4.2 REMUNERAZIONE VARIABILE (MBO)

In continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi, anche per l'anno 2020 è previsto un Piano di Management by Objectives ("Piano MBO"), dedicato al Presidente del Consiglio di Amministrazione, 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.

In alcuni casi specifici, la liquidazione del premio è prevista solo in caso di raggiungimento congiunto di più obiettivi.

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

Si evidenzia che con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 scade il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica. La convocanda Assemblea degli Azionisti della Società sarà chiamata a determinare i compensi da riconoscere al nominando Consiglio di Amministrazione.

Il neo nominato Consiglio di Amministrazione sarà chiamato a determinare i compensi degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolare cariche e dei dirigenti apicali, in continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi e di quanto sopra, sentito il parere del Collegio Sindacale.

5. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

In continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi, anche per l'anno 2020 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 del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione Fissa	Compenso come Amministratore Delegato Retribuzione Annuale Lorda come Dirigente della Società
Remunerazione Variabile	Piano di incentivazione MBO
Altre componenti	Benefit riconosciuti dalla prassi aziendale

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

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 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 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;
- la retention e la fidelizzazione dell'Amministratore Delegato.

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

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

Compenso Fisso	70%-75%
Compenso Variabile	30%-25%

5.1 REMUNERAZIONE FISSA

In continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi, anche per l'anno 2020 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, entrambe da definirsi in continuità con la Politica di Remunerazione fin qui adottata e 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.

5.2 REMUNERAZIONE VARIABILE (MBO)

In continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi, 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.

In alcuni casi specifici, la liquidazione del premio è prevista solo in caso di raggiungimento congiunto di più obiettivi.

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

Si evidenzia che con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 scade il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica. La convocanda Assemblea degli Azionisti della Società sarà chiamata a determinare i compensi da riconoscere al nominando Consiglio di Amministrazione.

Il neo nominato Consiglio di Amministrazione sarà chiamato a determinare i compensi degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolare cariche e dei dirigenti apicali, in continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi e di quanto sopra, sentito il parere del Collegio Sindacale.

6. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Per l'anno 2020 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.

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

A quanto sopra, si aggiunge la 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 2020 la componente fissa della remunerazione degli Amministratori investiti di particolare 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 con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 scade il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica. La convocanda Assemblea degli Azionisti della Società sarà chiamata a determinare i compensi da riconoscere al nominando Consiglio di Amministrazione.

Il neo nominato Consiglio di Amministrazione sarà chiamato a determinare i compensi degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolare cariche e dei dirigenti apicali, in continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi e di quanto sopra, sentito il parere del Collegio Sindacale.

7. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI APICALI

In continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi, anche per l'anno 2020 la Politica di Remunerazione dei Dirigenti apicali 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 dei Dirigenti apicali della Società.

Remunerazione Fissa	Retribuzione Annuale Lorda come Dirigente della Società
Remunerazione Variabile	Piano di incentivazione MBO
Altre componenti	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 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 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;
- la retention e la fidelizzazione dei Dirigenti apicali.

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

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

Compenso Fisso	65%-80%
Compenso Variabile	35%-20%

7.1 REMUNERAZIONE FISSA

In continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi, anche per l'anno 2020 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, da definirsi in continuità con la Politica di Remunerazione fin qui adottata e 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 (MBO)

In continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi, anche per l'anno 2020 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.

In alcuni casi specifici, la liquidazione del premio è prevista solo in caso di raggiungimento congiunto di più obiettivi.

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

Si evidenzia che con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 scade il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica. La convocata Assemblea degli Azionisti della Società sarà chiamata a determinare i compensi da riconoscere al nominando Consiglio di Amministrazione.

Il neo nominato Consiglio di Amministrazione sarà chiamato a determinare i compensi degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolare cariche e dei dirigenti apicali, in

continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi e di quanto sopra, sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

In continuità con la Politica di Remunerazione approvata nei precedenti esercizi, anche per l'anno 2020 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 2019, dando disclosure circa la maturazione dei compensi fissi e delle eventuali componenti variabili sulla base dei piani di incentivazioni (MBO) del 2019.

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 2019

L'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2019 si è espressa in maniera favorevole tramite votazione in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2019.

Si riporta, di seguito, per completezza il rendiconto delle votazioni dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2019 sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2019.

Azioni rappresentate in assemblea	19.591.522, pari al 33,155% del capitale sociale avente diritto di voto
Azioni per le quali è stato espresso il voto	19.591.522, pari al 33,155% del capitale sociale avente diritto di voto
Azioni Favorevoli	19.585.456
Azioni Contrarie	5.066
Azioni Astenute	1.000

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 2019 è stata oggetto di verifica da parte del Comitato nomine e politiche retributive in occasione della riunione del 6 aprile 2020, 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 2019 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 investito di particolari cariche;
- 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 2019, il Comitato nomine e politiche retributive, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2017, si è riunito 1 volta con la partecipazione attiva dei membri del Comitato, nello specifico:

Composizione del Comitato Nomine e Politiche Retributive	
Presidente	Emma Marcegaglia
Membro	Antonio Marcegaglia
Membro	Franco Carlo Papa

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 2019, i compensi fissi relativi al Consiglio di Amministrazione hanno rispettato quanto indicato nella Politica di Remunerazione 2019 e quanto approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2017 e dal Consiglio di Amministrazione in medesima data, come indicato in Tabella 1.

A valere sull'Esercizio 2019, i compensi relativi al Collegio Sindacale hanno rispettato quanto indicato nella Politica di Remunerazione 2019 e quanto approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2018, come indicato in Tabella 1.

1.3 COMPENSI VARIABILI

A valere sull'Esercizio 2019, non è prevista la corresponsione dei compensi variabili di competenza collegati ai sistemi di incentivazione (MBO) implementati dalla Società nel corso dell'Esercizio 2019.

Si precisa quanto di seguito con riferimento ai compensi variabili.

Il Gruppo Gabetti con riferimento al bilancio al 31 dicembre 2019 ha raggiunto, dopo un lungo periodo, un Risultato ante imposte positivo.

In alcuni casi raggiunti gli obiettivi assegnati agli amministratori esecutivi e ai dirigenti apicali del Gruppo.

Fermo quanto sopra, con riferimento agli MBO 2019 degli amministratori esecutivi e dei dirigenti apicali del Gruppo, che non si è 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:

- Risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo (senza tener conto degli effetti NPL), già considerati i premi maturati.

In particolare, sebbene il Risultato del Gruppo Gabetti ante imposte al 31 dicembre 2019 sia risultato positivo, nel caso si fossero considerati i premi maturati, sarebbe risultato negativo e, conseguentemente, nulla verrà erogato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti apicali del Gruppo Gabetti.

1.4. BENEFICI NON MONETARI

A valere sull'Esercizio 2019, 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 2019

2.1. TABELLA 1: Compensi corrisposti agli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti apicali relativi all'esercizio 2019

COMPENSI CORRISPOSTI 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 2019									
Fabrizio Prete	Presidente Cda	01.01.19-31.12.19										
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	-	-	-	-	-	50.000		
Compensi da controllate e collegate				180.000 (1)	-	-	-	12.226 (2)	-	192.226		
Totale				230.000				12.226		242.226		

			Approvazione Bilancio 2019									
Roberto Busso	Amministratore Delegato	01.01.19-31.12.19										
Compensi nella società che redige il bilancio				285.487	-	-	-	4.005 (3)	-	289.492		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
Totale				285.487				4.005		289.492		

			Approvazione Bilancio 2019									
Franco Carlo Papa	Consigliere	01.01.19-31.12.19										
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	-	-	-	-	-	30.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
Totale				30.000						30.000		

			Approvazione Bilancio 2019									
Emma Marcegaglia	Consigliere	01.01.19-31.12.19										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
Totale				10.000						10.000		

			Approvazione Bilancio 2019									
Antonio Marcegaglia	Consigliere	01.01.19-31.12.19										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
Totale				10.000						10.000		

			Approvazione Bilancio 2019									
Patrizia Longhini	Consigliere	01.01.19-31.12.19										
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
Totale				10.000						10.000		

			Approvazione Bilancio 2019									
Marco Speretta	Dirigente con Responsabilità Strategiche	01.01.19-31.12.19										
Compensi nella società che redige il bilancio				195.260	-	-	-	4.006 (3)	-	199.266		
Compensi da controllate e collegate				20.000 (4)	-	-	-	-	-	20.000		
Totale				215.260				4.006		219.266		

			Approvazione Bilancio 2020									
Salvatore Canonici	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.19-31.12.19										
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	8.000 (6)	-	-	-	-	33.000		
Compensi da controllate e collegate				50.000 (5)	-	-	-	-	-	50.000		
Totale				75.000						83.000		

			Approvazione Bilancio 2020									
Enrico Colantoni	Sindaco Effettivo	01.01.19-31.12.19										
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	-	-	-	-	-	12.500		
Compensi da controllate e collegate				25.000 (5)	-	-	-	-	-	25.000		
Totale				37.500						37.500		

			Approvazione Bilancio 2020									
Doriana Pirondini	Sindaco Effettivo	01.01.19-31.12.19										
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	-	-	-	-	-	12.500		
Compensi da controllate e collegate				25.000 (5)	-	-	-	-	-	25.000		
Totale				37.500						37.500		

(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 2019

TABELLA 2

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

Cognome Nome	Società Partecipata	Numero azioni ordinarie possedute alla fine dell'esercizio 2018	Numero azioni ordinarie acquistate	Numero azioni ordinarie vendute	Numero azioni ordinarie possedute alla fine dell'esercizio 2019
/	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 FIN.MAR S.r.l. (di cui sono, rispettivamente, Presidente ed Amministratore Delegato e Vice Presidente ed Amministratore Delegato).

FIN.MAR S.r.l. è titolare di azioni che conferiscono il 51,32% dei diritti di voto in Marcegaglia Holding S.p.A. la quale, a sua volta, detiene l'intero capitale sociale di Marcegaglia Investments S.r.l.. Alla fine dell'esercizio 2018 Marcegaglia Investments S.r.l. deteneva n. 19.585.456 azioni ordinarie di Gabetti Property Solutions S.p.A.. Alla fine dell'esercizio 2019 nessuna variazione è intervenuta.

Milano, 6 aprile 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Fabrizio Prete

Fine Comunicato n.0134-21

Numero di Pagine: 27