



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 14.733.000,00

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 REMUNERAZIONE

(ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/ 1999)

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla remunerazione è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 (il "TUF") e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 e successive modifiche (il "Regolamento Emittenti") ed è stata redatta in conformità agli schemi 7 – bis e 7 – ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo (esercizio 2019) e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche, fornisce, anche in forma di tabelle, la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (esercizio 2018) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, gli eventuali compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

La Sezione II contiene, inoltre, in forma di tabelle, le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2019.

SEZIONE I

- a) gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica**

Gli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni sono:

- l'Assemblea degli Azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Nomine e Politiche Retributive;
- il Collegio Sindacale.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato Nomine e Politiche Retributive;
- definisce, su proposta del Comitato Nomine e Politiche Retributive, la politica di remunerazione;
- in coerenza con la politica di remunerazione, determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Nomine e Politiche Retributive;
- approva la Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci.

Comitato Nomine e Politiche Retributive

Per la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Politiche Retributive si rinvia al successivo paragrafo b).

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo, nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento

Il Comitato Nomine e Politiche Retributive è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 29 giugno 2007.

Il Comitato Nomine e Politiche Retributive, alla data della presente Relazione, è composto da Emma Marcegaglia (Consigliere non esecutivo), da Antonio Marcegaglia (Consigliere non esecutivo) e da Franco Carlo Papa (Consigliere non esecutivo e indipendente).

Emma Marcegaglia ricopre il ruolo di Presidente del Comitato Nomine e Politiche Retributive.

Gli attuali componenti del Comitato Nomine e Politiche Retributive sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2017 e restano in carica fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

La composizione, i compiti e il funzionamento del Comitato Nomine e Politiche Retributive sono disciplinati in un apposito Regolamento, come di seguito descritto.

Il Comitato è composto da tre membri componenti il Consiglio di Amministrazione e scelti tra gli amministratori non esecutivi, di cui un amministratore indipendente.

Il Comitato è composto da due membri Amministratori non indipendenti e non esecutivi e da un membro Amministratore indipendente e non esecutivo.

Ai lavori del Comitato Nomine e Politiche Retributive partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco dallo stesso designato.

Possono, inoltre, partecipare, su invito del Presidente del Comitato stesso, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale ove non siano all'esame argomenti che li riguardano.

Il Comitato è validamente costituito quando è presente la maggioranza dei suoi membri.

Il Comitato si riunisce con cadenza almeno annuale.

Qualora vengano meno uno o più membri del Comitato, il Consiglio di Amministrazione provvede all'integrazione.

Al Comitato Nomine e Politiche Retributive, che ha solo funzioni propositive, spettano i seguenti compiti relativamente alla remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli organi delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato Nomine e Politiche Retributive ha la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni.

Nonostante il Consiglio di Amministrazione non abbia approvato un budget specifico per il Comitato Nomine e Politiche Retributive, il Comitato può disporre di volta in volta delle risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Delle riunioni del Comitato è redatto sintetico verbale, da sottoscrivere da parte dei componenti.

c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni non sono intervenuti esperti indipendenti.

La Società si è avvalsa del contributo delle strutture aziendali.

d) Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

La politica delle remunerazioni della Società si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del management della Società e del Gruppo con l'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In tale ottica, la politica delle remunerazioni è definita in modo da assicurare una remunerazione complessiva che tenga conto della professionalità, delle competenze, dei compiti e della responsabilità della carica/funzione ricoperta, nonché del contributo fornito per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del Gruppo.

A tal fine, la remunerazione del management è definita in modo da consentire un bilanciamento della componente fissa e della componente variabile, con l'obiettivo di creare un rapporto diretto tra retribuzione e performance, sia individuale sia di Gruppo.

In coerenza con le finalità sopra indicate, la politica delle remunerazioni del management si basa sui seguenti principi di riferimento:

- le remunerazioni sono basate sul criterio della performance individuale e di Gruppo, con un adeguato bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo;
- le remunerazioni tengono conto degli obiettivi strategici della Società e del Gruppo;
- la componente fissa della remunerazione è determinata tenendo conto della professionalità, delle competenze, dei compiti e della responsabilità della carica/funzione ricoperta dal soggetto ed è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione dell'interessato anche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi;
- 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;

- la predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di performance riferiti all'erogazione della componente variabile della remunerazione.

La politica delle remunerazioni 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.

Alla luce di quanto sopra, la Società ha distinto la struttura retributiva dei soggetti interessati, definendo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- Amministratori indipendenti della Società;
- Amministratori non esecutivi della Società;
- Amministratori esecutivi della Società e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Per informazioni sulla composizione della remunerazione di tali soggetti si rinvia al successivo paragrafo e).

e) La descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.

La politica di remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili siano articolate secondo criteri distinti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

Amministratori indipendenti della Società

Agli Amministratori indipendenti di GPS spetta il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti al momento della nomina dell'organo amministrativo, oltre oneri di legge e rimborso spese. Detto compenso tiene conto anche della partecipazione ai comitati.

Amministratori non esecutivi della Società

Agli Amministratori non esecutivi di GPS spetta il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti al momento della nomina dell'organo amministrativo.

Detto compenso tiene conto anche della partecipazione ai comitati e deve intendersi omnicomprensivo, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società.

Amministratori esecutivi della Società e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi della Società e dei dirigenti con responsabilità strategiche si compone: i) di una componente fissa annua; ii) di una componente variabile di breve termine; c) a seconda della carica /funzione ricoperta, di benefici non monetari riconosciuti. Per i benefici non monetari, si rinvia al paragrafo f) che segue.

Nella composizione del pacchetto retributivo di ciascuna figura si tiene conto del peso della posizione ricoperta nell'ambito della struttura organizzativa e delle deleghe conferite nell'ambito del Gruppo.

Componente Fissa

La componente fissa annua è stabilita in relazione alla carica/funzione ricoperta dall'interessato nell'ambito del Gruppo e non è legata al raggiungimento di obiettivi, ma commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica/funzione ricoperta dall'interessato.

La componente fissa annua è stabilita in misura comunque sufficiente a remunerare la prestazione professionale anche in assenza della componente variabile.

Componente Variabile di breve termine

La componente variabile annua è erogabile al conseguimento di obiettivi che sono predefiniti, legati a parametri verificabili ex post e graduabili.

In particolare:

- Gli obiettivi sono definiti con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Politiche Retributive;
- Gli obiettivi sono individuati in modo coerente con le linee strategiche del Gruppo quali approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società;
- Nell'identificazione degli obiettivi sono tenuti in adeguata considerazione parametri/indicatori economico-finanziari e/o target di natura non economico-finanziari (anche legati ad una valutazione di tipo qualitativo) idonei ad esprimere la valorizzazione della società, ovvero dei suoi asset ed attività, attraverso l'individuazione combinata di più obiettivi con fissazione del

peso di ciascun target al fine della determinazione complessiva della componente retributiva variabile. Quali parametri/indicatori sono individuati ad esempio, l'EBITDA, il risultato ante imposte, l'EBIT, il fatturato (sia a livello consolidato che di singola società).

Per la determinazione della componente variabile annuale si applica un sistema di calcolo che tiene conto dell'assegnazione di obiettivi corrispondenti a quelli aziendali annuali.

Nella maggior parte dei casi, la soglia di accesso al premio corrisponde al raggiungimento del singolo target (livello 1) e sono fissati due ulteriori steps (livello 2 e 3) al superamento dell'obiettivo.

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

In altri casi, 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.

f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La politica di remunerazione della Società prevede l'attribuzione di auto aziendali e, in alcuni casi, la stipula di polizze assicurative personali quale beneficio non monetario.

g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, ed informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo e) per la componente variabile di breve termine.

h) I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

La componente variabile di breve periodo della remunerazione è basata su meccanismi di valutazione della performance aziendale e della performance individuale in funzione del raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale, sentito il parere del Comitato Nomine e Politiche Retributive.

Tali obiettivi sono declinati per i singoli manager in funzione dell'effettiva partecipazione al loro conseguimento. Potranno essere altresì assegnati obiettivi specifici di funzione parziali, purché strumentali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La politica di remunerazione prevede la preventiva definizione e condivisione degli obiettivi per l'esercizio di riferimento, e la valutazione finale della performance e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La verifica del raggiungimento o meno degli obiettivi spetta al diretto superiore del soggetto interessato.

i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

La politica di remunerazione stabilisce che le remunerazioni e la relativa evoluzione debbano essere sostenibili sotto il profilo economico per la Società, alla luce della strategia complessiva della Società e del Gruppo, anche in un'ottica di medio-lungo periodo.

In coerenza con tale principio, le remunerazioni sono basate sul criterio della performance individuale e di Gruppo e tengono conto degli obiettivi strategici della Società e del Gruppo.

Gli obiettivi sono individuati in modo coerente con le linee strategiche del Gruppo, approvate dai competenti organi.

j) I termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post

La politica delle remunerazioni della Società non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, né sistemi di pagamento differiti.

k) informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La politica delle remunerazioni della Società non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società

La politica delle remunerazioni della Società non prevede la stipula di accordi con gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche che regolino ex ante il trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

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.

m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

A favore dei componenti degli organi sociali e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo è prevista una polizza assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi nell'esercizio delle proprie funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave.

n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Agli amministratori indipendenti della Società spetta il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti, oltre oneri di legge e rimborso spese.

In merito alla politica retributiva seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati, agli Amministratori indipendenti e agli Amministratori non indipendenti spetta il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti. Detto compenso tiene conto anche della partecipazione ai comitati.

In merito alla politica retributiva seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi, si rinvia al precedente paragrafo e).

o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

La politica retributiva della Società non è stata definita utilizzando, come riferimento, le politiche retributive di altre società.

SEZIONE II

Prima Parte – Voci che compongono la remunerazione

I compensi corrisposti dalla Società nell'esercizio 2018 ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, si distinguono come segue.

Per la rappresentazione dei valori puntuali si rinvia alle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

Remunerazione degli Amministratori

Il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione della Società in carica è stato stabilito dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 28 aprile 2017 che ha deliberato di attribuire a ciascun consigliere di amministrazione indipendente un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 30 mila, oltre oneri di legge e rimborso spese. Detto compenso tiene conto anche della partecipazione ai comitati.

L'Assemblea degli Azionisti della Società in data 28 aprile 2017 ha deliberato di attribuire a ciascun consigliere di amministrazione non indipendente un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 10 mila. Detto compenso tiene conto anche della partecipazione ai comitati e deve intendersi onnicomprensivo, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società in data 28 aprile 2017 ha attribuito, in aggiunta ai compensi attribuiti per la carica di amministratore, al Presidente del Consiglio di Amministrazione un compenso fisso annuo lordo di Euro 40 mila e all'Amministratore Delegato in carica un compenso fisso annuo lordo di Euro 70 mila.

Si segnala che agli Amministratori Esecutivi della Società non è stata corrisposta alcuna componente variabile con riferimento all'esercizio 2018.

La politica di remunerazione della Società prevede l'attribuzione di auto aziendali e, in alcuni casi, la stipula di polizze assicurative personali quale beneficio non monetario

Si ricorda che a favore dei componenti degli organi sociali e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo è prevista una polizza assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi nell'esercizio delle proprie funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio 2018 è stata composta esclusivamente dalla parte fissa.

La politica di remunerazione della Società prevede l'attribuzione di auto aziendali quale beneficio non monetario.

Si ricorda che a favore dei componenti degli organi sociali e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo è prevista una polizza assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi nell'esercizio delle proprie funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso spettante al Collegio Sindacale della Società è stato stabilito dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 30 aprile 2018 che ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo di Euro 50.000,00, ripartito come segue:

- Euro 25.000,00 al Presidente del Collegio Sindacale;
- Euro 12.500,00 a ciascun Sindaco Effettivo.

Detto compenso tiene conto anche della partecipazione ai comitati e deve intendersi onnicomprensivo, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società.

Si ricorda che a favore dei componenti degli organi sociali e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo è prevista una polizza assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers) a fronte

della responsabilità civile verso terzi nell'esercizio delle proprie funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Seconda Parte – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

Tabelle

Tabella 1: Compensi corrisposti agli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con Responsabilità Strategiche relativi all'esercizio 2018

Tabella 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con Responsabilità Strategiche relativi all'esercizio 2018

TABELLA 1

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					
Fabrizio Prete	Presidente Cda	01.01.18-31.12.18	Approvazione Bilancio 2019									
				50.000	-	-	-	-	-	50.000		
				180.000 (1)	-	-	-	12.226 (2)	-	192.226		
Totale				230.000				12.226	-	242.226		
Roberto Busso	Amministratore Delegato	01.01.18-31.12.18	Approvazione Bilancio 2019									
				283.440	-	-	-	3.773 (3)	-	287.213		
				-	-	-	-	-	-	-		
Totale				283.440				3.773	-	287.213		
Franco Carlo Papa	Consigliere	01.01.18-31.12.18	Approvazione Bilancio 2019									
				30.000	-	-	-	-	-	30.000		
				-	-	-	-	-	-	-		
Totale				30.000				-	-	30.000		
Emma Marcegaglia	Consigliere	01.01.18-31.12.18	Approvazione Bilancio 2019									
				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
				-	-	-	-	-	-	-		
Totale				10.000				-	-	10.000		
Antonio Marcegaglia	Consigliere	01.01.18-31.12.18	Approvazione Bilancio 2019									
				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
				-	-	-	-	-	-	-		
Totale				10.000				-	-	10.000		
Patrizia Longhini	Consigliere	01.01.18-31.12.18	Approvazione Bilancio 2019									
				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
				-	-	-	-	-	-	-		
Totale				10.000				-	-	10.000		
Marco Speretta	Dirigente con Responsabilità Strategiche	01.01.18-31.12.18										
				193.218	-	-	-	3.773 (3)	-	196.991		
				20.000 (4)	-	-	-	-	-	20.000		
Totale				213.218				3.773	-	216.991		
Salvatore Canonici	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.18-31.12.18	Approvazione Bilancio 2020									
				25.000	-	-	-	-	-	25.000		
				50.000 (5)	8.000 (6)	-	-	-	-	58.000		
Totale				75.000				-	-	83.000		
Enrico Colantoni	Sindaco Effettivo	01.01.18-31.12.18	Approvazione Bilancio 2020									
				12.500	-	-	-	-	-	12.500		
				25.000 (5)	-	-	-	-	-	25.000		
Totale				37.500				-	-	37.500		
Doriana Pirondini	Sindaco Effettivo	01.01.18-31.12.18	Approvazione Bilancio 2020									
				12.500	-	-	-	-	-	12.500		
				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

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 2017	Numero azioni ordinarie acquistate	Numero azioni ordinarie vendute	Numero azioni ordinarie possedute alla fine dell'esercizio 2018
/	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 2017 Marcegaglia Investments S.r.l. deteneva n. 19.585.456 azioni ordinarie di Gabetti Property Solutions S.p.A.. Alla fine dell'esercizio 2018 nessuna variazione è intervenuta.

Milano, 19 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Fabrizio Prete