



Gabetti Property Solutions S.p.A.

Sede legale in Milano, Via Bernardo Quaranta 40

Capitale sociale sottoscritto e versato Euro 19.038.301,11

Codice fiscale e Iscr. al Registro delle Imprese di Milano 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'articolo 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 2013) 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 2012) 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 14 maggio 2013.

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 dalla dott.ssa Emma Marcegaglia (Presidente), dalla dott.ssa Stefania Chiaruttini (Consigliere Indipendente) e dall'ing. Claudio De Albertis (Consigliere Indipendente).

Gli attuali componenti del Comitato Nomine e Politiche Retributive sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 5 novembre 2012 e restano in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2013 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

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, la maggioranza dei quali indipendenti.

Il Comitato è composto dal Presidente Amministratore non indipendente e non esecutivo, e da due membri Amministratori indipendenti e non esecutivi.

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 *Chief Financial Officer* 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:

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione del Presidente, del Vice Presidente, degli Amministratori Delegati, di quelli che ricoprono particolari cariche e del Direttore Generale, legando parte del compenso anche ai risultati economici conseguiti dalla Società ed, eventualmente al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di criteri generali di remunerazione dell'alta direzione della Società e dei dirigenti delle società partecipate;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine a piani di incentivazione a lungo termine (quali ad esempio *stock options* o assegnazione di azioni) a favore di amministratori e dipendenti della Società;
- ove possibile, fornire interpretazione nei casi controversi e rettificare le condizioni di assegnazione di ciascuna tranche di *stock options* o di assegnazione di azioni nonché regolamentare l'esercizio dei diritti emergenti in caso di operazioni di natura straordinaria sul capitale della Società (fusioni, aumenti di capitale gratuiti o a pagamento, frazionamenti o raggruppamenti di azioni ecc.).

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, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Nonostante il Consiglio di Amministrazione non abbia approvato un budget specifico per ciascun Comitato, i Comitati possono disporre di volta in volta delle risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento dei rispettivi 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, come nell'esercizio finanziario precedente, è definita alla luce e tenuto conto della fase di profonda ristrutturazione e riorganizzazione che il Gruppo Gabetti, uno dei player più importanti nel settore dei servizi immobiliari in Italia, ha affrontato negli ultimi anni, anche a seguito della situazione di crisi generale di mercato che ha colpito in misura molto rilevante il settore immobiliare e creditizio in cui il Gruppo opera.

Il processo di ristrutturazione e riorganizzazione è in via di definizione e completamento ed ha come obiettivo il risanamento patrimoniale e finanziario della Società e del Gruppo che permetta un più agevole rilancio dei business core al fine di raggiungere un posizionamento di eccellenza nel settore di riferimento.

A partire dall'esercizio in corso la politica delle remunerazioni 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 e degli oneri di ristrutturazione del debito) già considerati i premi maturati, tenuto conto che i risultati economici devono recepire l'impatto della componente variabile della remunerazione e ferma restando la definizione ed attuazione del processo di ristrutturazione dei debiti del Gruppo con gli istituti di credito.

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

- 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 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 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.

Componente Fissa

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

La componente fissa 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 capogruppo).

La componente variabile annuale può arrivare fino al 50% dell'importo della componente fissa.

Per la determinazione della componente variabile annuale sia applica un sistema di calcolo che tenga conto dello scostamento negativo rispetto all'obiettivo previsto; tale sistema di calcolo prevede infatti soglie di under performance raggiunte le quali il compenso variabile matura in misura inferiore al 100%.

Sotto le soglie di under performance il compenso variabile non matura.

Le soglie dell'under performance sono determinate annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La politica di remunerazione della Società prevede l'attribuzione di auto aziendali 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 del 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

Per le informazioni sul punto, si rinvia al paragrafo e) che precede.

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

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 alla 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 (Director & 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. Detto compenso deve intendersi onnicomprensivo, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società.

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 deve intendersi omnicomprensivo, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società.

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 nell'esercizio 2012 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

Consiglio di Amministrazione in carica fino al 5 novembre 2012

Il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione rimasto in carica fino al 5 novembre 2012 è stato stabilito dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 30 aprile 2010 che ha deliberato di attribuire a ciascun consigliere di amministrazione non indipendente un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 10 mila e a ciascun consigliere di amministrazione indipendente un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 25 mila.

Il Consiglio di Amministrazione della Società in data 30 aprile 2010 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 140 mila e all'Amministratore Delegato un compenso fisso annuo lordo di Euro 320 mila.

La politica di remunerazione della Società prevede l'attribuzione delle 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 (Director & 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.

Consiglio di Amministrazione in carica dal 5 novembre 2012

Il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione in carica dal 5 novembre 2012 è stato stabilito dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 5 novembre 2012 che ha deliberato di attribuire a ciascun consigliere di amministrazione non indipendente un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 10 mila e a ciascun consigliere di amministrazione indipendente un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 35 mila.

Detto compenso deve intendersi omnicomprensivo, senza quindi ulteriori oneri a carico della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società in data 26 novembre 2012 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 60 mila e all'Amministratore Delegato un compenso fisso annuo lordo di Euro 90 mila.

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 (Director & 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 2012 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 (Director & 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 2012

Tabella 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con Responsabilità Strategiche relativi all'esercizio 2012

Compensi nella società che redige il bilancio	275.000	(8)	-	-	-	11.000	(9)	-	286.000
Compensi da controllate e collegate	60.000	(10)	-	-	-	-	-	-	60.000
Totale	335.000					11.000		-	346.000

Stefania Chiaruttini	Consigliere indipendente	05.11.12-31.12.12	Approvazione Bilancio 2013						
Compensi nella società che redige il bilancio				5.370	-	-	-	-	5.370
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-
Totale				5.370			-	-	5.370

Gian Luigi Croce	Consigliere	01.01.12 - 05.11.12	Dimissioni						
Compensi nella società che redige il bilancio				8.334	-	-	-	-	8.334
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-
Totale				8.334			-	-	8.334

Maurizio Dallochio	Consigliere indipendente	01.01.12 - 05.11.12	Dimissioni						
Compensi nella società che redige il bilancio				21.632	-	-	-	-	21.632
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-
Totale				21.632			-	-	21.632

Claudio De Albertis	Consigliere indipendente	01.01.12 - 31.12.12	Approvazione Bilancio 2013						
Compensi nella società che redige il bilancio				26.203	-	-	-	-	26.203
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-
Totale				26.203			-	-	26.203

Giancarlo Giordano	Consigliere	01.01.12 - 05.11.12	Dimissioni						
Compensi nella società che redige il bilancio				8.334	-	-	-	-	8.334
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-
Totale				8.334			-	-	8.334

Steno Marcegaglia	Consigliere	05.11.12-31.12.12	Approvazione Bilancio 2013						
Compensi nella società che redige il bilancio				1.534	-	-	-	-	1.534
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-
Totale				1.534			-	-	1.534

Emma Marcegaglia	Consigliere	01.01.12 - 31.12.12	Approvazione Bilancio 2013						
Compensi nella società che redige il bilancio				9.868	-	-	-	-	9.868

Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
Totale	9.868						9.868

Antonio Marcegaglia	Consigliere	05.11.12-31.12.12	Approvazione Bilancio 2013				
Compensi nella società che redige il bilancio				1.534	-	-	1.534
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-
Totale				1.534			1.534

Emanuele Caniggia	Consigliere	01.01.12-01.08.2012	Dimissioni				
Compensi nella società che redige il bilancio				5.833	-	-	5.833
Compensi da controllate e collegate				145.833 (11)	-	-	145.833
Totale				151.667			151.667
							300.000

1	Dirigente con Responsabilità Strategiche	01.01.12 - 31.12.12					
Compensi nella società che redige il bilancio				188.677	-	-	192.149
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-
Totale				188.677		3.472	192.149

Salvatore Canonici	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.12 - 31.12.12	Approvazione Bilancio 2014				
Compensi nella società che redige il bilancio				35.758	-	-	35.758
Compensi da controllate e collegate				89.779 (13)	-	-	89.779
Totale				125.537			125.537

Alberto Donnet	Sindaco Effettivo	01.01.12 - 05.11.12	Dimissioni				
Compensi nella società che redige il bilancio				22.074	-	-	22.074
Compensi da controllate e collegate				32.117 (13)	-	-	32.117
Totale				54.191			54.191

Enrico Colantoni	Sindaco Effettivo	01.01.12 - 31.12.12	Approvazione Bilancio 2014				
Compensi nella società che redige il bilancio				23.269	-	-	23.269
Compensi da controllate e collegate				6.467 (13)	-	-	6.467
Totale				29.736			29.736

Doriana Pirondini	Sindaco Effettivo	05.11.12 - 31.12.12	Approvazione Bilancio 2014				
--------------------------	-------------------	---------------------	-------------------------------	--	--	--	--

Compensi nella società che redige il bilancio	2.333	-	-	-	-	2.333
Compensi da controllate e collegate	6.467 (13)	-	-	-	-	6.467
Totale	8.800					8.800

Pietro Scarrone	Sindaco Supplente	01.01.12 - 05.11.12	Dimissioni			
Compensi nella società che redige il bilancio		-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-
Totale		-	-	-	-	-

Fausto Lui	Sindaco Supplente	01.01.12 - 05.11.12	Dimissioni			
Compensi nella società che redige il bilancio		-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-
Totale		-	-	-	-	-

Roberto D'Ayala Valva	Sindaco Supplente	05.11.12 - 31.12.12	Approvazione Bilancio 2014			
Compensi nella società che redige il bilancio		-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-
Totale		-	-	-	-	-

Cinzia Lui	Sindaco Supplente	05.11.12 - 31.12.12	Approvazione Bilancio 2014			
Compensi nella società che redige il bilancio		-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-
Totale		-	-	-	-	-

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

(2) Auto aziendale

(3) Compenso in qualità di Presidente del C.d.A. di Gabetti Agency S.p.A.

(4) Rimborso costo auto

(5) Rimborso costo auto

(6) Compenso in qualità di Presidente del C.d.A. e Amministratore Delegato di Patrigest S.p.A. e Consigliere di Gabetti Agency S.p.A. dall'01.01.2012 al 31.12.2012

(7) Rimborso costo auto

(8) Compenso riversato ad Acosta S.r.l.

(9) Rimborso costo auto

(10) Compenso in qualità di Presidente del C.d.A. di La Gaiana S.p.A. (sino alla data di cessione della partecipazione, avvenuta in data 01.10.2012)

(11) Compenso in qualità di Presidente del C.d.A. e Amministratore Delegato di Abaco Servizi S.r.l.

(12) Auto aziendale

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

TABELLA 2

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

COGNOME E NOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI ORDINARIE POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011	NUMERO AZIONI ORDINARIE ACQUISTATE	NUMERO AZIONI ORDINARIE VENDUTE	NUMERO AZIONI ORDINARIE POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012
GABETTI ELIO (1)	GABETTI PROPERTY SOLUTIONS S.p.A.	7.819.894	9.521.508 (2)	0	17.341.402
CROCE GIAN LUIGI (1)	GABETTI PROPERTY SOLUTIONS S.p.A.	6.000.000	0	0	6.000.000
GIORDANO GIANCARLO (1)(3)	GABETTI PROPERTY SOLUTIONS S.p.A.	51.022.617	78.125.000 (4)	0	129.147.617
CANIGLIA EMANUELE (5)(6)	GABETTI PROPERTY SOLUTIONS S.p.A.	6.118.496	0	0	6.118.496
GIORDANO UGO (3)	GABETTI PROPERTY SOLUTIONS S.p.A.	51.022.617	78.125.000 (4)	0	129.147.617
BORGHI ARMANDO (7)	GABETTI PROPERTY SOLUTIONS S.p.A.	60.150	0	0	60.150
MARCEGAGLIA EMMA (8)	GABETTI PROPERTY SOLUTIONS S.p.A.	36.176.422	429.687.500 (9)	0	465.863.922
MARCEGAGLIA STENO (8)	GABETTI PROPERTY SOLUTIONS S.p.A.	36.176.422	429.687.500 (9)	0	465.863.922
MARCEGAGLIA ANTONIO (8)	GABETTI PROPERTY SOLUTIONS S.p.A.	36.176.422	429.687.500 (9)	0	465.863.922

(1) in carica fino al 5 novembre 2012

(2) In data 19/04/2012 le n. 9.521.508 azioni di titolarità di Giovanni Gabetti sono state assegnate ad Elio Gabetti.

(3) Indirettamente tramite ACOSTA S.r.l., di cui Giancarlo Giordano possiede il 51% della società e Ugo Giordano il 49% della società.
Si segnala che Maria Teresa Trussoni è usufruttuaria con diritto di voto di n. 9.420.608 azioni ordinarie.

(4) Azioni sottoscritte nell'ambito dell'aumento di capitale sociale riservato in sottoscrizione a Marfin S.r.l. per Euro 22 milioni e ad Acosta S.r.l. per Euro 4 milioni, deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 31/07/2012, a valere sulla delega conferita dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti del 14/03/2012.

(5) in carica fino al 1 agosto 2012

(6) Indirettamente tramite ASP S.r.l. di cui Emanuele Caniglia detiene il controllo della società.

(7) in carica dal 5 novembre 2012

(8) Indirettamente tramite MARFIN S.r.l. e MARCEGAGLIA S.p.A.. Steno Marcegaglia detiene il controllo di Marfin S.r.l. che, a sua volta, controlla Marcegaglia S.p.A..

Steno Marcegaglia è Amministratore Unico di Marfin S.r.l. e Presidente ed Amministratore Delegato di Marcegaglia S.p.A.. Emma Marcegaglia e Antonio Marcegaglia sono Amministratori Delegati di Marcegaglia S.p.A..

(9) Azioni sottoscritte nell'ambito dell'aumento di capitale di cui alla nota 4.

Milano, 14 maggio 2013

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Fabrizio Prete