



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

Sede legale in Milano, Via Bernardo Quaranta 40

Capitale sociale Euro 14.869.514,00 i.v.

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

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

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

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

## PREMESSA

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

## EXECUTIVE SUMMARY

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

	<p>linea con le previsioni della Società, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse, in un'ottica di breve termine.</p>	<p>collegata al raggiungimento di Obiettivi di <i>Performance</i>, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto.</p> <p>Per i beneficiari del Piano la scheda MBO individuale contempla, oltre ad obiettivi societari, indicatori legati alle specificità del ruolo ricoperto e delle aree di responsabilità.</p> <p>E' prevista la destinazione del 10% - 15% del premio target complessivo al <i>piano welfare</i> del Gruppo Gabetti a fronte del raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.</p>	<p>scheda MBO.</p> <p><b>AD:</b> opportunità legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO.</p> <p><b>Dirigenti apicali:</b> a seconda del ruolo ricoperto, opportunità collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO.</p>
<p><b>Remunerazione variabile di lungo termine (Piani di Incentivazione)</b></p>	<p>Intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e gli Stakeholder e il raggiungimento di risultati economici in linea con le previsioni della Società, favorendo la fidelizzazione e</p>	<p>La corresponsione della remunerazione variabile di lungo termine, identificata nei Piani di Incentivazione, è direttamente collegata al raggiungimento di</p>	<p><i>Piano di stock option 2022-2026</i></p> <p><b>Presidente e AD:</b> opportunità legata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p>

	<p>l'engagement delle risorse in un'ottica di lungo termine.</p>	<p>Obiettivi di cui ai Piani di Incentivazione, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto.</p> <p style="text-align: center;">***</p> <p><i>Piano di stock option 2022-2026</i></p> <p>Possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente opzioni per sottoscrivere azioni ordinarie di Gabetti Property Solutions S.p.A. in funzione del raggiungimento di obiettivi di performance consolidati di Gruppo nel periodo di piano e della permanenza del beneficiario nel Gruppo.</p> <p><i>Beneficiari:</i> Amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti e quadri della Società e/o delle sue controllate.</p> <p><i>Durata:</i> sino al 31 dicembre 2026.</p> <p><i>Assegnazione:</i> previa</p>	<p><b>AD:</b> opportunità legata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p> <p><b>Dirigenti apicali:</b> a seconda del ruolo ricoperto, opportunità collegata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p> <p style="text-align: center;">***</p> <p><i>Piano di stock option 2025-2029</i></p> <p><b>Presidente e AD:</b> opportunità legata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p> <p><b>AD:</b> opportunità legata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p> <p><b>Dirigenti apicali:</b> a seconda del ruolo ricoperto,</p>
--	--	--	--

		<p>verifica dell'avveramento delle condizioni previste nel piano, con riferimento a un quarto (25%) delle opzioni, la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022, per un quarto (25%) delle opzioni la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023, per un quarto (25%) delle opzioni la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2024, e per un quarto (25%) delle opzioni la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025, con attribuzione di azioni ordinarie Gabetti Property Solutions S.p.A..</p> <p>Il Piano Stock Option 2022-2026 è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022.</p> <p>***</p>	<p>opportunità collegata al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Incentivazione.</p>
--	--	---	--

		<p><i>Piano di stock option 2025-2029</i></p> <p>Possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente opzioni per sottoscrivere azioni ordinarie di Gabetti Property Solutions S.p.A. in funzione del raggiungimento di obiettivi di performance consolidati di Gruppo nel periodo di piano e della permanenza del beneficiario nel Gruppo.</p> <p><i>Beneficiari:</i> Amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti e quadri della Società e/o delle sue controllate.</p> <p><i>Durata:</i> sino al 31 dicembre 2029.</p> <p><i>Assegnazione:</i> previa verifica dell'avveramento delle condizioni previste nel piano, con riferimento a un quarto (25%) delle opzioni, la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025, per</p>	
--	--	--	--

		<p>un quarto (25%) delle opzioni la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026, per un quarto (25%) delle opzioni la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2027, e per un quarto (25%) delle opzioni la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2028, con attribuzione di azioni ordinarie Gabetti Property Solutions S.p.A., fermo restando che sarà previsto un meccanismo di aggiustamento di detta percentuale in caso di assegnazione di opzioni ai beneficiari in corso di validità del piano.</p> <p>Il Piano Stock Options 2025- 2029 è stato approvato dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2025.</p> <p>Si segnala che l'Assemblea degli</p>	
--	--	---	--

		<p>Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di modifica della durata del Piano Stock Option dal 2025-2029 al 2026-2029, riducendo conseguentemente di un anno la durata del Piano Stock Option.</p> <p>A seguito dell'approvazione di quanto sopra:</p> <p><i>Assegnazione:</i> previa verifica dell'avveramento delle condizioni previste nel piano, con riferimento a un terzo (33%) delle opzioni, la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2026, per un terzo (33%) delle opzioni la data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2027, per un terzo (34% per ragioni di arrotondamento) delle opzioni la data di approvazione del bilancio consolidato al</p>	
--	--	--	--

		31 dicembre 2028, con attribuzione di azioni ordinarie Gabetti Property Solutions S.p.A., fermo restando che sarà previsto un meccanismo di aggiustamento di detta percentuale in caso di assegnazione di opzioni ai beneficiari in corso di validità del piano.	
--	--	--	--

## **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 è composto da 10 Amministratori: Fabrizio Prete (Presidente e Amministratore Delegato), Alessandro Gatti (Vice Presidente), Marco Speretta (Amministratore Delegato), Antonio Marcegaglia, Emma Marcegaglia, Patrizia Longhini, Claudia Malvestiti, Emiliano Di Bartolo, Barbara Beltrame Giacomello (Amministratore Indipendente), Franco Carlo Papa (Amministratore Indipendente).

Per una descrizione dettagliata delle funzioni del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto riportato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2025.

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

- eleggere tra i suoi membri, nel caso non vi abbia provveduto l'Assemblea, un Presidente e, ove lo

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

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

### *1.3. Comitato Nomine e Politiche Retributive*

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

L'attuale Comitato nomine e politiche retributive è composto da 5 Amministratori: Emma Marcegaglia (Presidente), Antonio Marcegaglia (Membro), Alessandro Gatti (Membro), Barbara Beltrame Giacomello (Membro) e Franco Carlo Papa (Membro).

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

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

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

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

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

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

Per il 2026 il Comitato ha previsto lo svolgimento di 2 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si è già svolto un incontro dedicato alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2025, 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 2026 (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 2026 la Società prosegue con l'implementazione di iniziative a supporto dell'azione del *management* attraverso strumenti di incentivazione mirati, dedicati agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti apicali della Società e del Gruppo.

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

A partire dal 2022 la Società prevede, accanto alla remunerazione variabile a breve termine (MBO), la destinazione del 10% -15% del premio target complessivo al *piano welfare* del Gruppo Gabetti a fronte del raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

La Società prevede, altresì, una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione).

In data 29 aprile 2022 l'assemblea degli azionisti della Società ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026".

In data 30 aprile 2025 l'assemblea degli azionisti della Società ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2025 -2029".

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di modifica della durata del Piano Stock Option dal 2025-2029 al 2026-2029, riducendo conseguentemente di un anno la durata del Piano Stock Option.

Si rimanda, al riguardo, alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa, di volta in volta, a disposizione del pubblico per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini di detti piani di stock option.

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

Nella Politica di Remunerazione dei propri Amministratori e dei Dirigenti apicali, si conferma anche per l'anno 2026 la previsione di una serie di disposizioni che stabiliscono, oltre al bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile già citata in precedenza:

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

- variabile della remunerazione e dovranno essere neutralizzati dall'eventuale effetto contabile secondo i principi contabili internazionali derivanti da eventuali piani di incentivazione azionaria;
- è prevista la destinazione del 10% -15% del premio target complessivo al *piano welfare* del Gruppo Gabetti a fronte del raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati.

A partire dall'anno 2022 nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società prevede l'introduzione di una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione).

In data 29 aprile 2022 l'assemblea degli azionisti della Società ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026", di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

In data 30 aprile 2025 l'assemblea degli azionisti della Società ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2025 -2029", di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di modifica della durata del Piano Stock Option dal 2025-2029 al 2026-2029, riducendo conseguentemente di un anno la durata del Piano Stock Option.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società in carica è composto da Amministratori esecutivi, non esecutivi e indipendenti.

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 ha deliberato per il Consiglio di Amministrazione in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 il compenso fisso annuo lordo degli Amministratori, come di seguito indicato:

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

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

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

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

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

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

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

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione è in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 e che la convocanda Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata, inter alia, a deliberare sul seguente punto posto all'ordine del giorno:

4. Nomina del Consiglio di Amministrazione:
  - 4.1 Determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
  - 4.2 Determinazione della durata dell'incarico del Consiglio di Amministrazione;
  - 4.3 Nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
  - 4.4 Nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
  - 4.5 Determinazione del compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2024 ha deliberato per il Collegio Sindacale in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026 il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale come di seguito indicato.

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

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

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

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

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

Preliminarmente si ricorda che l'attuale Consiglio di Amministrazione della Società resta in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025. L'assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà, *inter alia*, chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione ed il suo Presidente, nonché a determinare il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Per l'anno 2026 la Politica di Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato di Gabetti Property Solutions S.p.A. si prevede venga 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 che rappresenteranno il pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato.

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

<b>Altre componenti</b>	Benefit riconosciuti dalla prassi aziendale <i>Piano Welfare</i> del Gruppo Gabetti
-------------------------	--

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

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

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

Come evidenziato in precedenza, a partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società ha introdotto una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione).

L'assemblea degli azionisti il 29 aprile 2022 ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

L'assemblea degli azionisti il 30 aprile 2025 ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2025 -2029" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di modifica della durata del Piano Stock Option dal 2025-2029 al 2026-2029, riducendo conseguentemente di un anno la durata del Piano Stock Option.

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

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

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

<b>Compenso Fisso</b>	66%
<b>Compenso Variabile a breve termine</b>	34%

Non si è tenuto conto del compenso Variabile a lungo termine e del *Piano Welfare*.

#### 4.1 REMUNERAZIONE FISSA

Per l'anno 2026 la componente fissa della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato sarà commisurata al ruolo ed alle responsabilità assegnati. Si comporrà di un emolumento finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, tenuto conto delle prassi di mercato.

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

Si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 ha deliberato per il Consiglio di Amministrazione in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 il compenso fisso annuo lordo degli Amministratori, come di seguito indicato:

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

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

Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha determinato la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, come di seguito indicato:

- Compenso fisso annuo lordo 140.000,00 Euro.

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

Per l'anno 2026 sarà previsto un Piano di Management by Objectives ("Piano MBO"), dedicato al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, che darà 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 prevedrà l'assegnazione di obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, e coerenti con le responsabilità del soggetto a cui sono assegnati.

Il sistema premiante adotta una curva di maturazione del bonus basata su scaglioni di performance crescenti. Prevede un punto di soglia (threshold) fissato al 90% del raggiungimento del target. Tale soglia rappresenta il livello minimo di performance utile per l'attivazione della componente variabile (payout 70%). Successivamente prevede una curva di pagamento a pendenza progressiva, dove l'incentivo accelera man mano che ci si avvicina al pieno raggiungimento del target. L'incremento del payout cresce per scaglioni (dal 2% al 5%) man mano che la performance si avvicina al pieno risultato del 100%

Per performance inferiori al 90%, il diritto alla percezione del premio decade integralmente (Payout = 0%).

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

Sarà prevista anche per il 2026 la destinazione del 10% del premio target complessivo al *piano welfare* del Gruppo Gabetti a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi della Società (quali, ad esempio, Ebitda).

Quanto alla remunerazione variabile (MBO) del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, in data 16 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione della Società, preso atto delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Politiche Retributive, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di procedere all'attribuzione degli MBO per il 2026 per gli amministratori esecutivi (tra cui il Presidente e Amministratore Delegato) e i dirigenti del Gruppo Gabetti in considerazione del raggiungimento, in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti ed essendosi verificata la seguente condizione di accesso ai premi:

- anche in presenza del raggiungimento in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti, gli importi dei premi maturati saranno erogati esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:
  - (i) Risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo, già considerati i premi maturati”;
  - (ii) Presenza in organico nel mese di payout;
  - (iii) Tutti i risultati economici devono essere neutralizzati dall’eventuale effetto contabile secondo i principi contabili internazionali derivanti da eventuali piani di incentivazione azionaria.

Quanto agli MBO 2025, per ciascun amministratore esecutivo (tra cui il Presidente ed Amministratore Delegato) e dirigente del Gruppo Gabetti è stato individuato con riferimento a ciascun obiettivo il risultato conseguito, il livello raggiunto e il bonus maturato, nel rispetto di quanto previsto negli MBO 2025.

E’ altresì indicata, ove previsto, per ciascun soggetto (tra cui il Presidente ed Amministratore Delegato) la parte di premio maturato destinata al *Piano Welfare* del Gruppo Gabetti (pari al 10% per il Presidente ed Amministratore Delegato).

#### **4.3 REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE**

A partire dall’anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali (tra cui il Presidente e Amministratore Delegato), la Società ha introdotto una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione).

L’assemblea degli azionisti il 29 aprile 2022 ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2022-2026” di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

##### *Piano di Stock Option 2022-2026*

In data 14 novembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole del Comitato Nomine e Politiche Retributive e preso atto del parere favorevole del Collegio Sindacale, ha individuato i beneficiari del Piano di Stock Option 2022-2026.

Tra i beneficiari è stato individuato il Presidente ed Amministratore Delegato della Società.

Il Piano di Stock Option 2022-2026 è indirizzato agli amministratori esecutivi, ai dirigenti e ai quadri investiti di funzioni rilevanti all’interno della Società o delle Controllate, tenuto conto della funzione dagli stessi svolta nel processo di creazione di valore per il Gruppo.

L'assegnazione delle opzioni è prevista per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022, e allo stesso modo, per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023, per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2024, e per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025.

L'assegnazione potrà avvenire al verificarsi delle seguenti condizioni di esercizio:

1. raggiungimento del risultato "target" previsto dal piano 2022-2025 (EBITDA dei servizi consolidato) risultante dal bilancio consolidato del Gruppo di ciascun anno;
2. permanenza del beneficiario nel Gruppo alla data di chiusura dell'esercizio di riferimento (al 31 dicembre 2022, al 31 dicembre 2023, al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2025).

In data 16 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2022, che si sono verificate le condizioni di esercizio e, pertanto, si è proceduto all'assegnazione ai beneficiari delle opzioni a ciascuno spettanti.

Al Presidente e Amministratore Delegato sono state assegnate n. 75.000 opzioni (pari al 25% del numero complessivo di opzioni).

In data 18 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2023, che si sono verificate le condizioni di esercizio e, pertanto, si procederà all'assegnazione ai beneficiari delle opzioni a ciascuno spettanti.

Al Presidente e Amministratore Delegato sono state assegnate n. 75.000 opzioni (pari al 25% del numero complessivo di opzioni).

In data 18 marzo 2025 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2024, che si sono verificate le condizioni di esercizio e, pertanto, si procederà all'assegnazione ai beneficiari delle opzioni a ciascuno spettanti.

Al Presidente e Amministratore Delegato saranno assegnate n. 75.000 opzioni (pari al 25% del numero complessivo di opzioni).

In data 16 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2025, che non si sono verificate le condizioni di esercizio.

Si ricorda che le opzioni assegnate ai beneficiari potranno essere esercitate dagli stessi dall'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022 ed entro la data del 31 dicembre 2026 al prezzo di Euro 1,63 per azione.

Si rinvia alla Tabella “Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche” allegata con riferimento alle Stock Option relative al Piano di Stock Option 2022-2026 detenute, assegnate ed esercitate nel corso dell’esercizio 2025.

Si ricorda che l’assemblea degli azionisti il 30 aprile 2025 ha approvato, *inter alia*, il piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2025-2029” di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

Si segnala che l’Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di modifica della durata del Piano Stock Option dal 2025-2029 al 2026-2029, riducendo conseguentemente di un anno la durata del Piano Stock Option. Si rinvia alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

## **6. REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO**

Preliminarmente si ricorda che l’attuale Consiglio di Amministrazione della Società resta in carica fino all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025. L’assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà, *inter alia*, chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione ed il suo Presidente, nonché a determinare il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Si rammenta, inoltre, che in data 21 gennaio 2025 il Consiglio di Amministrazione, ricevute le dimissioni di Roberto Busso dalla carica di amministratore delegato e consigliere della Società, sentito il parere del Comitato Nomine e Politiche Retributive, preso atto del parere favorevole del Collegio Sindacale, ha nominato per cooptazione, ai sensi dell’art. 2386 del codice civile e dell’art. 14 dello statuto sociale della Società, alla carica di Amministratore Marco Speretta, procedendo altresì a nominarlo amministratore Delegato della Società.

Si ricorda che Marco Speretta ricopre anche il ruolo di Direttore Generale della Società.

L’Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2025 ha integrato il Consiglio di Amministrazione, confermando l’Amministratore Delegato Marco Speretta, cooptato il 21 gennaio 2025, che resta in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione in carica e, pertanto, sino all’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio che si chiude il 31 dicembre 2025.

Per l'anno 2026 la Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato di Gabetti Property Solutions S.p.A. verrà 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 che rappresenteranno il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato.

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

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

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

Come evidenziato in precedenza, a partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società ha introdotto una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione).

L'assemblea degli azionisti il 29 aprile 2022 ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

L'assemblea degli azionisti il 30 aprile 2025 ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2025 -2029" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di modifica della durata del Piano Stock Option dal 2025-2029 al 2026-2029, riducendo conseguentemente di un anno la durata del Piano Stock Option. Si rinvia alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

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

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

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

<b>Compenso Fisso</b>	67%
<b>Compenso Variabile a breve termine</b>	33%

Non si è tenuto conto del compenso Variabile a lungo termine e del *Piano Welfare*.

## 5.1 REMUNERAZIONE FISSA

Per l'anno 2026 la componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato sarà commisurata al ruolo ed alle responsabilità assegnati. Si comporrà di un emolumento finalizzato a

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

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

Si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 ha deliberato per il Consiglio di Amministrazione in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 il compenso fisso annuo lordo degli Amministratori, come di seguito indicato:

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

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

Il Consiglio di Amministrazione del 21 gennaio 2025, sentito il parere del Comitato Nomine e Politiche Retributive e del Comitato Operazione con Parti Correlate, preso atto del parere favore del Collegio Sindacale ha determinato di attribuire a Marco Speretta, oltre al compenso spettante per la carica di Consigliere di Amministrazione di cui alla delibera assembleare del 28 aprile 2023 e fermo restando il trattamento economico per il rapporto dirigenziale in essere, un compenso annuo fisso di Euro 60.000 a far data dal 21 febbraio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2025 ha confermato le deliberazioni assunte in data 21 gennaio 2025 con riferimento al compenso di Marco Speretta per la carica di Amministratore Delegato.

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

Per l'anno 2026 sarà previsto un Piano di Management by Objectives ("Piano MBO"), dedicato all'Amministratore Delegato, che darà 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 prevedrà l'assegnazione di obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, e coerenti con le responsabilità del soggetto a cui sono assegnati.

Il sistema premiante adotta una curva di maturazione del bonus basata su scaglioni di performance crescenti. Prevede un punto di soglia (threshold) fissato al 90% del raggiungimento del target. Tale soglia rappresenta il livello minimo di performance utile per l'attivazione della componente variabile (payout 70%). Successivamente prevede una curva di pagamento a pendenza progressiva, dove l'incentivo accelera man mano che ci si avvicina al pieno raggiungimento del target. L'incremento del

payout cresce per scaglioni (dal 2% al 5%) man mano che la performance si avvicina al pieno risultato del 100%

Per performance inferiori al 90%, il diritto alla percezione del premio decade integralmente (Payout = 0%).

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

Sarà prevista anche per il 2026 la destinazione del 10% del premio target complessivo al *piano welfare* del Gruppo Gabetti a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi della Società (quali, ad esempio, Ebitda).

Quanto alla remunerazione variabile (MBO) del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, in data 16 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione della Società, preso atto delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Politiche Retributive, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di procedere all'attribuzione degli MBO per il 2026 per gli amministratori esecutivi (tra cui il Presidente e Amministratore Delegato) e i dirigenti del Gruppo Gabetti in considerazione del raggiungimento, in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti ed essendosi verificata la seguente condizione di accesso ai premi:

- anche in presenza del raggiungimento in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti, gli importi dei premi maturati saranno erogati esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:
  - (i) Risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo, già considerati i premi maturati”;
  - (ii) Presenza in organico nel mese di payout;
  - (iii) Tutti i risultati economici devono essere neutralizzati dall'eventuale effetto contabile secondo i principi contabili internazionali derivanti da eventuali piani di incentivazione azionaria.

Quanto agli MBO 2025, per ciascun amministratore esecutivo (tra cui l'Amministratore Delegato) e dirigente del Gruppo Gabetti è stato individuato con riferimento a ciascun obiettivo il risultato conseguito, il livello raggiunto e il bonus maturato, nel rispetto di quanto previsto negli MBO 2025.

E', altresì, indicata, ove previsto, per ciascun soggetto (tra cui l'Amministratore Delegato) la parte di premio maturato destinata al *Piano Welfare* del Gruppo Gabetti (pari al 15% per l'Amministratore Delegato).

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

A partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali (tra cui l'Amministratore Delegato), la Società ha introdotto una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione).

L'assemblea degli azionisti il 29 aprile 2022 ha approvato, *inter alia*, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

Si rinvia alla Tabella "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche" allegata con riferimento alle Stock Option relative al Piano di Stock Option 2022-2026 detenute, assegnate ed esercitate nel corso dell'esercizio 2025.

Si ricorda che l'assemblea degli azionisti il 30 aprile 2025 ha approvato, *inter alia*, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2025-2029" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di modifica della durata del Piano Stock Option dal 2025-2029 al 2026-2029, riducendo conseguentemente di un anno la durata del Piano Stock Option. Si rinvia alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

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

Preliminarmente si ricorda che l'attuale Consiglio di Amministrazione della Società resta in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025. L'assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà, *inter alia*, chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione ed il suo Presidente, nonché a determinare il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Per l'anno 2026 la Politica di Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche di Gabetti Property Solutions S.p.A. sarà 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 che rappresenteranno il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche della Società.

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

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

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

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

## 6.1 REMUNERAZIONE FISSA

Per l'anno 2026 la componente fissa della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche sarà commisurata al ruolo ed alle responsabilità assegnati. Si comporrà di un emolumento finalizzato a remunerare le particolari cariche attribuite da definirsi nel rispetto della Politica di Remunerazione e tenuto conto delle prassi di mercato.

Si evidenzia che l'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 ha deliberato per il Consiglio di Amministrazione in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 il compenso fisso annuo lordo degli Amministratori, come di seguito indicato:

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

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

Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha determinato la remunerazione fissa di Alessandro Gatti quale Vice Presidente della Società come di seguito indicato:

- Compenso fisso annuo lordo 25.000,00 Euro.

Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha determinato la remunerazione fissa di Franco Carlo Papa quale Lead Independent Director, Presidente

del Comitato Controllo e Rischi e Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate della Società come di seguito indicato:

- Compenso fisso annuo lordo 30.000,00 Euro.

## 8. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI APICALI

Per l'anno 2026 la Politica di Remunerazione dei Dirigenti apicali di Gabetti Property Solutions S.p.A. viene definita in coerenza con le specifiche deleghe conferite al ruolo, nonché i livelli retributivi e le best practice di mercato.

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

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

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

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

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

- la retention e la fidelizzazione di Dirigenti Apicali.

Come evidenziato in precedenza, a partire dall'anno 2022, nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società ha introdotto una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione). L'assemblea degli azionisti il 29 aprile 2022 ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

L'assemblea degli azionisti il 30 aprile 2025 ha deliberato il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2025 -2029" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di modifica della durata del Piano Stock Option dal 2025-2029 al 2026-2029, riducendo conseguentemente di un anno la durata del Piano Stock Option. Si rinvia alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

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

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

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

<b>Compenso Fisso</b>	78%
<b>Compenso Variabile a breve termine</b>	22%

Non si è tenuto conto del compenso Variabile a lungo termine e del *Piano Welfare*.

## 7.1 REMUNERAZIONE FISSA

Per l'anno 2026 la componente fissa della remunerazione dei Dirigenti apicali è commisurata al ruolo ed alle responsabilità assegnati. Si compone di una Retribuzione Annuale Lorda finalizzata a remunerare lo specifico ruolo ricoperto, tenuto conto delle prassi di mercato.

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

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

Per l'anno 2026 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 sistema premiante adotta una curva di maturazione del bonus basata su scaglioni di performance crescenti. Prevede un punto di soglia (threshold) fissato al 90% del raggiungimento del target. Tale soglia rappresenta il livello minimo di performance utile per l'attivazione della componente variabile (payout 70%). Successivamente prevede una curva di pagamento a pendenza progressiva, dove l'incentivo accelera man mano che ci si avvicina al pieno raggiungimento del target. L'incremento del payout cresce per scaglioni (dal 2% al 5%) man mano che la performance si avvicina al pieno risultato del 100%

Per performance inferiori al 90%, il diritto alla percezione del premio decade integralmente (Payout = 0%).

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

Sarà prevista anche per il 2026 la destinazione del 15% del premio target complessivo al *piano welfare* del Gruppo Gabetti a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi della Società (quali, ad esempio, Ebitda).

Quanto alla remunerazione variabile (MBO) del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, in data 16 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione della Società, preso atto delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Politiche Retributive, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di procedere all'attribuzione degli MBO per il 2026 per gli amministratori esecutivi (tra cui il Presidente e Amministratore Delegato) e i dirigenti del Gruppo

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

- anche in presenza del raggiungimento in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti, gli importi dei premi maturati saranno erogati esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:
  1. Risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo, già considerati i premi maturati”;
  2. Presenza in organico nel mese di payout;
  3. Tutti i risultati economici devono essere neutralizzati dall’eventuale effetto contabile secondo i principi contabili internazionali derivanti da eventuali piani di incentivazione azionaria.

Quanto agli MBO 2025, per ciascun amministratore esecutivo e dirigente del Gruppo Gabetti è stato individuato con riferimento a ciascun obiettivo il risultato conseguito, il livello raggiunto e il bonus maturato, nel rispetto di quanto previsto negli MBO 2025.

E’ altresì indicata per ciascun soggetto (tra cui i dirigenti apicali del Gruppo Gabetti) la parte di premio maturato destinata al *Piano Welfare* del Gruppo Gabetti (pari al 15% per i dirigenti apicali del Gruppo Gabetti).

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

A partire dall’anno 2022 nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società prevede ha introdotto una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione). L’assemblea degli azionisti il 29 aprile 2022 ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2022-2026” di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

#### *Piano di Stock Option 2022-2026*

In data 14 novembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole del Comitato Nomine e Politiche Retributive e preso atto del parere favorevole del Collegio Sindacale, ha individuato i beneficiari del Piano di Stock Option 2022-2026.

Tra i beneficiari è stato individuato il Dirigente con responsabilità Strategiche della Società Marco Speretta.

Il Piano di Stock Option 2022-2026 è indirizzato agli amministratori esecutivi, ai dirigenti e ai quadri investiti di funzioni rilevanti all'interno della Società o delle Controllate, tenuto conto della funzione dagli stessi svolta nel processo di creazione di valore per il Gruppo.

L'assegnazione delle opzioni è prevista per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022, e allo stesso modo, per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023, per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2024, e per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025.

L'assegnazione potrà avvenire al verificarsi delle seguenti condizioni di esercizio:

1. raggiungimento del risultato "target" previsto dal piano 2022-2025 (EBITDA dei servizi consolidato) risultante dal bilancio consolidato del Gruppo di ciascun anno;
2. permanenza del beneficiario nel Gruppo alla data di chiusura dell'esercizio di riferimento (al 31 dicembre 2022, al 31 dicembre 2023, al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2025).

In data 16 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio di riferimento al 31 dicembre 2022, che si sono verificate le condizioni di esercizio e, pertanto, si è proceduto all'assegnazione ai beneficiari delle opzioni a ciascuno spettanti.

Al Dirigente con responsabilità Strategiche della Società Marco Speretta sono state assegnate n. 37.500 opzioni (pari al 25% del numero complessivo di opzioni).

In data 18 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio di riferimento al 31 dicembre 2023, che si sono verificate le condizioni di esercizio e, pertanto, si procederà all'assegnazione ai beneficiari delle opzioni a ciascuno spettanti.

Al Dirigente con responsabilità Strategiche della Società Marco Speretta sono state assegnate n. 37.500 opzioni (pari al 25% del numero complessivo di opzioni).

In data 18 marzo 2025 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio di riferimento al 31 dicembre 2024, che si sono verificate le condizioni di esercizio e, pertanto, si procederà all'assegnazione ai beneficiari delle opzioni a ciascuno spettanti.

Al Dirigente con responsabilità Strategiche della Società Marco Speretta saranno assegnate n. 37.500 opzioni (pari al 25% del numero complessivo di opzioni).

In data 16 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2025, che non si sono verificate le condizioni di esercizio.

Si ricorda che le opzioni che saranno assegnate ai beneficiari potranno essere esercitate dagli stessi dall'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 ed entro la data del 31 dicembre 2026 al prezzo di Euro 1,63 per azione.

Si rinvia alla Tabella “Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche” allegata con riferimento alle Stock Option relative al Piano di Stock Option 2022-2026 detenute, assegnate ed esercitate nel corso dell’esercizio 2025.

Si ricorda che l’assemblea degli azionisti il 30 aprile 2025 ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato “Piano Stock Option 2025-2029” di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

Si segnala che l’Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di modifica della durata del Piano Stock Option dal 2025-2029 al 2026-2029, riducendo conseguentemente di un anno la durata del Piano Stock Option. Si rinvia alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

## **9. POLITICA IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO/MANDATO**

Per l’anno 2026 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 2025, dando *disclosure* circa la maturazione dei compensi fissi, delle eventuali componenti variabili sulla base dei piani di incentivazioni (MBO) e del Piano Welfare del 2025.

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 2025

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2025 si è espressa in maniera favorevole tramite votazione in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Si riporta, di seguito, per completezza il rendiconto delle votazioni dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2025 sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Azioni rappresentate in assemblea	29.178.443, pari al 48,360% del capitale sociale avente diritto di voto
Azioni per le quali è stato espresso il voto	29.178.443, pari al 48,360% del capitale sociale avente diritto di voto
Azioni per le quali non è stato espresso il voto	0, pari allo 0,000% del capitale sociale avente diritto di voto
Azioni Favorevoli	29.178.443
Azioni Contrarie	0
Azioni Astenute	0
Azioni Non Votanti	0

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

La Politica 2025 è stata oggetto di verifica da parte del Comitato nomine e politiche retributive in occasione della riunione del 16 marzo 2026, 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 2025 è stata attuata, in favore dei soggetti destinatari, attraverso le componenti previste dalla stessa, ovvero, ove applicabili:

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

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

Nel corso dell'esercizio 2025, il Comitato nomine e politiche retributive, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023, si è riunito 3 volte con la partecipazione attiva dei membri del Comitato.

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

## **1.2 COMPENSI FISSI**

A valere sull'Esercizio 2025, i compensi fissi relativi al Consiglio di Amministrazione hanno rispettato quanto indicato nella Politica di Remunerazione e quanto approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023 e dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2023, in data 21 gennaio 2025 e in data 12 maggio 2025, come indicato in Tabella 1.

A valere sull'Esercizio 2025, i compensi relativi al Collegio Sindacale hanno rispettato quanto indicato nella Politica di Remunerazione e quanto approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2024, come indicato in Tabella 1.

## **1.3 COMPENSI VARIABILI**

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

In data 16 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione della Società, preso atto delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Politiche Retributive, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di procedere all'attribuzione degli MBO per il 2026 per gli amministratori esecutivi ed i dirigenti del Gruppo Gabetti in considerazione del raggiungimento, in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti ed essendosi verificata la seguente condizione di accesso ai premi:

- anche in presenza del raggiungimento in tutto o in parte, dei target assegnati ai singoli soggetti, gli importi dei premi maturati saranno erogati esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:
  - (i) Risultato del Gruppo Gabetti ante imposte positivo, già considerati i premi maturati”;
  - (ii) Presenza in organico nel mese di payout;
  - (iii) Tutti i risultati economici devono essere neutralizzati dall'eventuale effetto contabile secondo i principi contabili internazionali derivanti da eventuali piani di incentivazione azionaria.

Quanto agli MBO 2025, per ciascun amministratore esecutivo e dirigente del Gruppo Gabetti è stato individuato con riferimento a ciascun obiettivo il risultato conseguito, il livello raggiunto e il bonus maturato, nel rispetto di quanto previsto negli MBO 2025.

## **REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE**

A partire dall'anno 2022 nella Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali, la Società prevede ha introdotto una remunerazione variabile a lungo termine (Piani di Incentivazione). L'assemblea degli azionisti il 29 aprile 2022 ha approvato il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2022-2026" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

### *Piano di Stock Option 2022-2026*

In data 14 novembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole del Comitato Nomine e Politiche Retributive e preso atto del parere favorevole del Collegio Sindacale, ha individuato i beneficiari del Piano di Stock Option 2022-2026.

L'assegnazione delle opzioni è prevista per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022, e allo stesso modo, per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023, per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2024, e per un quarto (25%) all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025.

L'assegnazione potrà avvenire al verificarsi delle seguenti condizioni di esercizio:

1. raggiungimento del risultato "target" previsto dal piano 2022-2025 (EBITDA dei servizi consolidato) risultante dal bilancio consolidato del Gruppo di ciascun anno;
2. permanenza del beneficiario nel Gruppo alla data di chiusura dell'esercizio di riferimento (al 31 dicembre 2022, al 31 dicembre 2023, al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2025).

In data 16 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio di riferimento al 31 dicembre 2022, che si sono verificate le condizioni di esercizio e, pertanto, si è proceduto all'assegnazione ai beneficiari delle opzioni a ciascuno spettanti.

In data 18 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio di riferimento al 31 dicembre 2023, che si sono verificate le condizioni di esercizio e, pertanto, si è proceduto all'assegnazione ai beneficiari delle opzioni a ciascuno spettanti.

In data 18 marzo 2025 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio di riferimento al 31 dicembre 2024, che si sono verificate le condizioni di esercizio e, pertanto, si procederà all'assegnazione ai beneficiari delle opzioni a ciascuno spettanti.

In data 16 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione ha determinato, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2025, che non si sono verificate le condizioni di esercizio.

Si ricorda che le opzioni assegnate ai beneficiari potranno essere esercitate entro la data del 31 dicembre 2026 al prezzo di Euro 1,63 per azione.

Si rinvia alla Tabella "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche" allegata con riferimento alle Stock Option relative al Piano di Stock Option 2022-2026 detenute, assegnate ed esercitate nel corso dell'esercizio 2025.

Si ricorda che l'assemblea degli azionisti il 30 aprile 2025 ha approvato, inter alia, il piano di incentivazione denominato "Piano Stock Option 2025-2029" di cui alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

Si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2026 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di modifica della durata del Piano Stock Option dal 2025-2029 al 2026-2029, riducendo conseguentemente di un anno la durata del Piano Stock Option. Si rinvia alla documentazione redatta ai sensi della vigente normativa applicabile e messa a disposizione del pubblico e alla quale si rimanda per tutte le informazioni, caratteristiche, condizioni e termini.

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

A valere sull'Esercizio 2025, 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;
- iii) *Piano Welfare* del Gruppo Gabetti.

## **2. COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025**

**2.1. TABELLA 1: Compensi corrisposti agli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti apicali relativi all'esercizio 2025**

## 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					
<b>Fabrizio Prete</b>	Presidente Cda	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2025									
				150.000	-	101.250	-	-	-	251.250	6.454,00	
Compensi nella società che redige il bilancio				142.000 (1)	-	-	-	27.228 (2)	-	169.228		
Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				<b>292.000</b>		<b>101.250</b>		<b>27.228</b>		<b>420.478</b>		
<b>Marco Sporetta</b>	Amministratore Delegato	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2026									
Compensi nella società che redige il bilancio				253.009	-	37.743	-	26.553 (3)	-	317.306	3.227,00	
Compensi da controllate e collegate				50.000 (4)	-	-	-	-	-	50.000		
<b>Totale</b>				<b>303.009</b>		<b>37.743</b>		<b>26.553</b>		<b>367.306</b>		
<b>Alessandro Gatti</b>	Vice Presidente Cda	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				28.344	-	-	-	-	-	28.344		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>28.344</b>						<b>28.344</b>		
<b>Roberto Busso</b>	Amministratore Delegato	01.01.25-21.01.25	Approvazione Bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				16.190	-	-	-	604 (3)	-	16.794		210.000 (7)
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>16.190</b>				<b>604</b>		<b>16.794</b>		
<b>Franco Carlo Papa</b>	Consigliere	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				41.600	-	-	-	-	-	41.600		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>41.600</b>						<b>41.600</b>		
<b>Barbara Beltrame Giacomello</b>	Consigliere	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
<b>Emma Marcegaglia</b>	Consigliere	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
<b>Antonio Marcegaglia</b>	Consigliere	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
<b>Patrizia Longhini</b>	Consigliere	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
<b>Claudia Malvestiti</b>	Consigliere	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
<b>Emiliano Di Bartolo</b>	Consigliere	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				<b>10.000</b>						<b>10.000</b>		
<b>Andrea Bolletta</b>	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2026									
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	-	-	-	-	-	25.000		
Compensi da controllate e collegate				37.000 (5)	-	-	-	-	-	37.000		
<b>Totale</b>				<b>62.000</b>						<b>62.000</b>		
<b>Enrico Colantoni</b>	Sindaco Effettivo	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2026									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	5.334 (6)	-	-	-	-	17.834		
Compensi da controllate e collegate				26.000 (5)	-	-	-	-	-	26.000		
<b>Totale</b>				<b>38.500</b>						<b>43.834</b>		
<b>Doriana Pironcini</b>	Sindaco Effettivo	01.01.25-31.12.25	Approvazione Bilancio 2026									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	-	-	-	-	-	12.500		
Compensi da controllate e collegate				21.500 (5)	-	-	-	-	-	21.500		
<b>Totale</b>				<b>34.000</b>						<b>34.000</b>		

(1) Compenso in qualità di Presidente e Amministratore Delegato di Patrigest S.p.A.

(2) Polizze assicurative e piano welfare

(3) Auto aziendale e piano welfare

(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

(7) Competenze di fine rapporto di lavoro dipendente

**2.2. TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativi all'esercizio 2025.**

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti (9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (12)
			(2)	(3)	4	(5)	(6)	(7)	(8)		10	(11)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Fabrizio Prete	Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2022-2026											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	150.000	2022-2026						0	75.000	45.000,00	6.454,00
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
(III) Totale													
Marco Speretta	Dirigente con responsabilità strategiche	Piano 2022-2026											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	75.000	2022-2026							37.500	22.500,00	3.227,00
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
(III) Totale													

Per data di assegnazione si intende la data in cui si è perfezionata l'assegnazione delle opzioni all'esito dell'accettazione da parte del beneficiario

**2.3. TABELLA 3: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti apicali relativi all'esercizio 2025**

**TABELLA 3**

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

<b>Cognome Nome</b>	<b>Società Partecipata</b>	<b>Numero azioni ordinarie possedute alla fine dell'esercizio 2024</b>	<b>Numero azioni ordinarie acquistate</b>	<b>Numero azioni ordinarie vendute</b>	<b>Numero azioni ordinarie possedute alla fine dell'esercizio 2025</b>
/	Gabetti Property Solutions S.p.A.	/	/	/	/

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

Alla fine dell'esercizio 2024 Marcegaglia Investments S.r.l. deteneva n. 19.585.456 azioni ordinarie di Gabetti Property Solutions S.p.A.. Alla fine dell'esercizio 2025 nessuna variazione è intervenuta.

Alessandro Gatti detiene una quota in piena proprietà pari al 95% del capitale sociale di F.G. Invest S.r.l. la quale alla fine dell'esercizio 2024 deteneva n. 9.592.987 azioni ordinarie di Gabetti Property Solutions S.p.A.. Alla fine dell'esercizio 2025 nessuna variazione è intervenuta.

Milano, 16 marzo 2026

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