



Brioschi Sviluppo Immobiliare spa

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

(ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza)

BRIOSCHI
SVILUPPO IMMOBILIARE SPA
dal 1907

Sede legale:

Via G. B. Piranesi, 10 - 20137 Milano

Sede operativa:

Piazza della Conciliazione, 1 - 20123 Milano

Tel. +39 02 485616.1 / Fax +39 02 463260

www.brioschi.it / info@brioschi.it

Cap. soc. € 114.514.674 i.v.

R.E.A. Milano 10761

C.F., R.I. MI e P. I.V.A. 00720900158

Premessa

La presente relazione (di seguito, la "Relazione"), predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (di seguito, "TUF") e approvata con delibera consiliare del 14 aprile 2020, illustra la vigente politica generale di Brioschi Sviluppo Immobiliare S.p.A. (di seguito, "Brioschi") in materia di remunerazione dei componenti degli organi sociali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche ed elenca i compensi corrisposti con riferimento all'esercizio 2019. La Relazione viene messa a disposizione dei soci di Brioschi unitamente alla documentazione prevista per l'Assemblea convocata per il 25 giugno 2020, in prima convocazione, e per il 26 giugno 2020, in seconda convocazione, al fine di deliberare, tra l'altro, sul bilancio d'esercizio della Società al 31 dicembre 2019. La Relazione viene contestualmente trasmessa a Borsa Italiana S.p.A. per la diffusione al pubblico, ed è consultabile sul sito internet della Società (www.brioschi.it) e sul meccanismo di stoccaggio eMarket Storage (www.emarketstorage.com).

SEZIONE I

I.1. Organi e soggetti coinvolti in materia di remunerazione

Nell'assunzione e nell'attuazione delle scelte in materia di politica delle remunerazioni gli organi e i soggetti coinvolti sono:

- l'Assemblea,
- il Consiglio di Amministrazione,
- il Comitato per le remunerazioni,
- gli amministratori esecutivi,
- il direttore generale,
- il Collegio sindacale.

Assemblea

All'Assemblea spetta:

- ai sensi dell'art. 2364 c.c. e dell'art. 26 dello Statuto, determinare il compenso degli organi sociali e del soggetto preposto alla revisione legale dei conti;
- deliberare, con voto vincolante così come previsto dall'art. 123-ter comma 3 del TUF, in merito alla politica illustrata nella presente sezione della relazione sulla remunerazione degli organi di amministrazione, dei direttori generali, degli organi di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Brioschi;
- deliberare, con voto non vincolante sui compensi corrisposti nel 2019 agli organi di amministrazione, di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche;
- deliberare, a norma dell'art. 114-bis del TUF, sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori di Brioschi o delle società controllate e controllanti.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo incaricato di:

- istituire tra i propri consiglieri un comitato per le remunerazioni composto da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, con almeno un componente con consolidata conoscenza in materia finanziaria o di politiche retributive verificata dal Consiglio al momento della nomina, così come previsto dal Codice di Autodisciplina;
- stabilire, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sulla base delle proposte formulate dal comitato per le remunerazioni;
- approvare la relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF da sottoporre all'Assemblea;
- attribuire eventuali deleghe in materia di remunerazioni;
- predisporre, con il supporto del comitato per le remunerazioni, gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- dare attuazione agli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea.

Nella tabella di seguito si riporta la composizione e i ruoli del Consiglio di Amministrazione in carica al 31.12.2019.

Componenti	Carica	Esecutivi	Non Esecutivi	Indipendenti	
				ai sensi del TUF	ai sensi del Codice di Autodisciplina
Luigi Pezzoli	Presidente	*			
Matteo Cabassi	Amministratore Delegato	*			
Daniele Corti	Consigliere		*	*	*
Marco Abramo Lanza	Consigliere		*	*	*
Elisabet Nyquist	Consigliere		*	*	*
Mariateresa Salerno	Consigliere		*	*	*
Silvia Vacca	Consigliere		*	*	*

Comitato per le remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, ha ritenuto opportuno istituire al proprio interno il comitato per le remunerazioni, composto da amministratori non esecutivi e indipendenti. Il comitato per le remunerazioni è l'organo incaricato di:

- formulare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori che ricoprono particolari cariche;
- proporre al Consiglio, sulla base delle informazioni fornite dall'amministratore delegato, l'adozione di criteri generali per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della scelte in materia di politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Al 31 dicembre 2019 il comitato per le remunerazioni risulta composto da consiglieri tutti non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina. Nella tabella che segue se ne riporta la composizione con le qualifiche di ogni membro.

Componenti	Carica	Esecutivi	Non Esecutivi	Indipendenti	
				ai sensi del TUF	ai sensi del Codice di Autodisciplina
Daniele Corti	Membro		*	*	*
Marco Abramo Lanza	Membro		*	*	*
Elisabet Nyquist	Membro		*	*	*
Mariateresa Salerno	Presidente	*		*	*
Silvia Vacca	Membro		*	*	*

Il comitato per le remunerazioni, come previsto dal Codice di Autodisciplina, nell'espletamento dei suoi compiti, può avvalersi di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive. I consulenti esterni non devono tuttavia avere collaborazioni con la Società di entità tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio. Nell'anno in corso il comitato per le remunerazioni non si è avvalso di esperti indipendenti nella svolgimento della propria attività.

Amministratori Esecutivi

L'amministratore delegato e il presidente del Consiglio di Amministrazione:

- forniscono al comitato per le remunerazioni ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione;
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con il presente documento.

Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 2389 C.C., il Collegio Sindacale esprime il proprio parere con riferimento alle proposte del comitato per le remunerazioni sui compensi previsti per gli amministratori investiti di particolari cariche; nel formulare il proprio parere, il Collegio Sindacale verifica la coerenza delle proposte di remunerazione con la politica generale della Società, nonché la congruità dei compensi proposti in relazione alla natura e al tipo di incarico, commisurati alle dimensioni della Società.

Nella tabella di seguito si riporta la composizione del Collegio Sindacale in carica al 31.12.2019.

Componenti	Carica	In carica dal	Indipendenti	%presenze ¹	Numero altri incarichi ²
Ambrogio Brambilla	Presidente	27/04/18	*	100%	7
Gigliola Adele Villa	Sindaco effettivo	27/04/18	*	89%	1
Roberto Castoldi	Sindaco effettivo	27/04/18	*	100%	2
Walter Cecconi	Sindaco supplente	27/04/18	*		
Alberto Rimoldi	Sindaco supplente	27/04/18	*		

¹ In questa colonna è indicata la percentuale di partecipazione dei Sindaci alle riunioni del Collegio Sindacale.

² In questa colonna è indicato il numero di incarichi di Amministratore o Sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative, ovvero di rilevanti dimensioni.

I.2. La politica retributiva

a) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente

La politica generale sulle remunerazioni, che sottende la determinazione dei compensi spettanti agli amministratori, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategica, è volta a coniugare l'esigenza di attrarre, motivare e trattenere le risorse professionali con la necessità di perseguire gli obiettivi aziendali nel rispetto dei vincoli di efficienza economico-gestionale, nonché a garantire e mantenere un equo rapporto tra gli stipendi netti massimi e minimi applicati.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la politica delle remunerazioni in data 14 aprile 2020, su proposta del comitato per le remunerazioni riunitosi in data 9 aprile 2020.

La politica delle remunerazioni ha durata annuale e ha ad oggetto la remunerazione dell'amministratore delegato, degli amministratori investiti di particolari cariche, degli amministratori non esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2020.

Il comitato per le remunerazioni ha ritenuto di non apportare modifiche significative alla politica delle remunerazioni relativa all'esercizio 2020, rispetto alla politica remunerativa relativa all'esercizio 2019.

b) 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 remunerazione degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche non è strutturata in una componente variabile, nell'obiettivo prioritario di rendere sostenibile il perseguimento degli interessi sociali, nonché di creare valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo termine. La Società ritiene maggiormente appropriato valutare, sulla base dei risultati aziendali conseguiti e delle condizioni economiche-finanziarie, l'opportunità di prevedere eventuali premi monetari commisurati alla retribuzione fissa da assegnare, proporzionalmente ai diversi livelli aziendali (amministratori, direttore generale, dirigenti e altri dipendenti) o a gruppi di progetto, coerentemente con la visione che porta la Società da sempre a considerare i risultati conseguiti come frutto di un lavoro collettivo e non solo individuale.

c) La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Alla data della Relazione, la Società non ha predisposto una politica riguardante i benefici non monetari e non ha previsto a favore degli amministratori, del direttore generale o dei dirigenti con responsabilità strategica benefici non monetari ad esclusione di auto aziendali.

d) 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, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;

Si rinvia a quanto indicato sub lettera b).

e) 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;

Come sopra indicato, la remunerazione degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche non è strutturata in una componente variabile. Non sono stati inoltre attuati piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori di Brioschi o delle società controllate e controllanti.

f) 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 delle remunerazioni risulta coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio. L'attività di Brioschi è infatti orientata in primo luogo allo sviluppo di grandi progetti di intervento che richiedono lunghi tempi di realizzazione, e in secondo luogo a investimenti immobiliari a reddito e compravendite di complessi immobiliari. La Società, a fronte dell'orizzonte temporale di realizzo delle attività, ha infatti reputato di strutturare la remunerazione degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche nella sola componente fissa, ritenendo maggiormente appropriato valutare al verificarsi di operazioni immobiliari significative e di determinate condizioni economiche-finanziarie, l'opportunità di prevedere eventuali premi monetari di natura straordinaria.

g) 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;

Si rinvia a quanto indicato sub lettera e).

h) 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;

Non sono previsti meccanismi di indennità in caso di dimissioni, licenziamento o altre ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.

i) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;

Non sono previste coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie; si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategica, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la persona assicurata o la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

l) 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.);

L'emolumento annuo degli amministratori è determinato in misura fissa dall'assemblea degli azionisti e, normalmente, non prevede l'attribuzione di gettoni di presenza alle riunioni. Il Consiglio di Amministrazione stabilisce la ripartizione dell'intero emolumento annuo, solitamente in parti uguali, tra ciascuno dei suoi amministratori, compresi gli amministratori indipendenti. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, stabilisce inoltre il compenso, da riconoscere in aggiunta all'emolumento spettante a ciascun amministratore, per l'attività di partecipazione a comitati.

I compensi degli amministratori con particolari incarichi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del comitato per le remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, sulla base dello specifico contenuto e della natura dei compiti e delle deleghe attribuiti, nonché delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno della Società, assicurando una congrua correlazione con i compensi medi riconosciuti nell'ambito delle realtà quotate italiane, rapportati alle dimensioni della Società.

m) La politica in materia di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

Anche nell'ottica di preservare l'indipendenza della funzione, i compensi dei componenti del Collegio Sindacale sono unicamente stabiliti dall'Assemblea degli azionisti in misura fissa, secondo quanto disposto

dall'art. 2402 cod. civ. e sono commisurati all'impegno necessario allo svolgimento delle relative funzioni, senza che siano previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni dell'organo o ai consigli di amministrazione. L'eventuale partecipazione di componenti del Collegio Sindacale all'organismo di vigilanza della Società viene regolata attraverso un compenso fisso annuale, proporzionato all'impegno richiesto.

n) 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 non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

o) Elementi della politica di remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della politica:

- le componenti fisse della remunerazione dei soggetti destinatari della politica,
- i premi monetari;
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni eventuale deroga temporanea alla politica di remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del comitato per le remunerazioni e del Collegio sindacale per quanto riguarda gli amministratori, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

SEZIONE II

II.1. I compensi corrisposti agli organi di amministrazione e controllo e al direttore generale

Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto, ai membri del Consiglio di Amministrazione, oltre alle spese sostenute per ragione del loro ufficio, spetta un compenso annuale determinato dall'Assemblea in conformità all'art. 2389 cod.civ. Tale delibera assembleare è valida anche per gli esercizi successivi, fino a diversa determinazione. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, sulla base delle proposte formulate dal comitato per le remunerazioni.

Con delibera del 27 aprile 2018, l'Assemblea ordinaria ha determinato l'emolumento annuale complessivo spettante all'intero Consiglio di Amministrazione in 49.000 euro annui lordi. Il 7 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire l'intero emolumento annuo in parti uguali tra ciascuno dei suoi amministratori, ovvero in 7.000 euro annui lordi ciascuno. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha inoltre disposto di riconoscere in aggiunta a tale compenso:

- 1.000 euro lordi annui a ciascun membro del comitato per le remunerazioni,
- 5.000 euro lordi annui a ciascun componente del comitato controllo e rischi.

Il 26 settembre 2018, ai sensi dell'art. 2389 cod.civ., sulla base delle proposte formulate dal comitato per le remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di riconoscere in aggiunta all'emolumento stabilito dall'Assemblea un compenso per incarichi speciali di:

- 150.000 euro lordi annui a Luigi Pezzoli, per la carica di Presidente,
- 250.000 euro lordi annui a Matteo Cabassi, per la carica di Amministratore Delegato, in riduzione rispetto a quanto attribuito per la medesima funzione dal precedente Consiglio di Amministrazione, in considerazione dell'impegno al contenimento dei costi manifestato dal management della Società.

Il 10 luglio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha nominato direttore generale Eugenio Kannès sino a dimissioni o revoca. Al direttore generale spetta la retribuzione prevista per l'incarico di dirigente, pari a 150.000 euro lordi annui.

Nell'esercizio 2019 agli amministratori e al direttore generale non sono stati corrisposti bonus o altri incentivi, fatti salvi gli emolumenti corrisposti da controllate o collegate per gli incarichi di amministrazione rivestiti, nonché benefici non monetari ad esclusione delle auto aziendali. Non sono inoltre maturate indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, dal momento che non sono stati attuati meccanismi retributivi in questa direzione.

Il 27 aprile 2018, l'Assemblea ordinaria ha deliberato di riconoscere al Collegio Sindacale un emolumento annuale di 50.000 euro lordi annui, di cui 20.000 euro lordi annui al presidente Ambrogio Brambilla e 15.000 euro lordi annui a ciascuno dei sindaci effettivi Roberto Castoldi e Gigliola Adele Villa.

Nel corso del 2019 non sono stati implementati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari rivolti agli organi di amministrazione e controllo.

II.2. I compensi corrisposti agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Al 31 dicembre 2019, oltre all'amministratore delegato Matteo Cabassi e al direttore generale Eugenio Kannès, gli altri dirigenti con responsabilità strategiche di Brioschi Sviluppo Immobiliare sono tre. La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche ha previsto un compenso fisso annuale così come rappresentato nella tabella riportata nel paragrafo seguente. Dal momento che nessuno dei dirigenti con responsabilità strategica ha percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, i dati vengono forniti a livello aggregato.

Nell'esercizio 2019 ai dirigenti non sono stati corrisposti bonus o altri incentivi, fatti salvi quelli relativi agli emolumenti da controllate o collegate per gli incarichi rivestiti nei consigli di amministrazione, nonché benefici non monetari ad esclusione delle auto aziendali. Non sono inoltre maturate indennità di cessazione del rapporto di lavoro, dal momento che non sono stati attuati meccanismi retributivi in questa direzione.

Nel corso dell'esercizio 2019 non sono stati implementati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari rivolti ai dirigenti con responsabilità strategica.

II.3 Schema dei compensi maturati dagli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nelle tabelle seguenti vengono riportati i compensi degli organi di amministrazione e controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche relativi all'esercizio 2019.

Si specifica che nei "Compensi fissi" sono compresi secondo un criterio di competenza: gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea; i compensi ricevuti per l'attribuzione di speciali incarichi; le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e l'accantonamento TFR.

La voce "Compensi per la partecipazione a comitati" comprende sempre secondo un criterio di competenza i compensi spettanti agli amministratori per la partecipazione al comitato per la remunerazione, al comitato controllo e rischi e all'organismo di vigilanza.

Tabella 1. Compensi maturati dai componenti dell'organo di amministrazione

Nome	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	Partecipazioni agli utili					
Luigi Pezzoli (1)	Presidente	01/01/2019-31/12/2019	31/12/2020									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				157.000						157.000		
Compensi da controllate e collegate				17.882						17.882		
Totale				174.882						174.882		
Matteo Cabassi (2)	Amministratore Delegato	01/01/2019-31/12/2019	31/12/2020									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				382.165				3.268		385.433		
Compensi da controllate e collegate				71.000						71.000		
Totale				453.165				3.268		456.433		
Daniele Conti (3)	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	31/12/2020									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				7.000	6.000					13.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				7.000	6.000					13.000		
Marco Abramo Lanza (4)	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	31/12/2020									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				7.000	6.000					13.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				7.000	6.000					13.000		
Anna Elisabet Nyquist (5)	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	31/12/2020									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				7.000	6.000					13.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				7.000	6.000					13.000		
Mariateresa Salerno (6)	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	31/12/2020									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				7.000	11.000					18.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				7.000	11.000					18.000		
Silvia Vacca (7)	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	31/12/2020									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				7.000	6.000					13.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				7.000	6.000					13.000		
Eugenio Kannès (8)	Direttore Generale	10/07/2019-31/12/2019	fino a revoca									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				75.000	-					75.000		
Compensi da controllate e collegate				53.698						53.698		
Totale				128.698	-					128.698		

- Il compenso di Luigi Pezzoli nel 2019 è così ripartito: 7.000€ di emolumento per la carica di amministratore; 150.000€ per l'incarico di presidente; 17.882€ per gli incarichi ricoperti nel corso dell'esercizio in società controllate e collegate.
- Il compenso di Matteo Cabassi nel 2019 è così ripartito: 7.000€ di emolumento per la carica di amministratore; 250.000€ per l'incarico di amministratore delegato; 125.165€ per la retribuzione relativa all'incarico da dirigente svolto nell'esercizio; 71.000€ per incarichi ricoperti in società controllate e collegate; 3.268€ per benefici non monetari (auto aziendale).
- Il compenso di Daniele Conti nel 2019 è così ripartito: 7.000€ di emolumento maturato per la carica di amministratore; 6.000€ per la partecipazione ai seguenti comitati: controllo e rischi (5.000€) e remunerazioni (1.000€).
- Il compenso di Marco Abramo Lanza nel 2019 è così ripartito: 7.000€ di emolumento maturato per la carica di amministratore; 6.000€ per la partecipazione ai seguenti comitati: controllo e rischi (5.000€) e remunerazioni (1.000€).
- Il compenso di Anna Elisabet Nyquist nel 2019 è così ripartito: 7.000€ di emolumento per la carica di amministratore; 6.000€ per la partecipazione ai seguenti comitati: controllo e rischi (5.000€) e remunerazioni (1.000€).
- Il compenso di Mariateresa Salerno nel 2019 è così ripartito: 7.000€ di emolumento maturato per la carica di amministratore; 11.000€ per la partecipazione ai seguenti comitati e organismi: controllo e rischi (5.000€), remunerazioni (1.000€) e organismo di vigilanza (5.000€).
- Il compenso di Silvia Vacca nel 2019 è così ripartito: 7.000€ di emolumento per la carica di amministratore; 6.000 € per la partecipazione ai seguenti comitati: controllo e rischi (5.000€) e remunerazioni (1.000€).
- Il compenso di Eugenio Kannès nel 2019 è così ripartito: 75.000€ per la retribuzione relativa all'incarico da dirigente svolto nell'esercizio (si precisa che la retribuzione relativa all'incarico da dirigente dalla data di assunzione, l'1 luglio 2019, alla data di nomina di direttore generale è pari a 3.668,48€); 53.698€ per incarichi ricoperti in società controllate e collegate.

Tabella 2. Compensi maturati dai componenti dell'organo di controllo

Nome	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	Partecipazioni agli utili					
Ambrogio Brambilla (1)	Presidente	27/04/2018-31/12/2018	31/12/2020									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				20.000						20.000		
Compensi da controllate e collegate				9.500						9.500		
Totale				29.500						29.500		
Roberto Castoldi (2)	Sindaco effettivo	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2020									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				15.000						15.000		
Compensi da controllate e collegate				5.000						5.000		
Totale				20.000						20.000		
Gigliola Adele Villa (3)	Sindaco effettivo	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2020									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				15.000						15.000		
Compensi da controllate e collegate				9.500						9.500		
Totale				24.500						24.500		

- (1) Il compenso di Ambrogio Brambilla è relativo per 20.000€ all'emolumento maturato nell'esercizio spettante all'incarico di presidente del Collegio Sindacale; per 9.500€ ai compensi relativi ad altri incarichi ricoperti in altre società controllate e collegate.
- (2) Il compenso di Roberto Castoldi è relativo per 15.000€ all'emolumento maturato nell'esercizio spettante all'incarico di sindaco effettivo; per 5.000 € ai compensi relativi ad altri incarichi ricoperti in altre società controllate e collegate.
- (3) Il compenso di Gigliola Adele Villa è relativo per 15.000€ all'emolumento maturato nell'esercizio spettante all'incarico di sindaco effettivo; per 9.500€ ai compensi relativi ad altri incarichi ricoperti in altre società controllate e collegate.

(4) Tabella 3. Compensi maturati dai dirigenti con responsabilità strategiche

Nome	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	Partecipazioni agli utili					
Altri dirigenti con responsabilità strategiche												
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				397.998				8.407		406.405		
Compensi da controllate e collegate				83.036				2.025		83.036		
Totale				481.034				10.432		489.441		

I benefici non monetari si riferiscono alle auto aziendali.

II.4 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Secondo quanto previsto dall'art. 84-quater, comma 4 del Regolamento Emittenti si specifica che nel corso dell'esercizio 2019 i componenti degli organi di amministrazione e controllo, il direttore generale e i dirigenti con responsabilità strategiche, nonché i relativi coniugi non legalmente separati e i figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie, o per interposta persona, non hanno posseduto, venduto o acquistato partecipazioni in Brioschi.