

Brioschi Sviluppo Immobiliare S.p.A.

Relazione sulla politica 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 25 marzo 2026, 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 2025. La Relazione viene messa a disposizione dei soci di Brioschi unitamente alla documentazione prevista per l'Assemblea convocata per il 22 e 23 maggio 2026, rispettivamente in prima e seconda convocazione, al fine di deliberare, tra l'altro, sul bilancio d'esercizio della Società al 31 dicembre 2025. 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 - Politica in materia di remunerazione

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 nomine e remunerazioni,
- gli amministratori esecutivi,
- 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, così come previsto dal comma 3-bis dell'art. 123-ter del TUF, in merito alla politica illustrata nella presente sezione della relazione sulla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Brioschi;
- deliberare con finalità consultive sulla seconda sezione della presente relazione che espone i compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, ai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'anno precedente, come previsto dal comma 6 dell'art. 123-ter del TUF;
- 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 nomine e 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 Corporate Governance;
- stabilire, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sulla base delle proposte formulate dal comitato nomine e remunerazioni;
- approvare la presente relazione da sottoporre all'Assemblea;
- attribuire eventuali deleghe in materia di remunerazioni;
- predisporre, con il supporto del comitato nomine e 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.

L'Assemblea del 29 aprile 2024 ha determinato in 7 il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione che rimarranno in carica fino all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2025. La nomina degli amministratori è avvenuta sulla base del meccanismo del voto di lista: dalla lista presentata

dal socio di maggioranza Bastogi spa sono stati nominati i signori Matteo Cabassi (Presidente), Luigi Pezzoli (Vice Presidente), Eugenio Kannès (Amministratore Delegato), Daniele Conti, Maria Teresa Salerno e Silvia Vacca; dalla lista di minoranza presentata dal socio Viris spa è stata nominata consigliere Raffaella Viscardi.
Nella tabella di seguito si riporta la composizione e i ruoli del Consiglio di Amministrazione in carica al 31.12.2025.

				Indipendenti	
Carica	*Componenti*	*Esecutivi*	*Non Esecutivi*	*ai sensi del TUF*	*ai sensi del Codice di Corporate Governance*
Presidente	Matteo Cabassi	*			
Vice Presidente	Luigi Arcangelo Pezzoli	*			
Amministratore Delegato	Eugenio Kannès	*			
Consigliere	Daniele Conti		*	*	*
Consigliere	Maria Teresa Salerno		*	*	*
Consigliere	Silvia Vacca		*	*	*
Consigliere	Raffaella Viscardi		*	*	*

Comitato nomine e remunerazioni

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

- coadiuvare l'organo amministrativo nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione di obiettivi di performance, qualora sia prevista una componente variabile di tale remunerazione, tenendo anche conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli eventuali obiettivi di performance;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione delle scelte in materia di politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Al comitato è inoltre affidato il compito di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nelle attività di:

- autovalutazione dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;
- definizione della composizione ottimale dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;
- individuazione dei candidati alla carica di amministratore in caso di cooptazione;
- predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano per la successione del *chief executive officer* e degli altri amministratori esecutivi.

Al 31 dicembre 2025 il comitato nomine e remunerazioni risulta composto da consiglieri tutti non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Corporate Governance. Nella tabella che segue se ne riporta la composizione con le qualifiche di ogni membro.

				Indipendenti	
Componenti	*Carica*	*Esecutivi*	*Non Esecutivi*	*ai sensi del TUF*	*ai sensi del Codice di Corporate Governance*
Daniele Conti	Membro		*	*	*
Maria Teresa Salerno	Presidente		*	*	*
Silvia Vacca	Membro		*	*	*
Raffaella Viscardi	Membro		*	*	*

Il comitato nomine e remunerazioni, come previsto dal Codice di Corporate Governance, è stato costituito tenendo conto della raccomandazione di avere almeno un componente con un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. Il comitato nomine e remunerazioni adotta un regolamento interno che disciplina i compiti, le funzioni e i principi di condotta etica, volti anche ad evitare potenziali conflitti di interesse.
Il comitato, nell'espletamento dei suoi compiti, può avvalersi di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, che 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 nomine e remunerazioni non si è avvalso di esperti indipendenti nello svolgimento della propria attività.

Amministratori Esecutivi
L'amministratore delegato e il presidente del Consiglio di Amministrazione:
- forniscono al comitato nomine e 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 nomine e 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 31.12.2025.

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, sottesa alla determinazione dei compensi spettanti agli amministratori 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 e il successo sostenibile dell'impresa 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 25 marzo 2026, su proposta del comitato nomine e remunerazioni, riunitosi in data 4 marzo 2026.
La politica delle remunerazioni ha durata annuale e ha ad oggetto la remunerazione degli amministratori che hanno ricevuto le deleghe gestionali, degli amministratori non esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2026.
Il comitato nomine e remunerazioni ha ritenuto di non apportare sostanziali modifiche ai criteri della politica generale delle remunerazioni relativa all'esercizio 2026, rispetto alla politica remunerativa relativa all'esercizio 2025.

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 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 di contesto, l'opportunità di prevedere eventuali premi monetari commisurati alla retribuzione fissa da assegnare, proporzionalmente ai diversi livelli aziendali (amministratori, 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 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 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 il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società

La politica delle remunerazioni risulta coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio e di sostenibilità. 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 e dei dirigenti con responsabilità strategiche nella sola componente fissa, ritenendo maggiormente appropriato valutare, al perfezionarsi di operazioni significative e sussistendo adeguate condizioni economiche e finanziarie, l'opportunità di prevedere eventuali premi monetari di natura straordinaria.

g) I termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back")

Si rinvia a quanto indicato sub lettera e).

h) 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).

i) La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

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

rapporto di lavoro.

l) 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 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.

m) 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, su 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 nomine e 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.

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) Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori 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 nomine e 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.

p) 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.

SEZIONE II

Prima parte

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 nomine e remunerazioni.

Con delibera del 29 aprile 2024, l'Assemblea ordinaria ha determinato l'emolumento annuale complessivo spettante all'intero Consiglio di Amministrazione in 49.000 euro annui lordi. Il 7 maggio 2024 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 nomine e remunerazioni,
- 7.000 euro lordi annui a ciascun componente del comitato controllo e rischi;
- 1.000 euro lordi al Lead Independent Director.

Il 14 maggio 2024, ai sensi dell'art. 2389 cod.civ., sulla base delle proposte formulate dal comitato nomine e remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di riconoscere in aggiunta all'emolumento stabilito dall'Assemblea, a far data dal conferimento del relativo incarico, un compenso per incarichi speciali di:

- 200.000 euro lordi annui a Matteo Cabassi, per la carica di Presidente,
- 140.000 euro lordi annui a Eugenio Kannès, per la carica di Amministratore Delegato, oltre alla retribuzione annua pari a 150.000 euro lordi per la carica di direttore generale nella Società,
- 70.000,00 euro lordi annui a Luigi Arcangelo Pezzoli, per la carica di Vice Presidente.

Nell'esercizio 2025 agli amministratori e al direttore generale non sono stati corrisposti, né sono maturati, altri bonus o incentivi, nonché benefici non monetari. 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 29 aprile 2025, 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 Manlio Napoletano e 15.000 euro lordi annui a ciascuno dei sindaci effettivi Ambrogio Brambilla e Valentina Consonni.

Nel corso del 2025 non sono stati implementati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari rivolti agli organi di amministrazione e controllo e non sono state deliberate deroghe temporanee alla politica di remunerazione.

A far data dal 1° novembre 2025 Eugenio Kannès ha cessato le funzioni di direttore generale della Società, per collocamento in pensione. Mantiene, tuttavia, le funzioni di amministratore delegato e le relative deleghe gestionali.

Di seguito si riportano i dati del 2025 a confronto con gli esercizi precedenti relativamente alla remunerazione totale dei membri degli organi di amministrazione e controllo, ai risultati della società e alla remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

Nome	Carica	Totale 2025	Totale 2024	Totale 2023	Totale 2022	Totale 2021	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica
Matteo Cabassi	Presidente	457.238	452.834	457.264	457.035	452.774	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025
Luigi Arcangelo Pezzoli	Vice Presidente	107.000	71.355				01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025
Eugenio Kannès	Amm. Delegato	293.627	315.940	329.874	350.000	295.595	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025
Daniele Conti	Consigliere	15.000	14.825	15.000	15.000	14.277	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025
Mariateresa Salerno	Consigliere	22.000	10.601				01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025
Silvia Vacca	Consigliere	15.000	14.825	15.000	15.000	14.277	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025
Raffaella Viscardi	Consigliere	15.000	14.825	16.000	15.000	9.729	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025
Manlio Napoletano	Pres. Collegio Sindacale	20.000	20.000	20.000	20.000	13.205	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026
Ambrogio Brambilla	Sindaco effettivo	25.000	20.626	30.681	29.500	29.391	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026
Valentina Consonni	Sindaco effettivo	21.000	14.172				01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2026

Risultati consolidati (in migliaia di euro)	2025	2024	2023	2022
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	16.191	17.740	15.305	162.982
Margine operativo lordo	3.593	3.982	1.749	47.807
Utile/(perdita) complessiva dell'esercizio	5.081	(846)	(1.658)	32.897
Capitale investito netto	168.102	177.141	180.203	177.793
NAV (in milioni di euro)	162,7	161,9	160,3	162,6

Risultati civilistici (in migliaia di euro)		2024	2023	2022
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	1.171	1.206	1.402	5.351
Margine operativo lordo	(895)	(1.921)	(2.024)	(2.903)
Utile/(perdita) complessiva dell'esercizio	(4.323)	(1.297)	(6.229)	(4.169)

	2025	2024	2023	2022
Remunerazione annua lorda media (in migliaia di euro), parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti di Brioschi Sviluppo Immobiliare spa, diversi dai soggetti, la cui remunerazione è rappresentata nominativamente sopra	71	62	73	71

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

Al 31 dicembre 2025, oltre al presidente Matteo Cabassi e all'amministratore delegato 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 3, 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 2025 ai dirigenti non sono stati corrisposti, né sono maturati bonus o altri incentivi, 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 2025, con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategica non sono stati implementati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari e non sono state previste deroghe temporanee alla politica di remunerazione.

Si specifica infine che l'Assemblea del 22 maggio 2025 ha espresso parere favorevole sulla seconda sezione, riguardante i compensi percepiti nel 2024 dai componenti degli organi di amministrazione, di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche.

Seconda parte

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 2025.

Si specifica che nei "Compensi fissi" sono compresi secondo un criterio di competenza: gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea; i compensi 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 nomine e remunerazione, al comitato controllo e rischi e all'organismo di vigilanza.

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

CONSIGLIO 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					
Matteo Giuseppe Cabassi (1)	**Presidente**	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				332.070				4.168		336.238		
Compensi da controllate e collegate				121.000						121.000		
Totale				**453.070**				**4.168**		**457.238**		
Luigi Arcangelo Pezzoli (2)	**Vice Presidente**	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				77.000						77.000		
Compensi da controllate e collegate				30.000						30.000		
Totale				**107.000**						**107.000**		
Eugenio Kannès (3)	**Direttore Generale**	01/01/2025 - 31/10/2025	31/10/2025									
	Amministratore Delegato	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				271.627						271.627		
Compensi da controllate e collegate				22.000						22.000		
Totale				**293.627**						**293.627**		
Daniele Conti (4)	**Consigliere**	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				7.000	8.000					15.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				**7.000**	**8.000**					**15.000**		
Silvia Vacca (5)	**Consigliere**	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				7.000	8.000					15.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				**7.000**	**8.000**					**15.000**		
Raffaella Viscardi (6)	**Consigliere**	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				7.000	8.000					15.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				**7.000**	**8.000**					**15.000**		
Mariateresa Diana Salerno (7)	**Consigliere**	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				7.000	9.000					16.000		
Compensi da controllate e collegate					6.000					6.000		
Totale				**7.000**	**15.000**					**22.000**		

(1) Il compenso di Matteo Cabassi nel 2025 è così ripartito: 7.000€ di emolumento per la carica di amministratore e 200.000€ per gli incarichi speciali associati al ruolo di presidente; 125.070€ per la retribuzione relativa all'incarico da dirigente svolto nell'esercizio; 121.000€ per incarichi ricoperti in società controllate e collegate; 4.168€ per benefici non monetari (auto aziendale).

(2) Il compenso di Luigi Arcangelo Pezzoli nel 2025 è così ripartito: 7.000€ di emolumento per la carica di amministratore e 70.000€ per gli incarichi speciali associati al ruolo di vice presidente; 30.000€ per incarichi ricoperti in società controllate e collegate.

(3) Il compenso di Eugenio Kannès nel 2025 è così ripartito: 7.000€ di emolumento per la carica di amministratore e 140.000€ per gli incarichi speciali associati al ruolo di amministratore delegato; 124.627€ per la retribuzione relativa all'incarico da dirigente e direttore generale svolto fino al 31 ottobre 2025; 22.000€ per incarichi ricoperti in società controllate e collegate.

(4) Il compenso di Daniele Conti nel 2025 è così ripartito: 7.000€ di emolumento maturato per la carica di amministratore; 8.000€ per la partecipazione ai seguenti comitati: controllo rischi e sostenibilità (7.000€) e nomine e remunerazioni (1.000€).

(5) Il compenso di Silvia Vacca nel 2025 è così ripartito: 7.000€ di emolumento maturato per la carica di amministratore; 8.000€ per la partecipazione ai seguenti comitati: controllo rischi e sostenibilità (7.000€) e nomine e remunerazioni (1.000€).

(6) Il compenso di Raffaella Viscardi nel 2025 è così ripartito: 7.000€ di emolumento maturato per la carica di amministratore; 8.000€ per la partecipazione ai seguenti comitati: controllo rischi e sostenibilità (7.000€) e nomine e remunerazioni (1.000€).

(7) Il compenso di Mariateresa Salerno nel 2025 è così ripartito: 7.000€ di emolumento maturato per la carica di amministratore; 8.000€ per la partecipazione ai seguenti comitati: controllo rischi e sostenibilità (7.000€) e nomine e remunerazioni (1.000€), 1.000€ per l'incarico di *lead independent director* e 6.000€ per incarichi in organismi di vigilanza di controllate.

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

COLLEGIO SINDACALE

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					
Manlio Napoletano (1)	**Presidente**	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				20.000						20.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				**20.000**						**20.000**		
Ambrogio Brambilla (2)	**Sindaco effettivo**	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				15.000	-					15.000		
Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
Totale				**25.000**	**-**					**25.000**		
Valentina Consonni (3)	**Sindaco effettivo**	01/01/2025 - 31/12/2025	31/12/2025									
Compensi in Brioschi Sviluppo Immobiliare				15.000						15.000		
Compensi da controllate e collegate				6.000						6.000		
Totale				**21.000**						**21.000**		

(1) Il compenso di Manlio Napoletano è relativo per 20.000€ all'emolumento maturato nell'esercizio spettante all'incarico di presidente del Collegio Sindacale.
(2) Il compenso di Ambrogio Brambilla è relativo per 15.000€ all'emolumento maturato nell'esercizio spettante all'incarico di componente sindaco effettivo; per 10.000€ ai compensi relativi ad altri incarichi ricoperti in altre società controllate e collegate.
(3) Il compenso di Valentina Consonni è relativo per 15.000€ all'emolumento maturato nell'esercizio spettante all'incarico di componente sindaco effettivo; per 6.000 € ai compensi relativi ad altri incarichi ricoperti in altre società controllate e collegate.

Tabella 3. Compensi maturati dai dirigenti con responsabilità strategiche

DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' 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				390.998				11.447		402.445		
Compensi da controllate e collegate				64.647						64.647		
Totale				**455.645**				**11.447**		**467.092**		

I benefici non monetari si riferiscono alle auto aziendali

II.4 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal 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 2025 i componenti degli organi di amministrazione e controllo, compreso 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.