



FIERA MILANO

Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivamente modificato

10 marzo 2017

Fiera Milano SpA

Sede legale: Piazzale Carlo Magno, 1 - 20149 Milano

Sede operativa ed amministrativa: SS del Sempione, 28 - 20017 Rho (Milano)

Capitale sociale: Euro 42.445.141i.v.

Registro Imprese, C.F. e P.IVA 13194800150 - R.E.A. 1623812

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione (la "**Relazione**") è stata redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 ("**Testo Unico della Finanza**" e/o "**TUF**") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivamente modificato.

La Relazione sulla Remunerazione si compone di due parti.

La sezione prima della Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra:

- a) la politica di Fiera Milano S.p.A. (la "**Società**") in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e attuazione di tale politica (la "**Politica sulla Remunerazione**" e/o la "**Politica**").

La sezione seconda:

- a) fornisce una adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- b) illustra analiticamente i compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche delle Società nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e forma dalla Società e da società controllate dalla stessa, segnalando le eventuali componenti riferibili ad attività svolta in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento.

La Politica per la remunerazione adottata dalla Società è conforme alle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina del luglio 2015 e si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e delle controllate della stessa (il "**Gruppo**").

La presente Relazione è stata depositata presso la sede legale e la sede operativa e amministrativa della Società, nonché presso Borsa Italiana S.p.A., ed è consultabile sul sito internet della Società www.fieramilano.it¹.

¹ www.fieramilano.it/relazione-sulla-remunerazione

SEZIONE PRIMA

(a) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione è elaborata ogni anno dal Comitato per la Remunerazione e sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società. Una volta esaminata ed approvata, il Consiglio di Amministrazione la sottopone al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-ter del TUF.

Il Comitato per la Remunerazione sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione altresì i criteri applicativi della Politica e sovrintende alla loro applicazione.

La politica, predisposta dal Comitato per la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10 marzo 2017 e sarà sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il 21 aprile 2017 in unica convocazione.

(b) Ruolo, composizione e competenze del Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno il Comitato per la Remunerazione, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva. In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori esecutivi e di quelli investiti di particolari cariche, tenendo conto anche della partecipazione di ciascun amministratore ad uno o più comitati, in modo tale da assicurarne l'allineamento all'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva e i criteri per la remunerazione del *management* della Società, ferma restando la competenza dell'Amministratore Delegato con riguardo alla definizione di politiche e livelli retributivi della direzione, e formula proposte e raccomandazioni in materia retributiva, con particolare riferimento alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione, nonché all'adozione di eventuali piani basati su strumenti finanziari;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- formula proposte sulla determinazione dei compensi spettanti ad Amministratori e Sindaci delle società controllate;
- monitora l'applicazione e il rispetto delle *policy* aziendali in materia di remunerazione rilasciando, con frequenza annuale, una relazione sui controlli effettuati, nella quale si attesta se la Società adotta una Politica di Remunerazione ed incentivazione conforme alle disposizioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della disciplina vigente ed in modo da contenere i rischi legali e reputazionali.

Qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato per la Remunerazione seleziona tale consulente verificando preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

I componenti del Comitato per la Remunerazione alla data della presente relazione sono:

- Avv. Attilio Fontana – Vice Presidente Vicario e Consigliere indipendente ai sensi dell'art. 148, comma 3 del D.Lgs n. 58/98 e ai sensi del Codice di Autodisciplina;
- Dott.ssa Licia Ronzulli - Vice Presidente e Consigliere indipendente ai sensi dell'art. 148, comma 3 del D.Lgs n. 58/98 e ai sensi del Codice di Autodisciplina;
- Dott. Romeo Robiglio – Consigliere;

(c) Esperti indipendenti

La Società, nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione, non si è avvalsa della collaborazione di alcun esperto indipendente.

(d) Principi e finalità delle Politiche per la Remunerazione

Il modello di *governance* della Società si articola in un sistema di regole chiare e rigorose finalizzate anche ad assicurare un adeguato controllo delle politiche remunerative in coerenza con i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e terzietà di giudizio.

La definizione della Politica è il risultato di un processo lineare e coerente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione adotta, su proposta del Comitato per la Remunerazione, i criteri per l'attuazione della Politica sulle Remunerazioni. La Politica definisce i principi e le linee guida ai quali il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione dei:

- componenti del Consiglio di Amministrazione ed in particolare degli amministratori con particolari cariche;
- componenti dei Comitati;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

La Politica sulle Remunerazioni della Società ha la finalità di:

- attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo;
- allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, e *performance* individuali e del Gruppo, dall'altro;
- riconoscere il merito delle risorse individuali, al fine di valorizzarne adeguatamente il contributo fornito alla Società.

Tali finalità sono state perseguite, nell'elaborazione della Politica, tenendo conto – quali ulteriori linee guida – del quadro macro-economico critico con una ripresa in fase di consolidamento.

La Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione recepisce quanto già anticipato nell'Ambito dell'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2015, in materia remunerazione variabile di medio-lungo periodo, proponendo all'Assemblea dei soci di dare mandato al Consiglio di Amministrazione, attraverso il supporto del Comitato di Remunerazione, di dare attuazione nel corso dell'esercizio 2016 al piano di incentivazione di medio-lungo termine basato su strumenti finanziari.

(e) Componenti fissi e variabili a breve e a medio-lungo termine

(e.1) Membri del Consiglio di Amministrazione

Per quanto riguarda le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, la Società distingue tra Amministratori Esecutivi ed Amministratori non Esecutivi.

Con riferimento agli Amministratori non Esecutivi e non investiti di particolari cariche (ivi inclusi gli amministratori indipendenti), la remunerazione è costituita da un compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti. Inoltre, spetta agli Amministratori non Esecutivi il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Secondo quanto suggerito dalle *best practice* e dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina, a favore di tali amministratori non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società, né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi, oltre alla remunerazione deliberata in sede assembleare dagli azionisti, sono altresì previsti piani individuali di compenso. In particolare, all'atto dell'attribuzione di deleghe o di particolari cariche oppure successivamente, il Consiglio di Amministrazione stabilisce la remunerazione complessiva da attribuire agli Amministratori Esecutivi o agli Amministratori che sono investiti di particolari cariche. Sulla base di tale proposta complessiva, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina – ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile – l'ammontare della componente fissa della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

In linea con quanto sopra, la remunerazione individuale riconosciuta al Presidente non prevede l'attribuzione di componenti variabili.

Il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato è costituito dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua lorda costituita dall'emolumento in qualità di Amministratore Delegato e Retribuzione da lavoro dipendente in qualità di Dirigente della Società; (ii) una componente variabile *cash* di breve termine riconosciuta in funzione del rapporto di dirigente dell'azienda, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione ovvero condizionato al raggiungimento di obiettivi annuali - MOL ed EBIT Consolidato, aventi pari peso nella determinazione del Bonus - strettamente correlati ai target stabiliti dal budget e (iii) una componente variabile a medio-lungo termine basata su strumenti finanziari.

Il Comitato per la Remunerazione verifica su base annuale il raggiungimento degli obiettivi di performance del Gruppo stabiliti per l'esercizio precedente e formula conseguentemente le proprie raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione. Su tali basi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, decide sulle componenti variabili di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi. Il piano di incentivazione a medio-lungo termine è strutturato

sul modello di un piano di *stock option*, con utilizzazione delle azioni messe a disposizione del piano ossia azioni proprie di disponibilità del Gruppo.

In particolare il piano è basato sull'assegnazione di opzioni ("Opzioni") che saranno assegnate gratuitamente ai Beneficiari e non trasferibili, ciascuna delle quali conferisce il diritto di acquistare numero una (1) Azione nel rispetto di tutti i termini e le condizioni previste nel Regolamento, a un prezzo unitario pari al Prezzo di Esercizio.

Il Piano prevede l'Assegnazione gratuita delle Opzioni, da effettuarsi in tre Tranches:

- entro il 31 maggio 2017;
- entro il 31 maggio 2018;
- entro il 31 maggio 2019.

Il Piano prevede per ogni Tranche (i) un periodo di maturazione delle Opzioni (Vesting Period), di tre anni, (ii) un ulteriore periodo di 1 anno durante il quale il Beneficiario può esercitare le Opzioni (Periodo di Esercizio).

I diritti di opzione saranno attribuiti ai Beneficiari subordinatamente al verificarsi di alcune condizioni quali il raggiungimento del Margine Operativo Lordo Consolidato ("MOL") degli esercizi 2016, 2017 e 2018 rispetto a quanto previsto nel Piano Industriale 2016-2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2016 ed il mantenimento del rapporto con la Società nel corso del periodo.

Il Piano terminerà il 31 maggio 2023, ovvero all'esercizio delle Azioni da parte dell'ultimo dei Beneficiari.

L'Assemblea in data 28 aprile 2016 ha deliberato l'approvazione del Piano, conferendo al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano, in particolare (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per, (i) approvare il Regolamento, modificarlo e/o integrarlo, (ii) individuare i Beneficiari, (iii) determinare il prezzo di esercizio delle Opzioni, (iv) determinare il quantitativo di Opzioni da attribuire a ciascun Beneficiario, (v) procedere alle attribuzioni delle opzioni ai Beneficiari, (vi) provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano.

Per quanto riguarda il peso della componente fissa - sommatoria dell'emolumento in qualità di Amministratore Delegato e retribuzione fissa in qualità di Dirigente - si segnala che il piano di remunerazione individuale dell'Amministratore Delegato è determinato sulla base dei seguenti criteri:

(a) la componente fissa non rappresenta più del 75% della remunerazione complessiva annua prevista;

(b) l'incentivo variabile annuo, in funzione del grado di raggiungimento o superamento di obiettivi predeterminati, non rappresenta più del 25% della remunerazione fissa complessiva annua.

Inoltre, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione può attribuire agli Amministratori Esecutivi premi straordinari legati al successo di operazioni ritenute di particolare valenza in termini strategici per la Società ed il Gruppo.

(e.2) Comitati

Ai membri dei Comitati è attribuito un compenso fisso, determinato dal Consiglio di Amministrazione. Ciascun membro dei Comitati ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

(e.3) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano i principi ed i criteri sopra descritti in relazione alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi, con lo scopo di attrarre, motivare e trattenere dirigenti altamente qualificati, il cui pacchetto retributivo sia competitivo sul mercato e corrisponda ad una retribuzione complessivamente in grado di premiare il valore manageriale dei soggetti coinvolti ed il contributo degli stessi alla crescita della Società e del Gruppo. La retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, suddivisa in componente fissa e componente variabile, è volta a creare valore sostenibile nel medio e nel lungo periodo e a garantire un collegamento diretto tra la retribuzione stessa e gli specifici obiettivi della Società e del Gruppo.

In termini generali, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è attualmente costituito, tra l'altro, dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile *cash* di breve termine, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi (c.d. *management by objectives*, "MBO" definiti con specifica policy); (iii) una componente variabile a medio-lungo termine basata su strumenti finanziari, a decorrere dal 2017.

La componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento dei prestabiliti obiettivi di *performance*.

La componente variabile di breve termine consente di valutare la *performance* del beneficiario su base annua. Gli obiettivi del MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e per gli altri dirigenti a riporto diretto dell'Amministratore Delegato, sono stabiliti dallo stesso Amministratore Delegato in linea con quanto previsto dalle *policy* aziendali.

La maturazione della componente variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (cosiddetta on/off) ed è commisurata ad un parametro quantitativo di redditività annuale, ossia il MOL consolidato.

Il Gruppo stabilisce un limite massimo all'incentivo erogabile in caso di superamento degli obiettivi. In particolare, nel caso di MBO attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed ad altri dirigenti, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 50% della RAL.

In particolare, nella determinazione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, analogamente a quanto previsto per gli Amministratori Esecutivi, si osservano i seguenti criteri:

(a) la componente fissa non rappresenta più del 75% della remunerazione complessiva annua prevista;

(b) l'incentivo variabile annuo, in funzione del grado di raggiungimento o superamento di obiettivi predeterminati non rappresenta più del 40% della remunerazione complessiva annua prevista e, come anticipato, non può superare il 50% della retribuzione fissa annua lorda.

I dirigenti con Responsabilità Strategica sono destinatari in particolare di un Piano di medio-lungo periodo che, affiancandosi al sistema "Management by Objective" ("MBO") già in essere, possa completare il range di strumenti di incentivazione delle risorse chiave del Gruppo.

È stato ritenuto, infatti, che un piano basato su un orizzonte temporale almeno triennale possa coinvolgere e incentivare maggiormente i Beneficiari, focalizzando gli stessi su azioni volte al miglioramento duraturo dei risultati del Gruppo, favorendone la fidelizzazione e migliorando la retention e focalizzando l'attenzione dei *key officers* al raggiungimento di obiettivi strategici.

In particolare il piano è basato sull'assegnazione di opzioni ("Opzioni") che saranno assegnate gratuitamente ai Beneficiari e non trasferibili, ciascuna delle quali conferisce il diritto di acquistare numero una (1) Azione nel rispetto di tutti i termini e le condizioni previste nel Regolamento, a un prezzo unitario pari al Prezzo di Esercizio.

Il Piano prevede l'Assegnazione gratuita delle Opzioni, da effettuarsi in tre Tranches:

- entro il 31 maggio 2017;
- entro il 31 maggio 2018;
- entro il 31 maggio 2019.

Il Piano prevede per ogni Tranche (i) un periodo di maturazione delle Opzioni (Vesting Period), di tre anni, (ii) un ulteriore periodo di 1 anno durante il quale il Beneficiario può esercitare le Opzioni (Periodo di Esercizio).

I diritti di opzione saranno attribuiti ai Beneficiari subordinatamente al verificarsi di alcune condizioni quali il raggiungimento del Margine Operativo Lordo Consolidato ("MOL") degli esercizi 2016, 2017 e 2018 rispetto a quanto previsto nel Piano Industriale 2016-2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2016 ed il mantenimento del rapporto con la Società nel corso del periodo.

Il Piano terminerà il 31 maggio 2023, ovvero all'esercizio delle Azioni da parte dell'ultimo dei Beneficiari.

Tutto ciò premesso, si osserva che nel caso vi sia una risoluzione anticipata del mandato/rapporto di lavoro e/o su iniziativa dell'azienda per motivi di giusta causa è prevista la perdita del diritto alla retribuzione variabile di breve e medio termine.

Da ultimo, al di là dei piani di MBO, l'Amministratore Delegato, in via eccezionale ed *una tantum*, può attribuire premi ai dirigenti in relazione al perfezionamento di particolari operazioni ritenute di carattere eccezionale in termini strategici e per effetti sui risultati della Società e/o sul Gruppo e al raggiungimento di specifici obiettivi.

(e.4) Altri beneficiari

Sono destinatari di un sistema di valutazione della performance, sulla base di piani di MBO, in linea con la policy aziendale, anche altri dirigenti del Gruppo ed il personale commerciale. Gli obiettivi sono definiti annualmente dal superiore gerarchico d'intesa con la Direzione Organizzazione Risorse Umane e possono includere, oltre i risultati della Società e/o del Gruppo, obiettivi connessi alla performance economica e/o qualitativa dell'unità/funzione di appartenenza.

(f) Benefici non monetari

La Società assegna agli amministratori ed ai propri dirigenti benefici non monetari in linea con le *best practice* di mercato, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio. È prevista altresì una polizza assicurativa, a fronte delle responsabilità ricoperte, esclusi i casi di dolo e colpa grave, e di infortuni professionali ed extraprofessionali, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato.

(g) Criteria per la determinazione della componente variabile del compenso

Si rinvia a quanto previsto alla lettera (e) di cui sopra.

(h) Strumenti finanziari

Si rinvia a quanto previsto alla lettera (e) ed ai piani di compensi basati su strumenti finanziari disponibili sul sito internet della Società.

(i) Politica di gestione del rischio

La Società ha formalizzato una politica di gestione del rischio, di cui si fornisce ampia informativa nel capitolo "Fattori di rischio relativi al Gruppo Fiera Milano" incluso nella Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione della Relazione Finanziaria Annuale.

(j) Sistemi di pagamento differito e meccanismi di *claw-back*

In riferimento ai meccanismi di *claw-back*, si osserva, innanzitutto, che la remunerazione variabile è basata su piani MBO la cui struttura non è particolarmente complessa e i cui parametri di riferimento appaiono difficilmente manipolabili dai singoli dirigenti beneficiari del piano di MBO.

In ogni caso, la Politica sulla remunerazione prevede l'attivazione di clausole di *claw-back* che consentono di richiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata, il cui conseguimento sia avvenuto sulla base di dati che si siano rilevati in seguito manifestatamente errati, ovvero la restituzione di tutti gli incentivi relativi all'esercizio (o agli esercizi) con riferimento al quale (o ai quali) sia stata accertata la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione, e/o la commissione di gravi ed intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto di lavoro, incidendo sul relativo presupposto fiduciario, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della società.

In merito ai meccanismi di differimento, la Politica di Remunerazione prevede, con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, che gli stessi siano in linea con le migliori prassi di mercati comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*).

La Politica di Remunerazione, per quanto riguarda le componenti monetarie, non prevede sistemi di pagamento differito.

(k) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Si rimanda a quanto definito al punto (h).

(l) Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

È politica della Società non stipulare con amministratori (fatta eccezione per l'Amministratore Delegato della Società), Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri dirigenti, accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. clausole di "good leaver" o "bad leaver").

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la cessazione dello stesso in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, tali accordi si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

In favore dell'Amministratore Delegato della Società è previsto, alla cessazione del rapporto di amministrazione, un trattamento di fine mandato (T.F.M.) *ex art. 17, 1° comma, lettera c)* del T.U.I.R. n. 917/1986, avente caratteristiche analoghe a quelle tipiche del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) *ex art. 2120 c.c.*, riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti italiani del Gruppo e comprensivo dei contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a istituti o fondi previdenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale, pari ad un dodicesimo per anno degli emolumenti complessivamente goduti nell'arco del mandato.

È previsto altresì a favore dell'Amministratore Delegato, nel rapporto di lavoro in qualità di dirigente, che qualora al termine del mandato l'assemblea dei soci provvedesse a rinominarlo amministratore ma il Consiglio di Amministrazione della Società non gli attribuisse il ruolo di Amministratore Delegato, permarrà in vigore il rapporto dirigenziale, salvo che, su richiesta della Società, non si chieda la cessazione anche dello stesso. In tal caso la Società riconoscerà all'Amministratore Delegato, a titolo di incentivo all'esodo, un importo pari a 400 mila euro lordi annui per tre annualità.

(m) Coperture assicurative

In linea con le *best practice*, è prevista per gli amministratori una polizza assicurativa a fronte delle responsabilità assunte, esclusi i casi di dolo e colpa grave, di infortuni professionali ed extraprofessionali, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato. Per i dirigenti del Gruppo sono previste polizze sanitarie integrative a quelle obbligatorie e copertura viaggi.

(n) Politica retributiva cariche particolari

Si rinvia a quanto previsto alla lettera (e) di cui sopra.

(o) Politica di Gruppo

La politica retributiva della Società non è stata definita utilizzando come riferimento le politiche retributive di altre società. Le società controllate applicano le politiche previste dalla Società.

SEZIONE SECONDA

(a) Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

L'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2015 ha deliberato di determinare i compensi spettanti ai Consiglieri in misura fissa, in linea con il mercato, fatta salva la competenza del Consiglio di Amministrazione di determinare la speciale remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 17.7 dello Statuto Sociale.

Nelle riunioni del 29 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attribuzione dei compensi sia ai componenti del Comitato Controllo e Rischi sia ai membri del Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, esamina le proposte del Comitato per la Remunerazione, sulle quali il Collegio Sindacale ha espresso preventivo parere favorevole ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile, ha determinato la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, quali il Presidente ed i Vice Presidenti della Società.

Ogni Amministratore non Esecutivo percepisce, inoltre, un gettone di presenza per ogni riunione del Consiglio.

Gli emolumenti deliberati non sono variati rispetto agli emolumenti del precedente Consiglio di Amministrazione.

Tra i componenti del Consiglio di Amministrazione si distingue tra:

- amministratori investiti di particolari cariche ai quali possono essere altresì delegate specifiche attribuzioni;
- amministratori non investiti di particolari cariche.

Amministratori investiti di particolari cariche

Nel corso del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 29 aprile 2015, nel quale si sono insediati i nuovi membri del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Roberto Rettani, oltre alla rappresentanza legale ed a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto, è stato attribuito l'esercizio delle seguenti funzioni, d'intesa con l'Amministratore Delegato:

- (i) curare i rapporti con gli azionisti;
- (ii) curare le relazioni istituzionali nazionali e internazionali e la comunicazione istituzionale, con particolare riferimento ai rapporti con gli uffici della Pubblica Amministrazione, ai fini e nell'ambito dell'attività della Società;
- (iii) curare le attività di internazionalizzazione del Gruppo Fiera Milano;
- (iv) svolgere un'attività di supporto nell'individuazione di iniziative strategiche innovative all'interno del Consiglio di Amministrazione con particolare *focus* sulle iniziative che prevedono il coordinamento delle attività delle varie società del Gruppo Fiera Milano;
- (v) verificare l'attuazione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- (vi) di assegnare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, la funzione di sovrintendere le attività di controllo interno (*auditing*).

Al Presidente Roberto Rettani, a fronte delle deleghe conferite, viene corrisposto un compenso fisso di 90 mila euro da aggiungersi al compenso fisso in qualità di Presidente di 107 mila euro.

Al consigliere Attilio Fontana – nominato Vice Presidente vicario in sede di Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2015 – viene corrisposto, a fronte della carica assunta, un compenso fisso pari a 65 mila euro da aggiungersi al compenso fisso di 35 mila euro.

Al consigliere Licia Ronzulli – nominata Vice Presidente in sede di Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2015 – viene corrisposto, a fronte della carica assunta, un compenso fisso pari a 65 mila euro da aggiungersi al compenso fisso di 35 mila euro.

All'Amministratore Delegato Corrado Peraboni – nominato in sede di Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2015 – sono stati conferiti tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria, ad esclusione delle materie riservate alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione in forma collegiale dall'articolo 17.1 e dall'articolo 17.2 dello Statuto sociale.

All'Amministratore Delegato viene corrisposto un compenso fisso per la carica di 80 mila euro da aggiungersi al compenso fisso in qualità di amministratore di 35 mila euro.

In favore all'Amministratore Delegato della Società è previsto, alla cessazione del rapporto di amministrazione, un trattamento di fine mandato (T.F.M.) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 aventi caratteristiche analoghe a quelle tipiche del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) ex art. 2120 c.c., riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti italiani del Gruppo e comprensivo dei contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a istituti o fondi previdenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale, pari ad un dodicesimo per anno degli emolumenti complessivamente goduti nell'arco del mandato.

È previsto altresì a favore dell'Amministratore Delegato, nel rapporto di lavoro in qualità di dirigente, che qualora al termine del mandato l'assemblea dei soci provvedesse a rinominarlo Amministratore ma il Consiglio di Amministrazione della Società non gli attribuisse il ruolo di Amministratore Delegato, permarrà in vigore il rapporto dirigenziale, salvo che, su richiesta della Società stessa, non se ne chieda la cessazione. In tal caso all'Amministratore Delegato verrà riconosciuto, a titolo di incentivo all'esodo, un importo pari a 400 mila euro lordi annui per tre annualità.

Amministratori non investiti di particolari cariche, componenti dei comitati e membri del Collegio Sindacale

Gli amministratori non investiti di particolari cariche sono:

- Joyce Victoria Bigio;
- Renato Borghi
- Pier Andrea Chevallard;
- Romeo Robiglio
- Vincenza Patrizia Rutigliano.

Gli emolumenti percepiti da parte degli amministratori non investiti di particolari cariche e dei componenti dei comitati ammontano, rispettivamente, a:

- 35 mila euro per ciascun consigliere di amministrazione;

- 22,5 mila euro per ciascun componente del Comitato Controllo Rischi;
- 22,5 mila euro per ciascun componente del Comitato per la Remunerazione;
- 22,5 mila euro per ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza.

In linea con le *best practice*, per gli amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso.

Ai Consiglieri inoltre spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio ed è prevista una polizza assicurativa in linea con le prassi esistenti esclusi i casi di dolo e colpa grave e gli infortuni professionali ed extraprofessionali.

I componenti del Collegio Sindacale sono:

- Federica Nolli (presidente);
- Antonio Guastoni (sindaco effettivo);
- Carmine Pallino (sindaco effettivo).

Gli emolumenti percepiti ammontano a:

- 37,5 mila euro per il Presidente del Collegio Sindacale;
- 25 mila euro per ciascun sindaco effettivo.

(b) Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con il Rinnovo delle cariche del Consiglio di Amministrazione, avvenuto in data 29 aprile 2015 è stato individuato quale Dirigente Strategico il Direttore Amministrazione Finanza e Fiscale, anche in virtù della carica di Dirigente Preposto.

Al Direttore Amministrazione Finanza e Fiscale, poiché ricopre altresì il ruolo di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, è corrisposto, in aggiunta alla Retribuzione Annuale Lorda (ed al compenso variabile correlato al piano MBO), un corrispettivo pari al 20% della stessa Retribuzione Annuale Lorda, *pro-rata temporis* per la durata di tale incarico.

Sono altresì previsti secondo le comuni prassi di mercato alcuni *benefit* tipicamente riconosciuti ai dirigenti del Gruppo.

Nel 2016 ai Dirigenti non sono stati liquidati compensi variabili in quanto, come definito dalla Politica di Remunerazione approvata in sede di Assemblea il 29 aprile 2015, non è stato raggiunto l'obiettivo di Ebit consolidato soglia di accesso al sistema variabile (MBO).

Pur tuttavia, stante il livello di MOL particolarmente favorevole e sopra budget conseguito nell'esercizio 2015 l'Amministratore Delegato, nell'ambito delle proprie deleghe, ha ritenuto di assegnare un bonus straordinario pari a 7.850 euro lordi a tutti i dirigenti erogato nel mese di maggio 2016.

Nel 2016 sono stati invece raggiunti i target previsti dalla Policy in termini di soglia di accesso (MOL consolidato) e saranno pertanto erogati gli MBO sulla base del raggiungimento individuale degli obiettivi. I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo sono riportati nella tabella allegata alla presente Relazione.

Segue

(euro)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Retribuzioni da lavoro Dipendente	Gettoni Presenza	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro TFR
Federica Nalli	Presidente Collegio Sindacale	1/1 - 31/12	Aprile 2018	37.500							37.500	
	Componente organismo di vigilanza			22.500							22.500	
	Compensi nella società che redige il bilancio			60.000	-	-	-	-	-	-	60.000	
	Compensi da controllate e collegate			34.054							34.054	
Antonio Guastoni	Sindaco effettivo	1/1 - 31/12	Aprile 2018	25.000							25.000	
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000	-	-	-	-	-	-	25.000	
	Compensi da controllate e collegate			15.307							15.307	
Carmine Palino	Sindaco effettivo	1/1 - 31/12	Aprile 2018	25.000							25.000	
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000	-	-	-	-	-	-	25.000	
	Compensi da controllate e collegate			22.186							22.186	
											-	
Dirigenti con responsabilità strategiche	Numero 1	01/01 - 31/12	-----	-	162.776	-	-	15.000	15.488	-	193.264	12.162
Compensi nella società che redige il bilancio	Numero 1				162.776	-	-	15.000	15.488	-	193.264	12.162
Compensi da controllate e collegate				28.846							28.846	

*A seguito della remissione delle deleghe da parte dell'Amministratore Delegato Dottor Peraboni, in data 13 gennaio 2017, il Consiglio di Amministrazione ha conferito al Presidente, Dottor Rettani, le deleghe alla gestione ordinaria della Società.

**Il Dottor Peraboni ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato fino al 13 gennaio 2017, data in cui ha rimesso le proprie deleghe.

Allegato 2

Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrativo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(euro)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	MBO/Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Corrado Peraboni	Amministratore Delegato in carica	MBO - 2016	60.000				40.000		
Compensi nella società che redige il bilancio			60.000				40.000		
Compensi da controllate			0				0		
Compensi nella società che redige il bilancio			15.000				7.850		
Dirigenti con responsabilità strategiche in carica	N° 1	Bonus 2016	15.000				7.850		

Allegato 3

Schema N. 7-ter. Schema Relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N° azioni possedute al 31.12.2015	N° azioni acquistate	N° azioni vendute	N° azioni possedute al 31.12.2016
Amministratori*^o						
Roberto Rettani**	Presidente	Fiera Milano SpA	-	50.000	-	50.000
Attilio Fontana	Vice Presidente Vicario	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Licia Ronzulli	Vice Presidente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Corrado Peraboni***	Amministratore	Fiera Milano SpA	8.250	7.000	-	15.250
Joyce Victoria Bigio	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Renato Borghi	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Pier Andrea Chevallard	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Romeo Robiglio	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Vincenza Patrizia Rutigliano	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Sindaci*						
Federica Nolli	Presidente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Antonio Guastoni	Sindaco Effettivo	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Carmine Pallino	Sindaco Effettivo	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Numero Dirigenti con Resp. Strategiche						
	Società partecipata		N° azioni possedute al 31.12.2015	N° azioni acquistate	N° azioni vendute	N° azioni possedute al 31.12.2016
Dirigenti Strategici	Fiera Milano SpA	n. 1	-	-	-	-
* Il mandato del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è stato conferito dall'Assemblea degli Azionisti svoltasi il 29 aprile 2016 e scadrà con l'Assemblea degli Azionisti che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2017.						
° Con riferimento al Consiglio di Amministrazione della Società, si evidenzia che, in data 13 gennaio 2017, la maggioranza degli Amministratori ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica con effetto dalla data di Assemblea per l'approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016, determinando così la decadenza dell'intero Consiglio di Amministrazione.						
**A seguito della remissione delle deleghe da parte dell'Amministratore Delegato Dottor Peraboni, in data 13 gennaio 2017, il Consiglio di Amministrazione ha conferito al Presidente, Dottor Rettani, le deleghe alla gestione ordinaria della Società.						
*** Il Dottor Peraboni ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato fino al 13 gennaio 2017, data in cui ha rimesso le proprie deleghe.						