



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 (come successivamente modificato), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A.

12 Marzo 2019

Fiera Milano S.p.A.

Sede legale: Piazzale Carlo Magno, 1 - 20149 Milano

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

Capitale sociale: Euro 42.445.141 i.v.

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

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito, la "**Relazione**" o la "**Relazione sulla Remunerazione**") è stata redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (di seguito, il "**Testo Unico della Finanza**" o "**TUF**") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (di seguito, il "**Regolamento Emittenti**") nonché in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, dello stesso Regolamento Emittenti.

La politica sulla remunerazione adottata dalla Società è conforme alle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. del luglio 2018 (di seguito, il "**Codice di Autodisciplina**") cui la Società aderisce.

I principi e le linee guida di riferimento per la determinazione ed attuazione della politica di remunerazione recepiscono e rispettano i valori, la cultura, e la storica missione di Fiera Milano S.p.A. (di seguito, la "**Società**" o anche "**Fiera Milano**"). Gli Amministratori della Società con il presente documento, intendono descrivere la politica di remunerazione per l'esercizio 2019, con riferimento alla remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità strategiche, offrendo inoltre evidenza dell'applicazione della politica adottata per l'esercizio 2018.

La Relazione sulla Remunerazione si compone di due parti.

La Sezione Prima descrive ed illustra:

- 1) la Politica sulla Remunerazione della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione (di seguito, "**C.d.A.**") della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società (come di seguito definito) con riferimento almeno all'esercizio successivo;
- 2) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica (di seguito, la "**Politica sulla Remunerazione**" o la "**Politica**").

La Sezione Seconda:

- a) fornisce una adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del C.d.A. e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché dei componenti del Collegio Sindacale, evidenziandone la coerenza con la politica sulla remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- b) illustra analiticamente i compensi corrisposti, nell'esercizio di riferimento, ai componenti del C.d.A., ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ai componenti del Collegio Sindacale della Società, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società, da società controllate dalla stessa o alla stessa collegate (di seguito, il "**Gruppo**"), 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 sulla Remunerazione illustrata nella presente Relazione è inoltre adottata in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate e dall'art. 12.2 della "*Procedura in materia di operazioni con Parti Correlate*" adottata dal C.d.A. della Società in data 11 Maggio 2018 (disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.fieramilano.it, sezione *Corporate Governance*), ai sensi della quale l'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea degli azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sempreché queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione.

La presente Relazione è stata approvata dal C.d.A., su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nella seduta del 12 marzo 2019. La Sezione Prima verrà sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il prossimo 18 aprile 2019, in convocazione unica.

La presente Relazione è depositata presso la sede legale e la sede operativa e amministrativa della Società, nonché resa disponibile sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage (www.emarketstorage.com) ed è consultabile sul sito internet della Società, all'indirizzo www.fieramilano.it, Sezione *Corporate Governance*.

SEZIONE PRIMA

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

La definizione della Politica sulla Remunerazione è il risultato di un processo lineare e coerente. È elaborata ogni anno dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, con il supporto delle competenti funzioni della Società, e successivamente sottoposta all'approvazione del C.d.A. della Società. Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sottopone all'approvazione del C.d.A. anche i criteri applicativi della Politica e sovrintende alla loro applicazione. Una volta esaminata ed approvata la Politica sulla Remunerazione, il C.d.A. sottopone la stessa al voto non vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-ter del TUF.

La Politica di cui alla presente Relazione è stata approvata dal C.d.A. nella seduta del 12 marzo 2019, su proposta conforme del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, e sarà sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata, in unica convocazione, per il 18 aprile 2019.

(b) Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea degli azionisti, il C.d.A., il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ed il Collegio Sindacale

I. C.d.A.

Il C.d.A.:

- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, con riferimento alla remunerazione complessiva da attribuire agli Amministratori Esecutivi o agli Amministratori investiti di particolari cariche, determina, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale – ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile – l'ammontare della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato;
- determina, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte di comitati costituiti dal C.d.A.;

- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione;
- per il personale di categoria dirigenziale apicale (intendendosi per dirigente apicale il dirigente a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, con Retribuzione Annuale Lorda superiore ad Euro 200.000,00) si riserva il potere di assumere, promuovere, trasferire, esercitare il potere disciplinare e licenziare, determinando le mansioni, l'inquadramento, la retribuzione fissa e variabile ed eventuali patti annessi e/o accessori al rapporto di lavoro, nel rispetto delle politiche di assunzione ai sensi dell'articolo 17.2 (lett. B) dello Statuto Sociale della Società, disponibile sul sito internet di Fiera Milano, all'indirizzo www.fieramilano.it, nella sezione *Corporate Governance*.

II. Comitato per le Nomine e per le Remunerazioni

Il C.d.A. della Società ha istituito al proprio interno il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva. Detto Comitato è composto da n. 3 Amministratori, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti. Per quanto concerne in particolare le tematiche di remunerazione, il Comitato ha il compito di assistere il C.d.A., svolgendo funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, ed in particolare:

- sottopone all'approvazione del C.d.A. la Relazione sulla Remunerazione e in particolare la Politica per la Remunerazione, per la sua presentazione all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente del C.d.A. e degli Amministratori esecutivi, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte di comitati costituiti dal C.d.A.;
- esamina le indicazioni dell'Amministratore Delegato e propone:
 - d.1 i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria;
 - d.2 i criteri generali per la remunerazione dei dirigenti, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategica;
 - d.3 la definizione degli obiettivi di *performance* e la consuntivazione dei risultati aziendali dei piani di *performance* connessi alla determinazione della

remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe e all'attuazione dei piani di incentivazione;

- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal C.d.A., verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al C.d.A. proposte in materia.

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

Alla data della presente Relazione, i componenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione della Società sono:

- i. Dottoressa Elena Vasco, Consigliere indipendente ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina, Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- ii. Dottor Alberto Baldan, Consigliere indipendente ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina;
- iii. Dottoressa Marina Natale, Consigliere non esecutivo.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è, altresì, supportato dalla Direzione Affari Legali e Societari nello svolgimento delle relative attività. Alle riunioni partecipano sistematicamente uno o più componenti del Collegio Sindacale ed il Direttore Risorse Umane ed Organizzazione della Società, quest'ultimo con un ruolo di supporto tecnico.

III. Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del C.d.A. e del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c.;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal C.d.A. (su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione);
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

IV. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

(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 Politica sulla Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della 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 C.d.A. e nel rispetto dei principi di etica, trasparenza, imparzialità, appartenenza e valorizzazione. La Politica definisce i principi e le linee guida ai quali il C.d.A. si attiene per la definizione della remunerazione dei:

1. componenti del C.d.A. ed in particolare dell'Amministratore Delegato;
2. componenti dei Comitati;
3. Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Alla data della presente Relazione, l'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società oltre all'Amministratore Delegato - che ricopre altresì il ruolo di Direttore Generale - è il Chief Financial Officer (di seguito, "CFO");
4. Membri del *management* del Gruppo, selezionati in virtù della rilevanza della posizione ricoperta.

La Politica ha la finalità di:

- attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso di qualità professionali elevate, necessarie 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 al Gruppo.

La Società è dotata di un sistema di *Performance e Leadership Management* (di seguito "PLM"), adottato nel corso del 2018. Tale strumento è ritenuto in grado di promuovere il raggiungimento degli obiettivi strategici di *business* e di valutare i comportamenti attesi sulla base del modello di *leadership* rappresentativo del Gruppo, ed è collegato **(i)** al programma annuale di c.d. *management by objectives*, (di seguito, "MBO") dei dirigenti del Gruppo – incluso il Dirigente con Responsabilità Strategiche - nonché **(ii)** al programma di incentivi monetari (gli "Incentivi") per le figure commerciali.

Gli MBO e gli Incentivi relativi all'esercizio 2018 vengono calcolati e pagati sulla base delle specifiche condizioni e variabili di seguito riportate. Il valore del target bonus dei dirigenti - incluso il Dirigente con Responsabilità Strategiche - espresso come percentuale (%) della loro Retribuzione Annuale Lorda ("RAL"), è legato alla fascia in cui sono stati collocati a seconda del ruolo ricoperto. Per le figure commerciali sono stati definiti specifici valori di target bonus in misura fissa in base a specifici ruoli e responsabilità. Il pagamento dell'MBO e degli Incentivi scatterà solamente al raggiungimento di un obiettivo di performance aziendale (di seguito, "gate") al di sotto del quale non verrà erogata alcuna somma.

Per il calcolo dell'MBO dei soli dirigenti il fattore di performance aziendale avrà anche funzione di moltiplicatore secondo una scala incrementale, con un massimo del 120%.

Per ogni partecipante al programma MBO verrà determinata una prestazione individuale, valutando sia il raggiungimento di obiettivi di performance - principalmente volti ad incentivare la creazione di redditività assoluta e relativa e la crescita organica del Gruppo - sia comportamenti di leadership.

Dalla valutazione finale della performance e dei comportamenti di leadership – di ugual peso - si determinerà il posizionamento in una matrice a 9 quadranti, a ognuno dei quali corrisponde un fattore moltiplicativo o de-moltiplicativo dell'MBO o degli Incentivi per le figure commerciali, in una scala che va dal 10% al 115%. Gli MBO e gli incentivi relativi all'esercizio 2018, ancorché raggiunti, verranno erogati successivamente all'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

Per l'esercizio 2019 sono state riconfermate le linee guida appena descritte. In particolare, è stato mantenuto l'approccio per cui il pagamento dell'MBO e degli Incentivi scatterà solamente al raggiungimento di un obiettivo di performance aziendale che funzionerà da *gate*, al di sotto del quale non verrà erogata alcuna somma. Tale *gate*, tenendo conto del buon andamento previsionale del Gruppo e con l'intento di stimolare ulteriormente la performance, è stato approvato dal C.d.A. - su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione - nella seduta del 13 dicembre 2018, venendo identificato con il raggiungimento del 90% dell'EBIDTA consolidato di Budget.

Relativamente alla politica di incentivazione a medio lungo termine, in data 12 marzo 2018, il C.d.A., previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, in considerazione delle variazioni intervenute nell'ambito dell'assetto di *governance* e manageriale della Società, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, ai sensi

dell'articolo 114-bis del TUF, un Piano di Incentivazione a medio lungo termine strutturato nella forma mista "cash" e "performance share" (azioni) denominato "Piano di Performance Shares 2018-2019", (di seguito, il "**Piano**"), in sostituzione del Piano di Stock Option 2017-2023 approvato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in data 28 aprile 2016, mai attuato.

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti tenutasi lo scorso 23 aprile 2018 ha approvato il Piano, conferendo al C.d.A. ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano. Il Piano, che prevede l'attribuzione a titolo gratuito da parte della Società ai Beneficiari di un incentivo costituito da un importo "cash" (Bonus) e da un determinato numero di azioni ordinarie della Società (Azioni), a fronte del raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi di *performance* misurati al termine di ciascun esercizio di riferimento, mira ad incentivare il *management* della Società e del Gruppo al raggiungimento degli obiettivi strategici della Società e ad allineare gli interessi dei beneficiari con gli interessi degli Azionisti, nonché alla creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare, con il Piano la Società intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- (i) allineare gli interessi del *management* a quelli degli Azionisti tramite l'utilizzo di strumenti di incentivazione basati su azioni, promuovendone una stabile partecipazione al capitale della Società;
- (ii) favorire la permanenza e la motivazione all'interno del Gruppo di soggetti con funzioni di maggiore rilevanza per il conseguimento degli obiettivi aziendali, incentivandoli alla valorizzazione della Società e al tempo stesso creando uno strumento di fidelizzazione;
- (iii) legare la remunerazione complessiva, e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo, come anche raccomandato dal Codice di Autodisciplina.

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del Piano si rinvia al Documento Informativo, approvato dall'Assemblea della Società del 23 aprile 2018, pubblicato sul sito internet della Società, all'indirizzo www.fieramilano.it, Sezione "Assemblea".

Il C.d.A. dell'11 maggio 2018, previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha adottato il Regolamento che dà attuazione al Piano, nel quale sono stati individuati i beneficiari del Piano (i "**Beneficiari**") nonché definite le modalità ed i criteri di attribuzione ai beneficiari medesimi della componente variabile della remunerazione (di seguito, il "**Regolamento del Piano Performance Shares**"). Si segnala che la partecipazione al Piano da parte dei Beneficiari è soggetta a condizioni, esaustivamente descritte nel suddetto Regolamento. La maturazione della componente variabile della remunerazione legata al Piano (*i.e.* Bonus e Azioni della Società) presuppone il conseguimento di specifici obiettivi di performance, rappresentati dall'Ebit Consolidato

Adjusted¹ effettivamente conseguito nell'esercizio di riferimento rispetto al corrispondente valore target previsto **(i)** nel Budget, per l'esercizio 2018, e **(ii)** nel Piano Strategico 2018-2022 - approvato nel corso del C.d.A. del 22 maggio 2018 - per l'esercizio 2019.

Come anticipato, nell'ambito e ai fini dell'approvazione del Regolamento del Piano Performance Shares, sono stati individuati i Beneficiari del Piano medesimo, in virtù della rilevanza della posizione ricoperta. Il C.d.A. ha in particolare individuato quali Beneficiari del Piano l'Amministratore Delegato, in virtù del suo rapporto di lavoro in qualità di Dirigente e Direttore Generale, il CFO, nonché altri n. 5 membri del *management* del Gruppo, identificati in virtù della rilevanza della posizione ricoperta (ossia il Direttore Risorse Umane ed Organizzazione e n. 4 dirigenti responsabili della gestione e sviluppo delle attività commerciali e di *marketing* strategico del Gruppo).

Per maggiori informazioni in merito all'attuazione del Piano, si rinvia alla Sezione II della presente Relazione.

Da ultimo, si segnala che i costi del Piano sono stati inclusi nelle previsioni del Piano Strategico di cui sopra, di modo che il costo del Piano sia "autofinanziato" dal raggiungimento degli obiettivi stessi.

(e) **Componenti fisse e variabili, a breve e a medio-lungo termine, della remunerazione**

(e.1) **Membri del C.d.A.**

Per quanto riguarda le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione dei membri del C.d.A., la Società distingue tra Amministratori Esecutivi e Amministratori non Esecutivi.

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 all'atto della nomina. Tale compenso è attualmente fissato in Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00). Inoltre, spetta agli Amministratori non Esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) un gettone di presenza pari a Euro 350,00 (trecentocinquanta/00) per ogni riunione consiliare cui abbiano partecipato oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Secondo quanto suggerito dalla *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.

¹ Per "Ebit Consolidato Adjusted" si intende l'EBIT Consolidato con esclusione delle rettifiche di valore di attività non correnti per effetto degli *impairment tests*.

Anche al Presidente del C.d.A., in quanto Amministratore non Esecutivo, non sono attribuite componenti variabili di remunerazione.

Amministratori Esecutivi

Il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato che, alla data della presente Relazione è l'unico Amministratore Esecutivo, è costituito dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua lorda costituita dall'emolumento in qualità di Amministratore e Amministratore Delegato più retribuzione da lavoro dipendente in qualità di Dirigente della Società; (ii) una componente variabile *cash* di breve termine riconosciuta in funzione del rapporto di lavoro quale Dirigente della Società, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi fissati dal C.d.A., ovvero condizionata al raggiungimento di obiettivi annuali strettamente correlati ai *target* stabiliti nel *budget* approvato dal C.d.A. Per l'esercizio 2019, tali obiettivi sono legati all'EBITDA Consolidato di Budget, al Net Cash Flow di Gruppo, ed al Margine di contribuzione di una delle manifestazioni di proprietà della Società; e (iii) una componente variabile a medio-lungo termine composta da un pacchetto misto "*cash*" e "*performance share*", legata al Piano di Performance Share, rapportata su base annua, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance stabiliti dal Regolamento del Piano Performance Shares.

Ai fini di quanto sopra, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione verifica su base annuale il raggiungimento degli obiettivi di *performance* della Società e del Gruppo stabiliti per l'esercizio precedente e formula conseguentemente le proprie proposte al C.d.A. Su tali basi, il C.d.A., sentito il Collegio Sindacale, decide sulle componenti variabili di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi. Nessun premio sarà erogato nel caso di mancato raggiungimento dei livelli minimi degli obiettivi fissati dal C.d.A.

Inoltre, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il C.d.A. 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.

Quanto al piano di remunerazione individuale dell'Amministratore Delegato e, in particolare al peso della componente fissa nell'ambito della stessa remunerazione, si segnala che tale piano è stato formulato sulla base dei seguenti criteri:

(a) la componente fissa non rappresenterà più del 50% della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dal Piano rapportata su base annua²) prevista in caso di puntuale conseguimento degli obiettivi sui quali sono basati i sistemi di remunerazione variabile, e **(b)** la componente variabile, anche tenuto conto dell'eventuale superamento degli obiettivi sui quali sono basati i sistemi di remunerazione variabile, non rappresenterà comunque più del 75% della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dal Piano rapportata su base annua).

² Nella quale la componente azionaria è valorizzata sulla base del *fair value* al momento dell'assegnazione.

(e.2) **Comitati**

Il C.d.A., nella seduta del 15 Maggio 2017, ha deliberato di attribuire ai membri dei Comitati costituiti all'interno del C.d.A. (*i.e.* Comitato Controllo e Rischi e Comitato per le Nomine e per la Remunerazione) - con efficacia a decorrere dal 2 Maggio 2017 - un compenso fisso, pari a Euro 22.500,00, (ventiduemilacinquecento/00) ulteriore rispetto al compenso che gli stessi percepiscono in qualità di componenti del C.d.A. Ciascun membro dei Comitati ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

(e.3) **Dirigente con Responsabilità Strategiche**

Alla remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche e di alcuni altri dirigenti identificati in virtù della rilevanza della posizione ricoperta, si applicano i principi ed i criteri sopra descritti in relazione alla determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi. L'obiettivo perseguito è, infatti, il medesimo, ovverosia quello di attrarre, motivare e trattenere dirigenti altamente qualificati, offrendo loro un pacchetto retributivo competitivo sul mercato e tale da premiare il valore manageriale nonché il contributo fornito dagli stessi alla crescita della Società e del Gruppo. La retribuzione di tali dirigenti, 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 del Dirigente con Responsabilità Strategiche e di alcuni altri dirigenti identificati in virtù della rilevanza della posizione ricoperta, è costituito, 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*, come più sopra descritta nel paragrafo d) – sistema PLM); (iii) quali Beneficiari del Piano, una componente variabile di medio-lungo termine composta da un pacchetto misto "*cash*" e "*performance share*" (iv) benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali, in linea con le migliori pratiche di mercato con riferimento a società comparabili a Fiera Milano. Si precisa che la componente fissa della remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche e degli altri dirigenti identificati in virtù della rilevanza della posizione ricoperta 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*.

Quanto alla componente variabile *cash* di breve termine, questa consente di valutare la *performance* del beneficiario su base annua. In particolare, gli obiettivi dell'MBO per il Dirigente 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" o

“gate”) stabilita dal C.d.A. sulla base degli obiettivi di programmazione annuale (come più ampiamente descritto nel paragrafo d) più sopra).

Anche per il Dirigente con Responsabilità Strategiche **(a)** la componente fissa della remunerazione non rappresenterà più del 50% della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dal Piano rapportata su base annua³) prevista in caso di puntuale conseguimento degli obiettivi sui quali sono basati i sistemi di remunerazione variabile, e **(b)** la componente variabile, anche tenuto conto dell'eventuale superamento degli obiettivi sui quali sono basati i sistemi di remunerazione variabile, non rappresenterà comunque più del 75% della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dal Piano rapportata su base annua).

Tutto ciò premesso, si segnala 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-lungo termine.

Da ultimo, al di là dei piani di MBO e della componente variabile a medio-lungo termine, l'Amministratore Delegato, in via eccezionale ed *una tantum*, può attribuire al Dirigente con Responsabilità Strategiche e ad alcuni altri dirigenti identificati in virtù della rilevanza della posizione ricoperta premi 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 le *policy* aziendali, anche gli altri dirigenti del Gruppo ed il personale commerciale, come da programmi descritti nel paragrafo d) qui sopra. Il Gruppo stabilisce un limite massimo all'incentivo erogabile in caso di superamento degli obiettivi. In particolare, nel caso di MBO attribuiti ai dirigenti, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 50% della RAL. Al di là dei piani di MBO e della componente variabile a medio-lungo termine, l'Amministratore Delegato, in via eccezionale ed *una tantum*, può attribuire ad altri dirigenti o dipendenti del Gruppo premi 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.

(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. La descrizione dei benefici assicurativi è rimandata al successivo punto m).

³ Nella quale la componente azionaria è valorizzata sulla base del *fair value* al momento dell'assegnazione.

Relativamente ai dirigenti, ivi incluso il Dirigente con Responsabilità Strategiche, Fiera Milano ha assegnato i seguenti benefici non monetari: auto aziendale ad uso promiscuo; tutela legale; Assicurazione sulla vita; Assicurazione infortuni; Assicurazione invalidità permanente da malattia; Rimborso spese mediche; polizza viaggi.

(g) **Criteri per la determinazione della componente variabile del compenso**

Si rinvia a quanto descritto nella lettera (e) di cui sopra.

(h) **Strumenti finanziari**

Si rinvia a quanto descritto alle lettere (d) ed (e) della presente relazione nonché al Documento Informativo sul Piano disponibile sul *sito internet* della Società, all'indirizzo www.fieramilano.it (nella sezione *Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea* degli Azionisti).

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 C.d.A. sulla gestione della Relazione Finanziaria Annuale, disponibile sul www.fieramilano.it, Sezione *Corporate Governance*.

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

Con riferimento ai meccanismi di *claw-back*, si osserva che la componente variabile di breve termine della remunerazione basata sui piani di MBO ha una struttura non particolarmente complessa, i cui parametri di riferimento appaiono difficilmente manipolabili dai singoli dirigenti beneficiari del piano di MBO e, pertanto, la Società ha ritenuto non necessario l'introduzione di clausole di *claw-back* ritenendo comunque salvaguardato l'interesse della medesima Società.

Quanto alla componente variabile a medio-lungo termine della remunerazione, il Piano prevede la possibilità di attivare la clausola di *claw-back* al fine 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.

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

In linea con le migliori prassi di mercato comparabili, il Piano prevede che il 50% delle azioni della Società maturate in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti nel Regolamento del Piano Performance Shares non potrà essere trasferito né assoggetto a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione *inter vivos* a qualsiasi titolo per un periodo di 12 mesi dalla data di ricevimento delle azioni maturate (c.d. *lock up period*).

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

È politica della Società non stipulare con Amministratori (fatta eccezione per l'Amministratore Delegato della Società, le cui indennità sono descritte nella Sezione Seconda della Relazione), 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 Fiera Milano e/o con altre società del 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, nei limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

(m) **Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie**

In linea con le *best practices* è prevista altresì una polizza assicurativa sulla responsabilità civile a beneficio: degli Amministratori (ivi inclusi gli Amministratori delle Società del Gruppo); dei componenti dei Collegi Sindacali delle Società del Gruppo; dei membri degli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo; dei dipendenti qualificati alla stregua di Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione delle Società del Gruppo; del Risk Manager della Società. La polizza è relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni esclusi i casi di dolo e colpa grave. È infine prevista a beneficio degli Amministratori della Società una polizza a copertura di infortuni professionali ed extraprofessionali.

(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 è stata definita utilizzando come riferimento le politiche retributive di altre società. Le società controllate e collegate applicano le politiche previste dalla Società.

SEZIONE SECONDA

I. Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

I compensi spettanti ai componenti del C.d.A. in misura fissa sono in linea con il mercato, fatta salva la competenza del C.d.A. di determinare la speciale remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 17.7 dello Statuto sociale.

- Al Presidente del C.d.A. spetta un compenso fisso annuo pari ad Euro 107.000,00 (centosettemila/00).
- A ciascuno degli altri Amministratori spetta un compenso fisso annuo pari ad Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00) e un gettone di presenza pari ad Euro 350,00 (trecentocinquanta/00) per ogni riunione consiliare a cui lo stesso abbia partecipato, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dagli stessi nell'esercizio della funzione.
- Ai Consiglieri che sono al contempo componenti dei Comitati costituiti all'interno del C.d.A. spetta un compenso fisso ulteriore pari a Euro 22.500,00 (ventiduemilacinquecento/00), il tutto come meglio di seguito precisato.

Ai fini dei compensi, tra i componenti del C.d.A. 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

Si ricorda che nel corso del C.d.A. tenutosi in data 2 Maggio 2017, nel quale si sono insediati i nuovi membri del C.d.A., al Presidente del C.d.A., Professor Lorenzo Caprio, oltre alla rappresentanza legale, in conformità a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto sociale, è stato attribuito l'esercizio delle seguenti funzioni:

- (i) convocazione e fissazione dell'ordine del giorno del C.d.A. e presidenza delle relative adunanze;
- (ii) favorire la dialettica interna, promuovere l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio dei poteri spettanti all'Amministratore Delegato;
- (iii) coordinamento dei lavori del C.d.A. provvedendo affinché adeguate informazioni sulle materie all'ordine del giorno siano fornite a tutti i componenti. A tal fine, il Presidente assicura che: *a)* ai Consiglieri sia trasmessa con congruo anticipo la documentazione a supporto delle deliberazioni del C.d.A. o, almeno, una prima informativa sulle materie che verranno discusse; *b)* la documentazione a supporto

delle deliberazioni, in particolare quella resa ai componenti non esecutivi, sia adeguata in termini quantitativi e qualitativi rispetto alle materie iscritte all'ordine del giorno;

- (iv) referente diretto per conto del C.d.A. degli organi di controllo interno e dei Comitati interni al C.d.A.; in particolare, per conto del C.d.A., il Presidente è il referente della funzione di revisione interna, la quale riporta direttamente allo stesso C.d.A., nell'ambito del ruolo e dei compiti alla stessa assegnati dalla normativa applicabile;
- (v) sovrintende, coordinandosi con l'Amministratore Delegato, alle relazioni esterne istituzionali.

In data 10 Luglio 2017, il C.d.A., preso atto del fatto che il Professor Caprio, in qualità di Presidente del C.d.A., non solo sovrintende, ma altresì cura e implementa le relazioni esterne istituzionali, ha attribuito allo stesso – su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale - un emolumento aggiuntivo su base annua, pari ad Euro 45.000,00 (quarantacinquemila/00).

In data 25 Luglio 2017, il C.d.A. ha deliberato che la remunerazione del Dr. Curci, quale Amministratore Delegato e Direttore Generale, fosse determinata in conformità al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulato tra il medesimo Dr. Curci e la Società in data 20 luglio 2017 (di seguito, il "**Contratto**").

In base a tale Contratto, all'Amministratore Delegato Dr. Fabrizio Curci viene corrisposto un compenso annuale fisso per la carica di Amministratore Delegato (di seguito, la "**Carica**") pari ad Euro 80.000,00 (ottantamila/00) da aggiungersi alla retribuzione annua lorda in qualità di Dirigente con mansioni di Direttore Generale della Società (di seguito, il "**Rapporto di Lavoro**") pari ad Euro 320.000,00 (trecentoventimila/00), per un compenso fisso complessivo pari ad Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00). Il Contratto prevede una durata minima garantita del Rapporto di Lavoro. Ai sensi del Contratto, la Società si è impegnata a non recedere dal medesimo per qualsivoglia ragione, fatta salva l'ipotesi di giusta causa *ex art. 2119 del codice civile*, sino alla data di approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019.

In caso di cessazione del Contratto, sarà dovuta al Dr. Curci un'indennità di preavviso di 12 mesi ovvero un'indennità sostitutiva calcolata sulla base della retribuzione globale, nei seguenti casi:

- licenziamento non per giusta causa;
- dimissioni per giusta causa o dovute a qualsivoglia Evento di Good Leaver (come definito nel Contratto) in qualità di Dirigente.

In aggiunta a quanto previsto al precedente paragrafo, nelle ipotesi di Good Leaver e con esclusione delle ipotesi di Bad Leaver di cui al Contratto, sarà dovuto al Dr. Curci un importo a titolo di incentivo all'esodo (di seguito, l'"Incentivo"), pari a:

- n. 18 mensilità del compenso fisso complessivo di cui sopra (tenuto conto anche della quota di compenso prevista per la Carica), ovvero dell'indennità supplementare massima spettante in base al CCNL vigente o successivo migliorativo (tenuto conto anche della quota di compenso prevista per la Carica), se superiore, sino alla data di approvazione del bilancio al 31 Dicembre 2019 e comunque non oltre il 30 Aprile 2020;
- n. 18 mensilità della retribuzione globale di fatto (tenuto conto anche della quota di compenso prevista per la Carica), ovvero dell'indennità supplementare massima spettante in base al CCNL vigente o successivo migliorativo (tenuto conto anche della quota di compenso prevista per la Carica), se superiore, a partire dal giorno successivo alla data di approvazione del bilancio al 31 Dicembre 2019 e comunque a partire dal 1° Maggio 2020.

L'Incentivo e l'indennità di preavviso come sopra descritte spetteranno al Dr. Curci al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:

- cessazione di entrambi i rapporti con la Società (Rapporto di Lavoro e Carica) e per effetto di uno o più Eventi di Good Leaver, come definiti nel Contratto;
- cessazione della Carica per effetto della cessazione del Rapporto di Lavoro a motivo di un Evento di Good Leaver Dirigente, come definito nel Contratto;
- cessazione del Rapporto di Lavoro per effetto della cessazione della Carica a motivo di un Evento di Good Leaver Amministratore come definito nel Contratto.

Circa la componente variabile *cash* di breve termine (MBO) stabilita nel Contratto, in ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro nel corso dell'anno di maturazione, l'MBO relativo all'anno di cessazione sarà riconosciuto al Dirigente proporzionalmente al periodo prestato calcolato in proporzione all'MBO spettante in misura non inferiore a quello maturato nell'esercizio precedente. Relativamente alla componente variabile a medio-lungo termine legata al Piano di Performance Share, in caso di cessazione del Contratto nel corso del periodo di maturazione, i collegati incentivi spettanti saranno riproporzionati in base alla ridotta durata del rapporto nel periodo di riferimento, e attribuiti all'approvazione del bilancio immediatamente successivo.

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

Gli Amministratori non investiti di particolari cariche sono:

- Alberto Baldan;
- Francesca Golfetto;
- Stefania Chiaruttini;

- Marina Natale;
- Elena Vasco;
- Gianpietro Corbari;
- Angelo Meregalli.

Gli emolumenti riconosciuti agli Amministratori non investiti di particolari cariche e dei componenti dei Comitati ammontano, rispettivamente, a Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00) per ciascun Amministratore non investito di particolari cariche. Inoltre, il C.d.A. nella seduta del 15 Maggio 2017 ha deliberato di riconoscere, con efficacia dal 2 Maggio 2017, un ulteriore compenso fisso ai Consiglieri che ricoprono al contempo la carica di componente di uno o più dei comitati costituiti all'interno del C.d.A. e in particolare:

- Euro 22.500,00 (ventiduemilacinquecento/00) per ciascun componente del Comitato Controllo Rischi;
- Euro 22.500,00 (ventiduemilacinquecento/00) per ciascun componente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

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

Collegio Sindacale

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 23 Aprile 2018 ha provveduto alla nomina del nuovo Collegio Sindacale. I componenti effettivi del Collegio Sindacale sono:

- Riccardo Raul Bauer (Presidente);
- Daniele Federico Monarca (sindaco effettivo);
- Mariella Tagliabue (sindaco effettivo).

Gli emolumenti attribuiti ai componenti effettivi del Collegio Sindacale ammontano a:

- Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) per il Presidente del Collegio Sindacale;
- Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00) per ciascun sindaco effettivo.

II. Compensi del Dirigente con Responsabilità Strategiche

Si ricorda che in data 13 Novembre 2017, la Società aveva nominato il Dr. Marco Pacini *Chief Financial Officer* del Gruppo, in capo al quale sussistono i requisiti che consentono di qualificarlo quale unico Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, oltre all'Amministratore Delegato che ricopre altresì il ruolo di Direttore Generale.

Il C.d.A. della Società, in data 11 Maggio 2018, dopo aver preliminarmente ottenuto il parere obbligatorio del Collegio Sindacale ha nominato il Dr. Marco Pacini, CFO della Società, quale nuovo Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

La nomina del CFO quale Dirigente Preposto ha allineato la Società alle linee guida di Confindustria, alle prassi di mercato, ed alle consolidate consuetudini della Società. Con riferimento alla determinazione del compenso da attribuire in relazione al ruolo di Dirigente Preposto, il C.d.A. ha approvato un corrispettivo pari al 20% della Retribuzione Annuale Lorda del CFO, *pro-rata temporis* per la durata di tale incarico, confermando l'impostazione definita nel tempo nell'ambito della Politica per la Remunerazione adottata dalla Società. Ai sensi dell'articolo 22 dello Statuto Sociale della Società, il Dirigente Preposto durerà in carica, salvo revoca del C.d.A., fino alla scadenza del mandato dell'attuale C.d.A.. I compensi del Dirigente con Responsabilità Strategiche sono riportati nella tabella allegata alla presente Relazione.

III. Piano di Performance Shares 2018-2019

Il Piano prevede l'attribuzione a titolo gratuito da parte della Società a favore dei beneficiari nominativamente individuati dal C.d.A. di un importo "cash" (Bonus) e di un determinato numero di azioni ordinarie (Azioni) a fronte del raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi di performance, misurati al termine di ciascun esercizio di riferimento.

Il Piano è relativo agli esercizi 2018 e 2019. Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del Piano si rinvia alla Sezione Prima, lett. d), della presente Relazione nonché al Documento Informativo, approvato dall'Assemblea della Società del 23 Aprile 2018, pubblicato sul sito internet della Società, all'indirizzo www.fieramilano.it, Sezione "Assemblea".

Il C.d.A. dell'11 Maggio 2018, sulla base delle proposte formulate del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha dato avvio all'attuazione del Piano medesimo con la definizione del Regolamento del Piano Performance Shares e della necessaria documentazione societaria e contrattuale nonché con l'identificazione nominativa dei destinatari del Piano ed il conferimento dei necessari mandati per la sua esecuzione.

Il C.d.A. ha in particolare identificato, quali beneficiari del Piano, l'Amministratore Delegato dott. Fabrizio Curci, il Dirigente con Responsabilità Strategiche individuato nella persona del Direttore Amministrazione Finanza e Controllo (CFO del Gruppo), dott. Marco Pacini, nonché ulteriori n. 5 membri del management del Gruppo, identificati in virtù della rilevanza della posizione ricoperta (Direttore Risorse Umane ed Organizzazione e n. quattro dirigenti responsabili della gestione e sviluppo delle attività commerciali e di marketing strategico del Gruppo). Ai fini dell'attuazione del Piano sono state attribuite complessive n. 718.894 Azioni ordinarie della Società nonché un importo cash pari a complessivi Euro 815.719,00. Per maggiori informazioni in merito all'attuazione del Piano si rinvia alle Tabelle di seguito riportate, redatte conformemente allo Schema 7-bis, dell'Allegato 3A, del Regolamento Emittenti. Ai fini dell'esecuzione del Piano, relativamente all'esercizio 2018, a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2018 da parte del

C.d.A. verranno attribuite, subordinatamente all'approvazione del Bilancio 2018 da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, complessive 359.447 Azioni ordinarie della Società, nonché un importo cash pari a complessivi Euro 407.859,00.

(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		
Riccardo Raul Bauer	Presidente Collegio Sindacale	23/04 - 31/12	31/12/2020	34.444					464		34.908			
Compensi nella società che redige il bilancio				34.444	-	-	-	-	464	-	34.908			
Compensi da controllate e collegate											-			
Daniele Federico Monarca	Sindaco effettivo	23/04 - 31/12	31/12/2020	24.014					464		24.478			
Compensi nella società che redige il bilancio				24.014	-	-	-	-	464	-	24.478			
Compensi da controllate e collegate											-			
Mariaela I'agliabue	Sindaco effettivo	23/04 - 31/12	31/12/2020	24.021					464		24.484			
Compensi nella società che redige il bilancio				24.021	-	-	-	-	464	-	24.484			
Compensi da controllate e collegate											-			
Collegio Sindacale cessato durante l'esercizio														
Federica Palmira Noli	Presidente Collegio Sindacale	01/01 - 23/04	23/04/2018	14.282	-		-	-	464	-	14.746			
Compensi nella società che redige il bilancio				14.282	-	-	-	-	464	-	14.746			
Compensi da controllate e collegate				01/01 - 23/04	8.547						8.547			
Antonio Guastoni	Sindaco effettivo	01/01 - 23/04	23/04/2018	9.414					464		9.878			
Compensi nella società che redige il bilancio				9.414	-	-	-	-	464	-	9.878			
Compensi da controllate e collegate				01/01 - 23/04	6.039						6.039			
Carmine Palino	Sindaco effettivo	01/01 - 23/04	23/04/2018	9.505					464		9.968			
Compensi nella società che redige il bilancio				9.505	-	-	-	-	464	-	9.968			
Compensi da controllate e collegate				01/01 - 23/04	7.044						7.044			
Dirigenti Strategici														
Dirigenti con responsabilità strategiche		Numero 1	01/01 - 31/12			242.150			110.276	4.632	357.057	21.705		
Compensi nella società che redige il bilancio				Numero 1		-	242.150	-	-	110.276	4.632	-	357.057	21.705
Compensi da controllate e collegate														

Compensi nella società che redige il bilancio		762.680	590.627	25.550	-	506.853	18.181	-	1.903.892	84.895
Compensi da controllate e collegate		21.630	-	-	-	-	-	-	21.630	

Allegato 2

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

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio o non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano (data relativa delibera)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di Assegnazione ⁽¹⁾	Prezzo di mercato alla assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ⁽²⁾	Fair value

⁽¹⁾ In data 11 maggio 2018, il C.d.A. ha verificato la sussistenza delle condizioni per procedere all'assegnazione delle Azioni in conformità e quanto stabilito nel Regolamento del Piano Performance Shares.

⁽²⁾ Valore dell'azione alla data di approvazione Progetto di Bilancio 2018 da parte del C.d.A.

Fabrizio Curci Amministratore Delegato in carica													
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio <u>Piano Performance Shares 2018-2019</u>		11 Maggio 2018			390.208 Azioni Ordinarie	€ 2,36141	Approvazione bilancio esercizio 2019	11 Maggio 2018	€2,52		195.104 ⁽¹⁾	€4,355	€ 460.720,54

⁽¹⁾ Si precisa che tali Azioni saranno rese disponibili soggette a vincoli di *lock-up* e *claw back*, in conformità a quanto previsto nel Regolamento del Piano di Performance Shares.

Marco Pacini Dirigente con responsabilità strategiche in carica													
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio <u>Piano Performance Shares 2018-2019</u>		11 Maggio 2018			66.786 Azioni Ordinarie	€ 2,36141	Approvazione bilancio esercizio 2019	11 Maggio 2018	€2,52		33.393 ⁽¹⁾	€4,355	€ 78.854,56

⁽¹⁾ È indicato il numero massimo di Azioni attribuibili relativamente al primo anno del Piano. Il numero di Azioni effettivamente attribuito sarà determinato al termine del Piano, in conformità a quanto previsto nel Regolamento del Piano di Performance Shares, soggetto ai termini di *lock-up* e *claw back* previsti.

#5 Altri Beneficiari													
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio <u>Piano Performance Shares 2018-2019</u>		11 Maggio 2018			261.900 Azioni Ordinarie	€ 2,36141	Approvazione bilancio esercizio 2019	11 Maggio 2018	€2,52		130.950 ⁽¹⁾	€4,355	€ 309.226,64

⁽¹⁾ È indicato il numero massimo di Azioni attribuibili relativamente al primo anno del Piano. Il numero di Azioni effettivamente attribuito sarà determinato al termine del Piano, in conformità a quanto previsto nel Regolamento del Piano di Performance Shares, soggetto ai termini di *lock-up* e *claw back* previsti.

(II) Compensi da controllate e collegate													
TOTALE					718.894 Azioni Ordinarie	€ 2,36141			€2,52		359.447 ⁽²⁾	€4,355	€ 848.801,74

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano Data relativa delibera	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti (2017)			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	
Fabrizio Curci Amministratore Delegato in carica									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio									
		19 Febbraio 2018	€ 396.577,00			€ 160.000,00			
		<u>Piano M.B.O. 2018</u>							
		11 Maggio 2018		€ 196.405,00 ⁽¹⁾	Approvazione Bilancio Esercizio 2019				
		<u>Piano Performance Shares 2018-2019</u>							
Marco Pacini Dirigente con responsabilità strategiche in carica									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio									
			€ 13.000,00			€ 4.000,00			
		19 Febbraio 2018	€ 97.276,00						
		<u>Piano M.B.O. 2018</u>							
		11 Maggio 2018		€ 42.965,00 ⁽¹⁾	Approvazione Bilancio Esercizio 2019				
		<u>Piano Performance Shares 2018-2019</u>							
#5 Altri Beneficiari									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio									
		11 Maggio 2018		€ 168.489,00 ⁽¹⁾	Approvazione Bilancio Esercizio 2019				
		<u>Piano Performance Shares 2018-2019</u>							
(II) Compensi da controllate e collegate									
TOTALE			€ 506.853,00	€ 407.859,00		€ 164.000,00			

(1) È indicato l'ammontare massimo del bonus erogabile. L'ammontare del bonus effettivamente erogato sarà determinato al termine del Piano, in conformità a quanto previsto nel Regolamento del Piano di Performance Shares, soggetto ai termini di claw back previsti.

Allegato 3

Schema N.7-TER Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N° azioni			N° azioni possedute al 31.12.2018
			possedute al 31.12.2017	acquistate	vendute	
Amministratori						
Lorenzo Caprio	Presidente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Fabrizio Curci	Amministratore Delegato	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Alberto Baldan	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Stefania Chiaruttini	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Gianpietro Corbari	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Francesca Golfetto	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Angelo Meregalli	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Marina Natale	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Elena Vasco	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Sindaci*						
Riccardo Raul Bauer	Presidente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Daniele Federico Monarca	Sindaco Effettivo	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Mariella Tagliabue	Sindaco Effettivo	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Sindaci cessati**						
Federica Palmira 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 31.12.2017	N° azioni acquistate	N° azioni vendute	N° azioni possedute al 31.12.2018
Dirigenti Strategici	Fiera Milano SpA	n. 1	-	-	-	-
*Nominati in data 23 aprile 2018.						
** Cessati per scadenza del mandato in data 23 aprile 2018.						