



FIERA MILANO

Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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 da ultimo modificato con delibera n. 21016 del 24 luglio 2019, in vigore dal 6 agosto 2019), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate emanato da Borsa Italiana S.p.A. nel luglio 2018

10 marzo 2020

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 Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito, la "**Relazione**" o la "**Relazione sulla Remunerazione**") è stata predisposta da Fiera Milano S.p.A. (di seguito "**Fiera Milano**" o anche la "**Società**") 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 da ultimo modificato con delibera n. 21016 del 24 luglio 2019, in vigore dal 6 agosto 2019 (di seguito, il "**Regolamento Emittenti**") ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, dello stesso Regolamento Emittenti. Il predetto art. 123-*ter*, TUF è stato da ultimo novellato dal D.lgs. 49/2019 ("**D.lgs. 49/2019**") – attuativo della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders' Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/367CE relativa all'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti (la "**Direttiva**").

La Relazione sulla Remunerazione predisposta dalla Società è conforme alle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. del luglio 2018 (di seguito, il "**Codice di Autodisciplina**") al quale la Società aderisce.

I principi e le linee guida di riferimento per la determinazione e attuazione della politica della società in materia di remunerazione recepiscono e rispettano i valori, la cultura, e la storica missione di Fiera Milano e contribuiscono al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità di Fiera Milano.

La presente Relazione sulla Remunerazione si articola nelle seguenti sezioni.

La Sezione Prima – in conformità agli artt. 123-*ter* TUF e 9-*bis* della Direttiva – descrive ed illustra:

- 1) la Politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione (di seguito, "**C.d.A.**") della Società, dei direttori generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società, avente durata annuale (di seguito, la "**Politica di Remunerazione**"); e
- 2) le procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione di tale Politica, comprese le misure volte ad evitare o a gestire eventuali conflitti di interesse.

La Sezione Seconda, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai componenti del Collegio Sindacale della Società e, in forma aggregata, per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Fiera Milano:

- a) nella prima parte, fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti

in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;

- b) nella seconda parte, illustra (i) analiticamente i compensi corrisposti, nell'esercizio di riferimento, 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, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente qualificabili nell'esercizio di riferimento; (ii) come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione.

La Politica di 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*" (la "**Procedura per le Operazioni con Parti Correlate**") approvata adottata dal C.d.A. della Società in data 11 maggio 2018 (disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.fieramilano.it, sezione Investitori/*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 10 marzo 2020. La Sezione Prima verrà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il prossimo 20 aprile 2020, in convocazione unica. La Sezione Seconda verrà sottoposta al voto consultivo nel corso della medesima Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

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 Investitori/*Governance*.

SEZIONE PRIMA

- (a) **Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione, revisione ed attuazione della Politica di Remunerazione**

La definizione della Politica di Remunerazione è il risultato di un processo lineare e coerente. Essa 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, il C.d.A. sottopone la stessa al voto vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-*ter* del TUF.

La Politica, unitamente alla presente Relazione, è stata approvata dal C.d.A. nella seduta del 10 marzo 2020, su proposta conforme del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, e sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata, in unica convocazione, per il 20 aprile 2020.

(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, ne cura l'attuazione, nonché la sua eventuale revisione e approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti;
- 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 3, c.c. – l'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione 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 all'interno del C.d.A.;
- 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, 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 Annua 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 Investitori/*Governance*.

II. Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

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 per le Nomine e per la Remunerazione 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 Politica di Remunerazione e la Relazione sulla Remunerazione, per la loro presentazione all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, 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 all'interno del C.d.A.;
- esprime pareri, anche sulla base delle indicazioni dell'Amministratore Delegato, in merito a:
 - d.1 i criteri generali di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria, per i dirigenti della Società;
 - d.2 gli indirizzi generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- in collaborazione con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, formula le proposte in merito agli obiettivi di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe;
- in collaborazione con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, propone la definizione, in relazione agli Amministratori con deleghe, delle indennità da erogarsi in caso di cessazione del rapporto, nonché dei patti di non concorrenza;

- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione, come descritta alla precedente lettera a), formulando al Consiglio proposte in materia;
- riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'assemblea degli azionisti, mediante le relazioni da presentarsi ai sensi della normativa applicabile.

Qualora intenda avvalersi del supporto 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.

Ai sensi del criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, al fine di gestire situazioni di eventuale conflitto di interesse, nessun Amministratore prede parte alle riunioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione

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

- i. Dott.ssa 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. Dott. Alberto Baldan, Consigliere indipendente ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina;
- iii. Dott.ssa Marina Natale, Consigliere non esecutivo.

Per maggiori dettagli sulla composizione e sul funzionamento del Comitato si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" redatta ai sensi dell'art. 123-*bis* del TUF e pubblicata annualmente dalla Società sul sito *internet* www.fieramilano.com nella Sezione Investitori/*Governance*.

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 (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione (su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione) con la cadenza richiesta dalla durata della Politica di Remunerazione (ossia con cadenza annuale) e, in ogni caso, in occasione di modifiche alla predetta Politica¹ e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione (su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione) con cadenza annuale;
- 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.

Il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea è consentito solo in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica di Remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo "Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali" della presente Sezione I.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione.

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

¹ Resta inteso che il voto dei Soci è richiesto in occasione di modifiche della Politica di Remunerazione che non siano meramente formali o chiarimenti redazionali.

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. componenti del Collegio Sindacale, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402, c.c.
4. Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
5. Membri del *management* del Gruppo, selezionati in virtù della rilevanza della posizione ricoperta.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

La Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società (in conformità a quanto stabilito dall'art. 123-ter, comma 3-bis, c.c.). In particolare, la Politica di Remunerazione della Società 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.

In tale contesto, a far data dall'esercizio 2018, la Società ha implementato un sistema di *Performance e Leadership Management* (di seguito "**PLM**") in grado di promuovere il raggiungimento degli obiettivi strategici di Gruppo e di valutare i comportamenti attesi sulla base del modello di *leadership* rappresentativo del Gruppo. Esso si compone **(i)** del programma annuale di c.d. *management by objectives*, (di seguito, "**MBO**") dei dirigenti del Gruppo – incluso il Dirigente con Responsabilità Strategiche - nonché **(ii)** del programma di incentivi monetari (gli "**Incentivi**") per le figure commerciali.

Gli MBO e gli Incentivi sono 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 tali dirigenti sono collocati in base al 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 2019, ancorché raggiunti, verranno erogati successivamente all'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

Le linee guida appena descritte sono confermate per l'esercizio 2020. In particolare, viene 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. Il C.d.A., su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nella seduta del 17 dicembre 2019, tenendo conto dell'andamento previsionale del Gruppo e con l'intento di incentivare il raggiungimento di obiettivi performance, ha identificato tale *gate* con il raggiungimento del 100% dell'EBIDTA consolidato di Budget.

Relativamente alla politica di incentivazione a medio lungo termine, si ricorda che in data 12 marzo 2018, il C.d.A., previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, 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**").

Il Piano 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. 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 Investitori/*Governance*.

Il C.d.A. dell'11 maggio 2018, previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha adottato il Regolamento attuativo del 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**").

Il Piano si è esaurito nel 2019 previa assegnazione di tutte le azioni ai Beneficiari. Per maggiori informazioni in merito all'attuazione del Piano si rinvia alla Sezione II della presente Relazione.

La Politica di Remunerazione prevede la possibilità per il C.d.A. di approvare nel corso dell'esercizio 2020 piani di incentivazione a medio-lungo termine finalizzati, tra l'altro, a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società da parte del *management* della Società e del Gruppo, allineare gli interessi dei beneficiari con gli interessi degli Azionisti e contribuire alla creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. I piani di incentivazione hanno inoltre la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso di qualità professionali elevate, necessarie ai fini del perseguimento della strategia aziendale di crescita del Gruppo. Tali piani potranno essere basati sulla corresponsione di bonus in denaro o strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis*, TUF ovvero strutturati nella forma mista c.d. cash e strumenti finanziari; al fine di assicurare che gli stessi contribuiscano alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine e dunque alla effettiva creazione di valore per la Società e i suoi Azionisti, la corresponsione dell'incentivo previsto ai sensi di detti piani sarà legato e condizionato al raggiungimento di precisi obiettivi finanziari e/o non finanziari, stabiliti di volta in volta dal C.d.A., su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione di Fiera Milano.

(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 all'atto della nomina.

Secondo quanto suggerito dalla *best practice* e dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina, a favore degli Amministratori non Esecutivi 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. Inoltre, le spese sostenute per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Agli Amministratori non Esecutivi e agli Amministratori indipendenti può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo quali componenti dei Comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione. Per maggiori informazioni si rinvia al punto n) della presente Sezione I della Relazione.

Amministratore Delegato

Il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato 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 2020, tali obiettivi sono legati **(a)** all'EBITDA Consolidato di Budget (50% della componente variabile *cash*), **(b)** al Net Cash Flow di Gruppo (10% della componente variabile *cash*), **(c)** al fatturato generato dal "*Piano di Digital Signage del Quartiere Fieristico di Rhd*" (20% della componente variabile *cash*), e **(d)** al raggiungimento di un obiettivo strategico per lo sviluppo della Società che permetta al Consiglio di Amministrazione di poter valutare da n. 1 a n. 3 iniziative (tra le quali, a titolo esemplificativo, operazioni di acquisizione, di ideazione di nuovi progetti o sviluppo e/o rivisitazione del portafoglio esistente) finalizzate all'espansione della Società e/o rivisitazione del portafoglio esistente, che permettano uno sviluppo organico o non organico nell'arco di una o più annualità (20% della componente variabile *cash*); e
- (iii) una componente variabile a medio-lungo termine composta da un pacchetto misto *cash* e azioni ordinarie, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance stabiliti di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

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 dell'Amministratore Delegato. Nessun premio viene 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 all'Amministratore Delegato premi straordinari legati al successo di operazioni ritenute di particolare valenza in termini strategici per la Società ed il Gruppo.

Quanto al peso della componente fissa nell'ambito della stessa remunerazione, si segnala che il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato è conforme ai seguenti criteri: **(a)** la

componente fissa non rappresenta più del 50% della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine che potranno essere approvati dalla Società, rapportata su base annua) 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 rappresenta comunque più del 75% della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine che potranno essere approvati dalla Società, rapportata su base annua).

(e.2) Altri Amministratori Esecutivi

Nel caso di nomina di Amministratori Esecutivi diversi dall'Amministratore Delegato, la remunerazione di tali soggetti, oltre a prevedere un compenso fisso e determinato dall'Assemblea, può prevedere una componente variabile di breve o di lungo periodo, secondo quanto stabilito dal C.d.A., su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

(e.3) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si articola in una retribuzione fissa e, se ne ricorrono i presupposti, una retribuzione variabile. L'obiettivo perseguito è 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. I suddetti compensi sono deliberati dal C.d.A., previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

In termini generali, il pacchetto retributivo del Dirigente con Responsabilità Strategiche, 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 (*i.e.* MBO, nel contesto del sistema PLM, di cui al precedente paragrafo d)); **(iii)** una componente variabile di medio-lungo termine, per effetto della partecipazione ad eventuali piani di incentivazione a medio-lungo termine; **(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 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* su base annua. In particolare, gli obiettivi dell'MBO per il Dirigente con Responsabilità Strategiche 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 (c.d. "on/off" o "gate") stabilita dal C.d.A. sulla base degli obiettivi di programmazione annuale (cfr. precedente paragrafo d)).

Per il Dirigente con Responsabilità Strategiche: **(a)** la componente fissa della remunerazione non rappresenta più del 50% della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine che potranno essere approvati dalla Società, rapportata su base annua) 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 dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine che potranno essere approvati dalla Società, rapportata su base annua).

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 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) Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

Ai sensi dell'art. 2402, c.c., la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio in misura annua fissa. Ai Sindaci spetta inoltre il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

(e.5) Altri beneficiari

Anche gli altri dirigenti del Gruppo (diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche) ed il personale commerciale sono destinatari di un sistema di valutazione della *performance*, sulla base di piani di MBO, in linea con le *policy* aziendali (cfr. precedente paragrafo d)). 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

Oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio, la Società assegna agli Amministratori ed ai propri dirigenti benefici non monetari, quali ad esempio auto aziendale

ad uso promiscuo, tutela legale, assicurazione sulla vita, assicurazione infortuni, assicurazione invalidità permanente da malattia, rimborso spese mediche, polizza viaggi, in linea con le *best practice* di mercato e tenendo conto del ruolo aziendale e/o dei motivi di servizio. Per la descrizione dei benefici assicurativi si rinvia alla Sezione II della presente Relazione.

(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 Investitori/*Governance*).

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 Investitori/*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. Eventuali futuri piani di incentivazione a medio-lungo termine potranno prevedere clausole di *claw-back* che consentano alla Società di ottenere la restituzione della componente variabile della remunerazione al verificarsi delle condizioni di volta in volta stabilite nei suddetti piani.

(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*). Eventuali futuri piani di incentivazione a medio-lungo termine potranno prevedere clausole di *lock-up* con riferimento agli strumenti finanziari assegnati le cui caratteristiche saranno stabilite di volta in volta nell'ambito dei suddetti piani.

(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), 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 alle migliori prassi di mercato tenendo altresì conto del Paese in cui l'accordo è concluso.

Con particolare riferimento al Dirigente con Responsabilità Strategica, 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 (MBO) e medio-lungo termine (relativa alla partecipazione a eventuali piani di incentivazione a medio-lungo termine).

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

Come anticipato al precedente paragrafo f) tra i benefici non monetari possono essere ricomprese, a titolo esemplificativo, eventuali polizze assicurative e previdenziali. Per la descrizione delle polizze in essere si rinvia alla Sezione II della presente Relazione.

(n) **Politica retributiva cariche particolari**

Il C.d.A. può deliberare 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) un compenso fisso 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.

Al Presidente del C.d.A. non sono attribuite componenti variabili della remunerazione.

(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.

(p) **Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali**

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione:

- assegnazione di premi monetari una tantum;
- attribuzione di particolari indennità;
- variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Si precisa che per "*circostanze eccezionali*" si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica Remunerativa è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*.

Le deroghe saranno sottoposte al previo esame del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e soggette all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.

SEZIONE SECONDA

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e ai direttori generali, ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- nel primo paragrafo, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione;
- nel secondo paragrafo, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (*i.e.* esercizio 2019, di seguito l'“**Esercizio**”) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nel terzo paragrafo, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati) nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati).

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. Il compenso complessivo determinato dall'Assemblea è stato ripartito come segue:

- al Presidente del C.d.A., un compenso fisso annuo pari ad Euro 107.000,00 (centosettemila/00).
- a tutti gli altri Amministratori (ivi inclusi gli Amministratori Indipendenti), 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 l'Amministratore 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., 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.

1. Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente del Consiglio di Amministrazione

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).

Al Presidente del C.d.A. non sono attribuite componenti variabili della remunerazione.

Amministratore Delegato

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 viene corrisposto un compenso annuale fisso per la sola 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, c.c.*, sino alla data di approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019.

In caso di cessazione del Contratto, sarà dovuta all'Amministratore Delegato un'indennità di preavviso di 12 mesi ovvero un'indennità sostitutiva calcolata sulla base della retribuzione globale, nei seguenti casi: (i) licenziamento non per giusta causa; (ii) 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 all'Amministratore Delegato 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 all'Amministratore Delegato 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 proporzionalmente al periodo prestatato 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, 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.

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

Amministratori non investiti di particolari cariche

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.

Ciascun membro dei Comitati ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

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

In data 13 novembre 2017, la Società ha nominato il Dr. Marco Pacini quale *Chief Financial Officer* del Gruppo. Il CFO è qualificato quale Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società. Oltre all'Amministratore Delegato che ricopre altresì il ruolo di Direttore Generale, non vi sono ulteriori dirigenti qualificabili quali "Dirigenti con Responsabilità Strategiche".

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, così allineando la Società alle prassi di mercato ed alle consolidate consuetudini della Società

Con riferimento alla determinazione del compenso da attribuire al CFO in relazione al ruolo di Dirigente Preposto, il C.d.A. ha approvato un corrispettivo pari al 20% della sua Retribuzione Annuale Lorda, *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 dura 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. 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; e 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.

IV. Piano di Performance Shares 2018-2019

Il Piano, che ha l'obiettivo di incentivare il *management* della Società, 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 della Società (Azioni) a fronte del raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi di performance, misurati al termine di ciascun esercizio di riferimento.

Il C.d.A. dell'11 maggio 2018, sulla base delle proposte formulate dal 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 originariamente attribuite complessive n. 718.894 Azioni ordinarie della Società nonché un importo cash pari a complessivi Euro 815.719,00.

Ai sensi del Regolamento del Piano Performance 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 Adjusted² 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. 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.

Nel corso del 2019 uno dei quattro dirigenti responsabili della gestione e sviluppo delle attività commerciali e di marketing strategico del Gruppo ha interrotto il rapporto di lavoro con il Gruppo, perdendo conseguentemente il diritto a ricevere la corresponsione dell'incentivo ai sensi del Piano. Ai fini dell'attuazione del Piano sono state conseguentemente rettifiche le allocazioni delle Azioni, riducendole a complessive n. 665.260 Azioni ordinarie della Società nonché l'importo cash che è stato ridotto a complessivi Euro 746.711,00.

Ai fini dell'esecuzione del Piano, relativamente all'esercizio 2019, a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2019 da parte del C.d.A. verranno attribuite, subordinatamente all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019 da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, complessive n. 332.630 Azioni ordinarie della Società, nonché un importo cash pari a complessivi Euro 373.355,00.

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.

(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
Lorenzo Caprio	Presidente	01/01 - 31/12	31/12/2019	152.000	-	3.150	-	-	1.006	-	156.156	-
Compensi nella società che redige il bilancio				152.000	-	3.150	-	-	1.006	-	156.156	-
Compensi da controllate e collegate											-	
Fabrizio Curci	Amministratore Delegato	01/01 - 31/12	31/12/2019	80.000	354.953	3.500		396.737	4.800	-	839.989	53.616
Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2019	35.000							35.000	
Compensi da controllate e collegate				115.000	354.953	3.500	-	396.737	4.800	-	874.989	53.616
Compensi da controllate e collegate											-	
Marina Natale	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2019	35.000		3.500			456		38.956	
Compensi nella società che redige il bilancio	Componente comitato per le nomine e la remunerazione	01/01 - 31/12	31/12/2019	22.500							22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500	-	3.500	-	-	456	-	61.456	
Compensi da controllate e collegate											-	
Alberto Baldan	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2019	35.000		3.500			456		38.956	
Compensi nella società che redige il bilancio	Componente comitato per le nomine e la remunerazione	01/01 - 31/12	31/12/2019	22.500							22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500	-	3.500	-	-	456	-	61.456	
Compensi da controllate e collegate											-	
Gianpietro Corbari	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2019	35.000	-	2.100			456		37.556	
Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	-	2.100			456		37.556	
Compensi da controllate e collegate											-	
Francesca Golfetto	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2019	35.000		3.500			456		38.956	
Compensi nella società che redige il bilancio	componente comitato controllo e rischi	01/01 - 31/12	31/12/2019	22.500							22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500	-	3.500	-	-	456	-	61.456	
Compensi da controllate e collegate											-	
Angelo Meregalli	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2019	35.000		2.800			456		38.256	
Compensi nella società che redige il bilancio	Componente comitato controllo e rischi	01/01 - 31/12	31/12/2019	22.500							22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500	-	2.800	-	-	456	-	60.756	
Compensi da controllate e collegate											-	
Elena Vasco	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2019	35.000		3.500			456		38.956	
Compensi nella società che redige il bilancio	Componente comitato per le nomine e la remunerazione	01/01 - 31/12	31/12/2019	22.500							22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500	-	3.500	-	-	456	-	61.456	
Compensi da controllate e collegate											-	
Stefania Chiaruttini	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2019	35.000		2.800			456		38.256	
Compensi nella società che redige il bilancio	Componente comitato controllo e rischi	01/01 - 31/12	31/12/2019	22.500							22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500	-	2.800	-	-	456	-	60.756	
Compensi da controllate e collegate											-	

(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	01/01 - 31/12	31/12/2020	50.000					456		50.456	
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	-	-	-	-	456	-	50.456	
Compensi da controllate e collegate		03/04 -31/12	31/12/2021	6.750							6.750	
Daniele Monarca	Sindaco effettivo	01/01 - 31/12	31/12/2020	35.000					456		35.456	
Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	-	-	-	-	456	-	35.456	
Compensi da controllate e collegate		03/04 -31/12	31/12/2021	6.701							6.701	
Mariella Tagliabue	Sindaco effettivo	01/01 - 31/12	31/12/2020	35.000					456		35.456	
Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	-	-	-	-	456	-	35.456	
Compensi da controllate e collegate		03/04 -31/12	31/12/2021	8.975							8.975	
Compensi da controllate e collegate		05/12 -31/12	31/12/2021	1.000							1.000	
Dirigenti Strategici												
Dirigenti con responsabilità strategiche	Numero 1	01/01 - 31/12			265.850			111.426	3.373		380.648	22.777
Compensi nella società che redige il bilancio	Numero 1			-	265.850	-	-	111.426	3.373	-	380.648	22.777
Compensi da controllate e collegate												

Compensi nella società che redige il bilancio				767.000	620.803	28.350	-	508.162	13.734	-	1.938.049	76.393
Compensi da controllate e collegate				23.426	-	-	-	-	-	-	23.426	

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N° azioni possedute al 31.12.2018	N° azioni acquistate	N° azioni vendute	N° azioni possedute al 31.12.2019
----------------	--------	---------------------	-----------------------------------	----------------------	-------------------	-----------------------------------

Amministratori

Lorenzo Caprio	Presidente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Fabrizio Curci	Amministratore	De 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	-	-	-	-

Numero Dirigenti con Resp. Strategiche	Società partecipata	N° azioni possedute al 31.12.2018	N° azioni acquistate	N° azioni vendute	N° azioni possedute al 31.12.2019
--	---------------------	-----------------------------------	----------------------	-------------------	-----------------------------------

Dirigenti Strategici in carica	Fiera Milano SpA	n. 1	-	-	-
--------------------------------	------------------	------	---	---	---

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 e 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)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano (data relativa delibera)	Numero e tipologia strumenti finanziari ⁽¹⁾	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato alla assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ⁽²⁾	Fair value ⁽³⁾

(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 2018-2019.

(2) Valore dell'azione alla data di approvazione Progetto di Bilancio 2019 da parte del C.d.A. – 10 Marzo 2020

(3) Fair Value alla data di assegnazione (11 Maggio 2018): 2,36141

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 - 195.104 Azioni ordinarie ⁽⁴⁾										195.104 ⁽²⁾	3,54	€ 460.720,54

(4) N. Azioni ordinarie maturate a seguito dell'approvazione dei risultati di Esercizio 2018 da parte dell'Assemblea dei Soci, in data 18 Aprile 2019

(2) 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 - 33.393 Azioni ordinarie ⁽⁴⁾										33.393 ⁽²⁾	3,54	€ 78.854,56

(4) N. Azioni ordinarie maturate a seguito dell'approvazione dei risultati di Esercizio 2018 da parte dell'Assemblea dei Soci, in data 18 Aprile 2019

(2) 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.

#5 Altri Beneficiari														
(I) Compensi nella Società che redige il Bilancio <u>Piano Performance Shares 2018-2019</u>	11 Maggio 2018	130.950 Azioni Ordinarie - 64.475 Azioni ordinarie ⁽⁴⁾										104.133 ⁽²⁾	3,54	€ 245.900,7

(4) N. Azioni ordinarie maturate a seguito dell'approvazione dei risultati di Esercizio 2018 da parte dell'Assemblea dei Soci, in data 18 Aprile 2019

(2) 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. A causa della perdita del diritto di partecipare al Piano di Performance Share 2018-2019 da parte di uno dei beneficiari, il numero di Azioni ordinarie a disposizione del Piano è stato rettificato (-53.634 Azioni ordinarie)

TOTALE (1)	665.260 Azioni ordinarie - 332.630 Azioni ordinarie										332.630 ⁽²⁾	3,54	€ 785.475.8
------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------	------	-------------

(1) Numero rettificato – vedasi nota qui sopra

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	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti (2018)			Altri Bonus
		Data relativa	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		delibera	Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Erogato	Differito	Periodo di differimento	

Fabrizio Curci Amministratore Delegato in carica									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio									
<u>Piano M.B.O. 2019</u>	12 Febbraio 2019	€ 396.736,62				€ 396.577,00			
<u>Piano Performance Shares 2018-2019</u>	11 Maggio 2018		€ 196.405,00 ⁽¹⁾		Approvazione Bilancio Esercizio 2019				

Marco Pacini Dirigente con responsabilità strategiche in carica									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio									
Una Tantum		€ 13.000,00				€ 13.000,00			
<u>Piano M.B.O. 2018</u>	11 Marzo 2019	€ 98.426,00				€ 97.276,00			
<u>Piano Performance Shares 2018-2019</u>	11 Maggio 2018		€ 42.965,00 ⁽¹⁾		Approvazione Bilancio Esercizio 2019				

#5 Altri Beneficiari									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio									
<u>Piano Performance Shares 2018-2019</u>	11 Maggio 2018		€ 133.985,00 ⁽¹⁾		Approvazione Bilancio Esercizio 2019				

(II) Compensi da controllate e collegate									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

TOTALE		€ 508.162,62	€ 373.355,00			506.853,00			
--------	--	--------------	--------------	--	--	------------	--	--	--

⁽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.