



**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

15 marzo 2021

**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 successivamente modificato e integrato (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 "**SHRD**" o la "**Direttiva**").

La Relazione sulla Remunerazione predisposta dalla Società è conforme alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina (il "**Codice di Autodisciplina**"), nonché nella nuova edizione del Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* nel gennaio 2020 (il "**Codice di Corporate Governance**" o anche "**Codice CG**") 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 ("**Consiglio di Amministrazione**" o anche "**CdA**") 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 (la "**Politica di Remunerazione**" o anche la "**Politica**"); 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 (i "**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**")<sup>(1)</sup>:

- 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 (ove previsti), 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**" o anche "**Procedura OPC**") approvata adottata dal CdA della Società in data 11 maggio 2018 (disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.fieramilano.it](http://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 quando:

- (i) la società abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'Assemblea;
- (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

---

<sup>(1)</sup> Si tratta dei soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione di Fiera Milano i quali, ai sensi dell'Appendice al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

La presente Relazione è stata approvata dal CdA, su conforme proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nella seduta del 15 marzo 2021. La Sezione Prima verrà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il prossimo 28 aprile 2021, 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](http://www.emarketstorage.com)) ed è consultabile sul sito internet della Società, all'indirizzo [www.fieramilano.it](http://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 CdA della Società. Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sottopone all'approvazione del CdA anche i criteri applicativi della Politica e sovrintende alla loro applicazione. Una volta esaminata e approvata la Politica, il CdA 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 CdA nella seduta del 15 marzo 2021, su proposta conforme del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione al fine, tra l'altro, di recepire gli interventi di adeguamento apportati dalla Consob al Regolamento Emittenti (cfr. art. 84-*quater* e Allegato 3A, Schema 7-*bis*) in attuazione della SHRD con la Delibera n. 21623 del 10 dicembre 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 CdA, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ed il Collegio Sindacale.

#### **I. CdA**

Il CdA:

- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e per la Remunerazione;
- definisce, coadiuvato dal 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 CdA;
- 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;
- nomina, tra l'altro, gli Alti Dirigenti<sup>(2)</sup> su proposta dell'Amministratore Delegato ove nominato o del Presidente e ne determina i relativi poteri in conformità a quanto previsto dall' 17.2, lett. J) dello Statuto della Società, disponibile sul sito internet di Fiera Milano, all'indirizzo [www.fieramilano.it](http://www.fieramilano.it), nella sezione Investitori/*Governance*.

## **II. Comitato per le Nomine e per la Remunerazione**

Il CdA 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, in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, ha il compito di assistere il CdA, svolgendo funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, ed in particolare:

- a. coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica di remunerazione, per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;

---

<sup>(2)</sup> Per Alti Dirigenti si intende gli alti dirigenti che non sono membri dell'organo di amministrazione e hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società e del gruppo ad essa facente capo in linea con quanto previsto nel Codice di CG.

- b. presenta proposte ed esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori cui siano conferiti particolari cariche e del *top management* (*i.e.* degli Alti Dirigenti), con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- c. coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione dei piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi, gli amministratori cui siano conferiti particolari cariche e il *top management*;
- d. presenta proposte ed esprime pareri sulla fissazione degli obiettivi di *performance* (MBO, Piani LTI e/o eventuali piani di stock option) connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi degli amministratori cui siano conferiti particolari cariche e del *top management*;
- e. propone la definizione, in relazione agli amministratori esecutivi e agli amministratori cui siano conferiti particolari cariche, delle indennità da erogarsi in caso di cessazione del rapporto, nonché dei patti di non concorrenza;
- f. monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- g. valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica per la Remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori cui siano conferiti particolari cariche e del *top management*;
- h. riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'assemblea degli azionisti, mediante le relazioni da presentarsi ai sensi della normativa applicabile.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di disporre di risorse finanziarie e avvalersi di consulenti esterni nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

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 della Raccomandazione 26 del Codice CG, 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.

Gli Amministratori si astengono dal voto in occasione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione aventi ad oggetto la propria remunerazione, il tutto ferma restando la disciplina in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabile)

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta dal Comitato stesso.

A seguito della nomina da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2020, il CdA, in pari data, ha costituito al proprio interno il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nominando quali componenti del Comitato stesso i seguenti Consiglieri, tutti in carica alla data della presente Relazione:

- i. Dott.ssa Elena Vasco, consigliere indipendente ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'art. 2, Raccomandazione 7, del Codice di Corporate Governance, Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione;
- ii. Dott. Alberto Baldan, consigliere indipendente ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'art. 2, Raccomandazione 7, del Codice di Corporate Governance;
- 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](http://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/M&A nello svolgimento delle relative attività. Alle riunioni del Comitato possono partecipare i componenti del Collegio Sindacale e il Direttore Risorse Umane e Organizzazione.

### **III. Assemblea degli azionisti**

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del CdA 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 Politica<sup>3</sup> 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;

---

<sup>3</sup> 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.

- 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) **Come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione**

Si rinvia alla successiva lettera (e) della presente Relazione.

(d) **Esperti indipendenti**

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

(e) **Principi e finalità delle Politica sulla Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

La Politica di Remunerazione è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e si compone di principi e strumenti, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla strategia di crescita e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità di Fiera Milano, in linea con le migliori prassi di mercato. Con specifico riferimento alla remunerazione degli Amministratori esecutivi, si ritiene che la tipologia di prestazioni lavorative svolte da questi ultimi – unitamente al ruolo e alle funzioni che essi svolgono con l'obiettivo di contribuire alla crescita della Società – renda tali prestazioni lavorative, e la relativa remunerazione, non comparabili rispetto a quelle degli altri dipendenti della Società.

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 CdA e nel rispetto dei principi di etica, trasparenza, imparzialità, appartenenza e valorizzazione. La Politica definisce i principi e le linee guida per la definizione della remunerazione dei:

1. componenti del CdA 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, TUF). 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**") volto a promuovere il raggiungimento degli obiettivi strategici di Gruppo e 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 – inclusi i Dirigenti 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 dell'MBO dei dirigenti - inclusi i Dirigenti 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 dell'incentivo 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 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 2021, 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 2021. A differenza della politica di remunerazione relativa all'esercizio 2020 si segnala che per il calcolo dell'MBO dei soli dirigenti, il fattore di performance aziendale non avrà più funzione di moltiplicatore secondo una scala incrementale.

Viene invece in particolare confermato il meccanismo 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 Consiglio di Amministrazione, su proposta conforme del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nella seduta del 22 febbraio 2021, 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 90% dell'EBIDTA consolidato di Budget post-ifs. Nel caso la Società ricevesse eventuali aiuti di Stato o di terze parti (a titolo esemplificativo da parte dell'azionista di maggioranza nella revisione del valore degli affitti) il relativo ammontare non verrà preso in considerazione per il proposito del calcolo degli MBO o degli incentivi commerciali.

Relativamente alla politica di incentivazione a medio lungo termine, in data 15 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha approvato il piano di incentivazione a lungo termine denominato "*Piano di Performance Shares 2021-2022I*", basato su azioni (il "**Piano LTI**") che sarà sottoposto all'Assemblea di Fiera Milano convocata per il prossimo 28 aprile 2021.

Il Piano LTI è funzionale al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- (i) allineare gli interessi del *management* a quello degli azionisti e contribuire alla creazione di valore sostenibile in un orizzonte di medio-lungo periodo, promuovendo una stabile partecipazione del management al capitale della Società;

- (ii) favorire la permanenza e la motivazione all'interno del Gruppo di risorse in possesso di qualità professionali elevate, necessarie ai fini del perseguimento della strategia aziendale;
- (iii) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e delle figure chiave del Gruppo all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo.

Il Piano LTI ha un orizzonte temporale di due anni e pertanto sarà relativo agli anni 2021-2022. Tale arco temporale si ritiene coerente con l'obiettivo di misurare la crescita di valore sostenibile del Gruppo nel medio periodo.

Come meglio indicato nel Documento Informativo predisposto e pubblicato ai sensi dello Schema 7 dell'Allegato 3A, Regolamento Emittenti disponibile sul sito di Fiera Milano, all'indirizzo [www.fieramilano.it](http://www.fieramilano.it) Sezione Investitori/*Governance*, il Piano LTI è destinato agli Amministratori esecutivi della Società o del Gruppo, ai Dirigenti con Responsabilità Strategica e a dipendenti del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni rilevanti nel, o per, il Gruppo. Esso prevede l'attribuzione a titolo gratuito di azioni ordinarie di Fiera Milano al raggiungimento, da parte dei beneficiari, di determinati obiettivi di *performance* di natura finanziaria e non finanziaria che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione nell'apposito regolamento (il "**Regolamento del Piano**"). Il Regolamento del Piano individuerà anche, nominativamente, i beneficiari del Piano LTI nonché le ulteriori caratteristiche dello stesso in termini, tra l'altro, di meccanismi c.d. di *retention* e clausole c.d. di *claw back*.

Le azioni a servizio del Piano LTI saranno costituite da azioni direttamente o indirettamente detenute dalla Società la quale potrà a tal fine procedere anche all'acquisto ai sensi dell'art. 2357 e ss. c.c.

Si prevede inoltre che i dirigenti di Fiera Milano, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategica, che ricoprono al contempo la carica di componente non esecutivo dell'organo amministrativo in altre società del Gruppo, rinunciano a qualsivoglia emolumento dovuto in ragione di dette cariche, dovendosi la relativa retribuzione annua lorda percepita nell'ambito del rapporto di lavoro con Fiera Milano ritenersi comprensiva delle attività svolte con riferimento a tali eventuali ulteriori incarichi.

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

(f.1) **Membri del CdA**

Per quanto riguarda le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione dei membri del CdA, 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*, 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. Le spese sostenute per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Il compenso degli Amministratori non Esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti nell'ambito all'organo di amministrazione e dei comitati consiliari.

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 (MBO) riconosciuta in funzione del rapporto di lavoro quale Dirigente della Società, la cui corresponsione avverrà solamente al raggiungimento di un obiettivo di performance aziendale che funzionerà da *gate*. L'effettiva corresponsione dell'MBO, una volta superato il *gate*, è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi fissati dal CdA, ossia condizionata al raggiungimento di obiettivi annuali strettamente correlati ai *target* stabiliti nel *budget* approvato dal CdA. Per l'esercizio 2021, tali obiettivi sono legati: **(a)** all'EBITDA Consolidato di Budget post-ifs (50% della componente variabile *cash*). Al raggiungimento del gate di entrata - 90% del valore di Budget 2021 - il *payout* di questa porzione di MBO sarà del 70%, crescendo poi in maniera lineare; **(b)** al Net Cash Flow di Gruppo, al netto di eventuali operazioni straordinarie (30% della componente variabile *cash*). Al raggiungimento del gate di entrata - 90% del valore di Budget 2021 - il *payout* di questa porzione di MBO sarà del 70%, crescendo poi in maniera lineare); **(c)** alla realizzazione del fatturato previsto nell'ambito del Progetto Fiera Milano Platform – Digital Signage, Advertising, Segnaletica, etc. (20% della componente variabile *cash*). Al raggiungimento del gate di entrata - 80% del valore di Budget - il *payout* di questa porzione di MBO sarà del 70%, crescendo poi in maniera lineare;

(iii) una componente variabile a medio-lungo termine, rappresentata dalla partecipazione al Piano LTI, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti nel Regolamento del Piano.

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 CdA. Su tali basi, il CdA, 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 CdA.

Inoltre, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il CdA 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 rappresenta il 46% 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, rappresenta il 54% 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; in particolare il 25% rappresenta quanto percepibile a titolo di MBO e il 29% quanto percepibile dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine).

#### (f.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 CdA, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

#### (f.3) **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si articola in una retribuzione fissa e 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 CdA, previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

In termini generali, il pacchetto retributivo dei Dirigenti 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 dei Dirigenti 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 i Dirigenti 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 CdA sulla base degli obiettivi di programmazione annuale (cfr. precedente paragrafo d)).

Per il Dirigente con Responsabilità Strategiche: **(a)** la componente fissa della remunerazione rappresenta il 60% 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, rappresenterà il 40% 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; in particolare il 25% rappresenta quanto percepibile a titolo di MBO e il 15% quanto percepibile dalla partecipazione ai piani di incentivazione a 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, può attribuire ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche premi in ragione del perfezionamento di operazioni straordinarie ritenute particolarmente rilevanti per la Società in termini strategici.

#### **(f.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.

Il Collegio Sindacale di Fiera Milano ha approvato gli "Orientamenti agli azionisti sul rinnovo del Collegio Sindacale" messi a disposizione del pubblico e consultabili sul sito internet della Società [www.fieramilano.it](http://www.fieramilano.it).

Con particolare riferimento alla remunerazione, il Collegio Sindacale ha svolto alcune analisi comparative nonché un'analisi dei compiti e funzioni affidate a detto organo, anche ai fini della formulazione della proposta all'Assemblea in merito ai compensi allo stesso spettanti; per maggiori informazioni in merito alle analisi svolte e alle relative conclusioni, si rinvia al medesimo documento "Orientamenti agli azionisti sul rinnovo del Collegio Sindacale".

(f.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. Il Gruppo stabilisce un limite massimo all'incentivo erogabile in caso di superamento degli obiettivi, pari al 50% della RAL, nel caso di MBO attribuiti ai dirigenti (diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategica).

(g) **Benefici non monetari**

Oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio, la Società può sottoscrivere a favore degli Amministratori polizze assicurative quali quelle sulla responsabilità civile e polizze a copertura di infortuni professionali ed extraprofessionali.

La Società può inoltre assegnare 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.

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

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

(i) **Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione delle componenti variabili della remunerazione**

Si rinvia a quanto descritto nella precedente lettera (f) con riguardo agli obiettivi di *performance* previsti ai fini della componente variabile di breve e di medio-lungo periodo della remunerazione.

(j) **Il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società**

Si rinvia a quanto descritto nella precedente lettera (f).

Si segnala inoltre che 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 CdA sulla gestione della Relazione Finanziaria Annuale, disponibile sul [www.fieramilano.it](http://www.fieramilano.it), Sezione Investitori/*Governance*.

(ik) **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 e dunque ai principi contenuti nel Piano LTI, il Regolamento del Piano conterrà adeguati meccanismi di *retention* nonché appropriate clausole di *claw-back* funzionali a consentire alla Società di richiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata al verificarsi delle condizioni che verranno espressamente individuate ai sensi del citato Regolamento del Piano.

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

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

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

Non si prevede che la Società stipuli con Amministratori, 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 ovvero del singolo (cd. clausole di "*good leaver*" o di "*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 all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, nel caso vi sia una risoluzione anticipata del mandato/rapporto di lavoro 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). Inoltre, con riferimento all'MBO lo stesso **(i)** non verrà corrisposto nel caso in cui, nell'arco del primo semestre di ciascun anno di riferimento, l'Amministratore Delegato e/o i Dirigenti con Responsabilità Strategica rassegnino le proprie dimissioni ovvero rinuncino al mandato prima della naturale scadenza, in assenza di una giusta causa, e **(ii)** verrà corrisposto *pro rata temporis* nel caso in cui, nell'arco del secondo semestre di ciascun anno di riferimento, l'Amministratore Delegato e/o i Dirigenti con Responsabilità Strategica rassegnino le proprie dimissioni ovvero rinuncino al mandato prima della naturale scadenza, in assenza di una giusta causa.

Quanto al Piano LTI, le ipotesi di c.d. *good leaver* e *bad leaver* e le rispettive conseguenze per i beneficiari del Piano LTI verranno disciplinate nell'apposito Regolamento del Piano.

(n) **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.

(o) **Politica retributiva cariche particolari**

Il CdA può deliberare di attribuire ai membri dei Comitati costituiti all'interno del CdA (*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 CdA. Ciascun membro dei Comitati ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Al Presidente del CdA non sono attribuite componenti variabili della remunerazione.

(p) **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.

(q) **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;
- rimodulazione degli obiettivi di *performance* cui è collegata la componente variabile della remunerazione e della periodicità di determinazione degli stessi, nonché revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi.

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, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario, quali ad esempio quelli derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid-19; **(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* e l'eventuale individuazione di soggetti (doversi da amministratori e sindaci) qualificabili come dirigenti con responsabilità strategica rilevanti ai fini della Politica di Remunerazione; ovvero **(iii)** variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima.

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.

Si segnala che la politica di remunerazione predisposta nell'esercizio 2020 è stata approvata con una maggioranza pari al 94,58% dei voti espressi dagli Azionisti partecipanti all'Assemblea del 20 aprile 2020, i quali non hanno espresso valutazioni riguardanti la politica di remunerazione, né in sede assembleare, né successivamente. La presente Politica di Remunerazione risulta pertanto sostanzialmente in linea con quella precedentemente approvata dall'Assemblea del 20 aprile 2020.

## **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 2020, 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 CdA in misura fissa sono in linea con il mercato. Il compenso complessivo determinato dall'Assemblea è stato ripartito come segue:

- al Presidente del CdA, 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.

In aggiunta ai compensi determinati dall'Assemblea dei soci, ai Consiglieri che sono al contempo componenti dei Comitati costituiti all'interno del CdA, è riconosciuto un compenso fisso ulteriore come meglio di seguito precisato.

Ai fini dei compensi, tra i componenti del CdA 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

Dal 1° gennaio 2020 al 20 aprile 2020 il ruolo di Presidente di Fiera Milano è stato rivestito dal professor Lorenzo Caprio, il quale ha percepito, *pro rata temporis*, oltre al compenso riconosciuto dall'Assemblea dei Soci (Euro 107.000,00) anche il compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 luglio 2017 in considerazione dell'attività dallo stesso svolta per sovrintendere, curare e implementare le relazioni esterne istituzionali pari ad Euro 45.000,00 (quarantacinquemila/00) su base annua.

A seguito dell'Assemblea dei soci, tenutasi in data 20 aprile 2020, e fino al 25 aprile 2020 il Dottor Antonio Caorsi ha rivestito il ruolo di Presidente di Fiera Milano percependo, *pro rata temporis*, il solo compenso deliberato dall'Assemblea dei Soci, pari dunque a Euro 2.186 a fronte di complessivi Euro 107.000,00.

A seguito della nomina inizialmente da parte del Consiglio di Amministrazione in data 25 aprile 2020, poi confermata dall'Assemblea dei Soci del 2 ottobre 2020, il Dottor Carlo Bonomi è stato nominato Presidente di Fiera Milano, ed allo stesso è stato riconosciuto il compenso già deliberato dall'Assemblea del 20 aprile 2020 (Euro 107.000,00). In aggiunta a questo, per la gestione operativa esercitata tra il 18 giugno 2020 (data di efficacia delle dimissioni del Dottor

Fabrizio Curci) e il 31 dicembre 2020 ha percepito altresì un compenso pari ad Euro 22.500, per un totale complessivo percepito nel 2020 pari ad Euro 99.489.

In aggiunta a quanto sopra, a decorrere dal 1° gennaio 2021, in forza della delibera del CdA del 15 dicembre 2020, il Presidente del CdA, Dottor Carlo Bonomi, è stato incaricato di curare e implementare, anche a livello internazionale, le relazioni esterne istituzionali.

In ragione degli incarichi specifici e ulteriori svolti a beneficio della Società e non ricompresi tra quelli tipici connessi alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, e tenuto anche conto delle ulteriori attività necessarie per far fronte agli impatti negativi per Fiera Milano della pandemia in corso, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e quello del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione a decorrere dal 1 gennaio 2021, un emolumento aggiuntivo su base annua, pari ad Euro 45.000,00 (quarantacinquemila/00).

In nessun caso ai presidenti del CdA sono state attribuite componenti variabili della remunerazione.

### Amministratore Delegato

In data 3 giugno 2020, il dott. Fabrizio Curci, Amministratore Delegato, ha rassegnato le proprie dimissioni, sia dalla carica di Amministratore, sia dal rapporto di lavoro come Dirigente e Direttore Generale della Società, in entrambi i casi con effetto dal 18 giugno 2020. In data 28 luglio 2020, la Società ed il Dr. Curci hanno raggiunto un'intesa transattiva, generale e novativa, volta a definire interamente ogni aspetto connesso all'interruzione del rapporto di lavoro e dalla carica di Amministratore, evitando possibili contestazioni e qualsiasi tipo di controversia, con riferimento all'origine, all'esecuzione e svolgimento, nonché alla cessazione, di detti rapporti con riguardo a tutti i rapporti intercorsi tra il Dirigente (da un lato) e la Società e/o con qualunque altra società collegata e/o controllata e/o controllante e/o comunque appartenente al Gruppo Fiera Milano, sia in Italia che all'estero. A fronte di questa intesa, la Società ha riconosciuto al Dr. Curci l'importo complessivo di Euro 190.000,00. Nel corso del 2020 l'Amministratore Delegato Dottor Fabrizio Curci ha rinunciato per due mesi al 25% della propria retribuzione in considerazione delle conseguenze della pandemia da Covid 19 sul business della Società.

Con riferimento al nuovo Amministratore Delegato, a decorrere dal 1° gennaio 2021 il Dottor Luca Palermo percepisce, in qualità di Dirigente con mansioni di Direttore Generale della Società, una retribuzione pari ad Euro 360.000,00 (trecentosessantamila/00). A tale compenso si aggiunge l'emolumento percepito in ragione della carica di Amministratore e deliberato dall'Assemblea della Società pari ad Euro 35.000, per un compenso fisso complessivo pari ad Euro 395.000,00 (trecentonovantacinquemila/00).

## **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;
- Anna Gatti;
- 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.

Inoltre, il CdA nella seduta del 25 aprile 2020, ha deliberato di riconoscere un ulteriore compenso fisso ai Consiglieri che ricoprono al contempo la carica di componente di uno o più dei comitati costituiti all'interno del CdA. In proposito, in ragione della diversità delle funzioni svolte, rispettivamente, dal Comitato Controllo Rischi e dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nonché delle attività e degli adempimenti richiesti a tali Comitati, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione aveva proposto di differenziare l'emolumento riconosciuto ai Consiglieri che ricoprono al contempo la carica di componente del Comitato Controllo Rischi e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione come segue:

- Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) per ciascun componente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, escluso il Presidente (già Comitato Controllo e Rischi); e
- Euro 22.500,00 (ventiduemilacinquecento/00) per ciascun componente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, escluso il Presidente.

Tenuto conto dell'impegno, anche in termini di disponibilità di tempo, richiesto ai Presidenti, rispettivamente, del Comitato Controllo Rischi e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, è stato proposto di incrementare i relativi compensi come segue:

- Euro 30.000,00 (trentamila/00) per il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, escluso il Presidente (già Comitato Controllo e Rischi); e
- Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) per il Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Tuttavia, in ragione degli impatti negativi per la Società cagionati dalla diffusione della pandemia, i componenti del Comitato Controllo Rischi e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione hanno rinunciato a percepire, per l'anno 2020, la differenza tra i predetti importi e quelli in precedenza deliberati dal CdA per gli anni passati (pari a Euro 22.500,00 per ciascun componente del Comitato Controllo Rischi e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione). Pertanto, gli importi sopra indicati si riferiscono agli emolumenti percepiti a decorrere dal 1 gennaio 2021.

Nel corso del 2020, i componenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione hanno dunque percepito ciascuno Euro 22.500,00 (ventiduemilacinquecento/00) per ciascun componente di entrambi i comitati.

Ciascun membro del CdA 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 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**

Il CdA della Società, in data 20 aprile 2020, previo parere del Collegio Sindacale ha confermato il Dr. Marco Pacini, CFO della Società, quale Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari. A fronte dell'attività svolta, il CdA ha altresì deliberato di riconoscere al Dr. Pacini un corrispettivo pari al 20% della sua Retribuzione Annuale Lorda, *pro-rata temporis* per la durata di tale incarico, per un ammontare complessivo pari a Euro 250.000,00.

Successivamente, in data 1° settembre 2020 il Dottor Pacini ha assunto il ruolo anche di Direttore Operativo e la relativa retribuzione è stata aumentata per ricomprendere anche le ulteriori responsabilità assunte: la retribuzione annua lorda è pari, *pro rata temporis*, dal 1

settembre 2020 ad Euro 250.000, cui si aggiunge il compenso quale Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari determinato in Euro 50.000.

Si segnala che nel corso del 2020 il dottor Marco Pacini ha rinunciato per due mesi al 20% della propria retribuzione in considerazione delle conseguenze della pandemia da Covid 19 sul business della Società.

### **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. Informazioni di confronto**

Di seguito si riportano informazioni di confronto, per gli esercizi 2019 e 2020, tra la variazione annuale:

- (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- (ii) dei risultati della Società;
- (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	2019	2020
<b><u>Remunerazione totale dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente</u></b>		
dott. Fabrizio Curci	Euro 869.625	Euro 417.208
dott. Marco Pacini	Euro 357.057	Euro 335.429
Consiglieri non esecutivi	Euro 561.045	Euro 584.401

Collegio Sindacale	Euro 121.367	Euro 121.256
Totale	Euro 1.938.049	Euro 1.458.295
<b><u>Risultati della Società</u></b>		
Ebitda post IFRS 16 consolidato	Euro 106.054.000	Euro 10.443.000
<b><u>Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente</u></b>		
Remunerazione totale dipendenti a tempo pieno del Gruppo	Euro 47.432.000	Euro 31.852.000
Remunerazione <i>media</i> dipendenti a tempo pieno del Gruppo	Euro 49.009	Euro 48.164

\* \* \*

Per completezza si precisa che le remunerazioni corrisposte nel corso dell'esercizio 2020 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la politica di remunerazione definita dalla Società e approvata dall'Assemblea da ultimo in data 20 aprile 2020. La predetta Assemblea si è altresì espressa favorevolmente sulla Sezione II della Relazione, con delibera non vincolante approvata da una maggioranza pari al 95,31% dei partecipanti al voto, pertanto la Società ritiene di avere adeguatamente rappresentato le voci che compongono la remunerazione dei soggetti rilevanti indicati nella presente Sezione II in conformità a quanto prescritto dalla normativa applicabile.

(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 cessato	01/01 - 20/04	20/04/2020	46.444	-	2.100	-	-	-	-	48.544	
Compensi nella società che redige il bilancio				46.444	-	2.100	-	-	-	-	48.544	
Compensi da controllate e collegate											-	
Antonio Caorsi	Presidente cessato	20/04 - 25/04	25/04/2020	1.486	-	700	-	-	-	-	2.186	
Compensi nella società che redige il bilancio				1.486	-	700	-	-	-	-	2.186	
Compensi da controllate e collegate											-	
Carlo Bonomi	Presidente in carica	25/04 - 31/12	31/12/2022	95.319	-	3.500	-	-	670	-	99.489	
Compensi nella società che redige il bilancio				95.319	-	3.500	-	-	670	-	99.489	
Compensi da controllate e collegate											-	
Fabrizio Curci	Amministratore Delegato cessato	01/01 - 18/06	18/06/2020	37.333	166.863	3.500	-	-	3.179	190.000	400.875	27.045
Compensi nella società che redige il bilancio				16.333	166.863	3.500	-	-	3.179	190.000	16.333	27.045
Compensi da controllate e collegate				53.667							417.208	
Compensi da controllate e collegate											-	
Luca Albino Palermo	Consigliere	02/10 - 31/12	31/12/2022	8.655	-	1.050	-	-	-	-	9.705	
Compensi nella società che redige il bilancio				8.655	-	1.050	-	-	-	-	9.705	
Compensi da controllate e collegate											-	
Marina Natale	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2022	35.000	-	6.300	-	-	419	-	41.719	
Compensi nella società che redige il bilancio				22.500	-	6.300	-	-	419	-	22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500							64.219	
Compensi da controllate e collegate											-	
Alberto Baldan	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2022	35.000	-	5.950	-	-	419	-	41.369	
Compensi nella società che redige il bilancio				22.500	-	5.950	-	-	419	-	22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500							63.869	
Compensi da controllate e collegate											-	
Anna Gatti	Consigliere	20/04 - 31/12	31/12/2022	24.306	-	3.850	-	-	314	-	28.470	
Compensi nella società che redige il bilancio				24.306	-	3.850	-	-	314	-	28.470	
Compensi da controllate e collegate											-	
Francesca Golfetto	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2022	35.000	-	6.300	-	-	419	-	41.719	
Compensi nella società che redige il bilancio				22.500	-	6.300	-	-	419	-	22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500							64.219	
Compensi da controllate e collegate											-	
Angelo Meregalli	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2022	35.000	-	6.300	-	-	419	-	41.719	
Compensi nella società che redige il bilancio				22.500	-	6.300	-	-	419	-	22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500							64.219	
Compensi da controllate e collegate											-	
Elena Vasco	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2022	35.000	-	5.950	-	-	419	-	41.369	
Compensi nella società che redige il bilancio				22.500	-	5.950	-	-	419	-	22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500							63.869	
Compensi da controllate e collegate											-	
Stefania Chiaruttini	Consigliere	01/01 - 31/12	31/12/2022	35.000	-	6.300	-	-	419	-	41.719	
Compensi nella società che redige il bilancio				22.500	-	6.300	-	-	419	-	22.500	
Compensi da controllate e collegate				57.500							64.219	
Compensi da controllate e collegate											-	
Gianpietro Corbari	Consigliere Cessato	01/01 - 20/04	20/04/2020	10.694	-	700	-	-	-	-	11.394	
Compensi nella società che redige il bilancio				10.694	-	700	-	-	-	-	11.394	
Compensi da controllate e collegate											-	

(euro)

Indennità di fine

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	carica o di cessazione del rapporto di lavoro TFR
Riccardo Raul Bauer	Presidente Collegio Sindacale	01/01 - 31/12	31/12/2020	50.000					419		50.419	
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	-	-	-	-	419	-	50.419	
Compensi da controllate e collegate	Sindaco	01/01 - 31/12	31/12/2021	9.360							9.360	
Compensi da controllate e collegate	Sindaco	08/04 - 31/12	31/12/2022	9.000							9.000	
Daniele Monarca	Sindaco effettivo	01/01 - 31/12	31/12/2020	35.000					419		35.419	
Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	-	-	-	-	419	-	35.419	
Compensi da controllate e collegate	Sindaco	01/01 - 31/12	31/12/2021	9.000							9.000	
Mariella Tagliabue	Sindaco effettivo	01/01 - 31/12	31/12/2020	35.000					419		35.419	
Compensi nella società che redige il bilancio				35.000	-	-	-	-	419	-	35.419	
Compensi da controllate e collegate	Presidente del Collegio Sindacale	01/01 - 31/12	31/12/2021	12.000							12.000	
Compensi da controllate e collegate	Presidente del Collegio Sindacale	01/01 - 31/12	31/12/2021	12.000							12.000	
Dirigenti Strategici												
Dirigenti con responsabilità strategiche		Numero 1	01/01 - 31/12		280.840			50.000	4.590		335.429	18.636
Compensi nella società che redige il bilancio					-	280.840	-	-	50.000	4.590	335.429	18.636
Compensi da controllate e collegate												

Compensi nella società che redige il bilancio				705.572	447.703	52.500	-	50.000	12.521	190.000	1.458.295	45.681
Compensi da controllate e collegate				51.360	-	-	-	-	-	-	51.360	-