



**FIERA MILANO**

## Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (come successivamente modificato), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A.

12 marzo 2018

**Fiera Milano S.p.A.**

Sede legale: Piazzale Carlo Magno, 1 - 20149 Milano

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

Capitale sociale: Euro 42.445.141 i.v.

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

## PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito, la "**Relazione**" e/o la "**Relazione sulla Remunerazione**") è stata redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (di seguito, il "**Testo Unico della Finanza**" e/o "**TUF**") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (di seguito, il "**Regolamento Emittenti**")<sup>1</sup>.

La Relazione sulla Remunerazione si compone di due parti.

La Sezione Prima della Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra:

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

La Sezione Seconda:

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

La Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società è conforme alle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. del luglio 2015 (di seguito, il "**Codice di Autodisciplina**") cui la Società aderisce.

La Politica sulla Remunerazione illustrata nella presente Relazione è inoltre adottata, ai sensi di quanto previsto dal Regolamento Emittenti in materia di operazioni con parti correlate, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 12.2 della "*Procedura in materia di operazioni con Parti Correlate*" adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società

---

<sup>1</sup> La presente Relazione viene pubblicata in data 28 marzo 2018 in rettifica di taluni refusi e/o errori materiali contenuti nella precedente versione del documento e, quindi, sostituisce la Relazione pubblicata in data 13 marzo 2018. In particolare, si segnala che le rettifiche ineriscono alla tabella 1 dell'Allegato 1 della Relazione e alla tabella 3B dell'Allegato 2 della Relazione medesima.

La presente Relazione è depositata presso la sede legale e la sede operativa e amministrativa della Società, nonché presso Borsa Italiana S.p.A., ed è consultabile sul sito internet della Società, all'indirizzo [www.fieramilano.it](http://www.fieramilano.it)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> [www.fieramilano.it/relazione-sulla-remunerazione](http://www.fieramilano.it/relazione-sulla-remunerazione)

## **SEZIONE PRIMA**

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

La Politica sulla Remunerazione è elaborata ogni anno dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e successivamente sottoposta all'approvazione del C.d.A. della Società. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione sottopone all'approvazione del C.d.A. anche i criteri applicativi della Politica e sovrintende alla loro applicazione.

Una volta esaminata ed approvata la Politica sulla Remunerazione, il C.d.A. sottopone la stessa al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-*ter* del TUF.

La Politica di cui alla presente Relazione è stata approvata dal C.d.A. nella seduta del 12 marzo 2018 e sarà sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata, in unica convocazione, per il 23 aprile 2018.

### (b) Ruolo, composizione, funzionamento e competenze del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il C.d.A. della Società ha istituito al proprio interno il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva. Per quanto concerne in particolare le tematiche di remunerazione, il Comitato:

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

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

Il C.d.A. nominato con delibera assembleare del 21 aprile 2017 ha costituito al proprio interno, in data 2 maggio 2017, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nominando quali componenti del Comitato stesso il Consigliere Alberto Baldan, la Consigliera Elena Vasco e il Consigliere Gianpietro Corbari, attribuendo a quest'ultimo la funzione di Presidente. Successivamente, in data 23 ottobre 2017, il C.d.A., (i) preso atto delle dimissioni rassegnate dall'Ingegnere Corbari da Presidente e componente del Comitato, (ii) della necessità di nominare un nuovo componente del Comitato e (iii) delle proposte formulate dal Presidente, ha deliberato di nominare la Dottoressa Marina Natale quale nuovo componente del Comitato, in sostituzione dell'Ingegnere Corbari, e di nominare la Dottoressa Elena Vasco quale nuovo Presidente del Comitato.

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

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

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017, tale Comitato ha tenuto n. 8 riunioni, regolarmente verbalizzate, svolgendo il proprio ruolo propositivo nei confronti del C.d.A. La durata media delle riunioni del predetto Comitato è stata di circa 1 ora e 10 minuti.

Nell'esercizio in corso, alla data di approvazione della presente Relazione, si sono già tenute n. 2 riunioni del Comitato.

#### (c) Esperti indipendenti

La Società, nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione, si è avvalsa della collaborazione di un esperto indipendente della società KornFerry HayGroup. In particolare, il consulente esterno ha supportato la Società nell'elaborazione del nuovo Piano di Incentivazione a medio-lungo termine.

#### (d) Principi e finalità delle Politiche sulla Remunerazione

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

La definizione della Politica è il risultato di un processo lineare e coerente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed il C.d.A. della Società; in particolare, il C.d.A. adotta, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, i criteri per l'attuazione della Politica sulla Remunerazione.

La Politica definisce i principi e le linee guida ai quali il C.d.A. si attiene per la definizione della remunerazione dei:

- componenti del C.d.A. ed in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- componenti dei Comitati;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

La Politica ha la finalità di:

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

Tali finalità sono state perseguite, nell'elaborazione della Politica, tenendo conto – quali ulteriori linee guida – del quadro macro-economico critico con una ripresa in fase di consolidamento e del particolare momento di discontinuità che la Società sta attraversando, con la necessità di fidelizzare parte del nuovo *Management*.

La Politica recepisce, nelle sue linee-guida fondamentali, quanto già anticipato nell'ambito dell'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2015 in materia di remunerazione variabile di medio-lungo termine, rielaborando quanto poi approvato dall'Assemblea ordinaria in data 28 aprile 2016, ivi incluso il Piano basato sull'assegnazione di *stock-option*. Si proporrà infatti all'Assemblea dei Soci prossima ventura di dare mandato al C.d.A. di dare attuazione, nel corso dell'esercizio 2018 - tramite il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - ad un piano di incentivazione di lungo termine di forma mista "*cash*" e "*performance share*" (azioni), come di seguito meglio descritto.

(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.

Con riferimento agli Amministratori non Esecutivi e non investiti di particolari cariche (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti), la remunerazione è costituita da un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina. Inoltre, spetta agli Amministratori non Esecutivi un gettone di presenza pari a Euro 350,00 (trecentocinquanta/00) per ogni riunione consiliare cui abbiano partecipato oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

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

Con riferimento alla remunerazione complessiva da attribuire agli Amministratori Esecutivi o agli Amministratori investiti di particolari cariche, è il C.d.A. a determinarla su proposta del

Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Nello specifico, il C.d.A., sentito il Collegio Sindacale, determina – ai sensi dell’articolo 2389, comma terzo, del codice civile – l’ammontare della remunerazione del Presidente e dell’Amministratore Delegato.

Al Presidente del C.d.A., in quanto amministratore non esecutivo, non sono attribuite componenti variabili di remunerazione.

Il pacchetto remunerativo dell’Amministratore Delegato che, alla data della presente Relazione è l’unico Amministratore Esecutivo, è costituito dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua lorda costituita dall’emolumento in qualità di Amministratore Delegato e retribuzione da lavoro dipendente in qualità di Dirigente della Società; (ii) una componente variabile *cash* di breve termine riconosciuta in funzione del rapporto di 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. (c.d. *management by objectives*, “**MBO**”); e (iii) una componente variabile a medio-lungo termine composta da un pacchetto misto “*cash*” e “*performance share*” (si veda successiva descrizione della proposta relativa ad un Piano di incentivazione a lungo termine).

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione verifica su base annuale il raggiungimento degli obiettivi di *performance* della Società e del Gruppo stabiliti per l’esercizio precedente e formula conseguentemente le proprie proposte al C.d.A. Su tali basi, il C.d.A., sentito il Collegio Sindacale, decide sulle componenti variabili di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi.

In considerazione delle variazioni intervenute nell’ambito dell’assetto di *governance* e manageriale della Società, il C.d.A. intende proporre all’approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti un nuovo Piano di incentivazione a medio-lungo termine (di seguito, il “**Piano**”), strutturato secondo una forma mista “*cash*” e “*performance share*” (azioni della Società), da riconoscere a taluni beneficiari (ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di *performance* definiti e quantificati dal C.d.A. con riferimento a obiettivi di programmazione pluriennale.

Il Piano che si intende proporre è rivolto, oltre che all’Amministratore Delegato, ad alcuni dirigenti, ed è diretto a:

(i) allineare gli interessi del *management* a quello degli azionisti tramite l’utilizzo di strumenti di incentivazione basati su azioni, promuovendone una stabile partecipazione al capitale della Società;

(ii) favorire la permanenza e la motivazione all’interno del Gruppo di soggetti con funzioni di maggiore rilevanza per il conseguimento degli obiettivi aziendali, incentivandoli alla valorizzazione della Società e al tempo stesso creando uno strumento di fidelizzazione;

(iii) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo all’effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo, come anche raccomandato nell’ambito del Codice di Autodisciplina.

I beneficiari del Piano, l’ammontare del *bonus target* e il numero di azioni *target* da assegnare a ciascuno dei beneficiari stessi saranno discrezionalmente e insindacabilmente determinati dal C.d.A., avuto riguardo alla rilevanza strategica della rispettiva posizione ricoperta e dei livelli di retribuzione fissa e variabile annualmente percepiti, garantendo un

livello di remunerazione complessivamente competitivo.

Il Piano si svilupperà su un orizzonte temporale di 2 anni (c.d. "periodo di *performance*"), periodo ritenuto coerente al fine di misurare la crescita di valore del Gruppo nel medio periodo. Le azioni a servizio del Piano sono costituite da azioni direttamente o indirettamente detenute dalla Società - acquistate o da acquistare ai sensi dell'articolo 2357 e seguenti del codice civile. Il numero massimo di azioni che si richiederà di mettere a servizio del Piano è n. 1.000.000.

Nessun premio sarà erogato se non verranno raggiunti i livelli minimi degli obiettivi fissati dal C.d.A.

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

(a) la componente fissa non rappresenterà più del 50% della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dal Piano rapportata su base annua<sup>3</sup>) prevista in caso di puntuale conseguimento degli obiettivi sui quali sono basati i sistemi di remunerazione variabile, e (b) la componente variabile, anche tenuto conto dell'eventuale superamento degli obiettivi sui quali sono basati i sistemi di remunerazione variabile, non rappresenterà comunque più del 75% della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dal Piano rapportata su base annua).

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

#### (e.2) Comitati

Ai membri dei Comitati costituiti all'interno del C.d.A. (*i.e.* Comitato Controllo e Rischi e Comitato per le Nomine e la Remunerazione) è attribuito un compenso fisso, determinato dal C.d.A. Ciascun membro dei Comitati ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

#### (e.3) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di alcuni altri dirigenti individuati dal C.d.A. si applicano i principi ed i criteri sopra descritti in relazione alla determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi. L'obiettivo perseguito è, infatti, il medesimo, ovverosia quello di attrarre, motivare e trattenere dirigenti altamente qualificati, offrendo loro un pacchetto retributivo competitivo sul mercato e tale da premiare il valore manageriale nonché il contributo fornito dagli stessi alla crescita della Società e del Gruppo. La retribuzione di tali dirigenti, suddivisa in componente fissa e componente variabile, è volta a creare valore sostenibile nel medio e nel lungo periodo e a garantire un collegamento diretto tra la retribuzione stessa e gli specifici obiettivi della Società e del Gruppo.

---

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



In termini generali, si prevede che il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di alcuni altri dirigenti sia costituito, tra l'altro, dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile *cash* di breve termine, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi (c.d. *management by objectives*, "**MBO**" definiti con specifica *policy*); e (iii) quali beneficiari del Piano, una componente variabile di medio-lungo termine composta da un pacchetto misto "*cash*" e "*performance share*".

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

Quanto alla componente variabile *cash* di breve termine, questa consente di valutare la *performance* del beneficiario su base annua. In particolare, gli obiettivi dell'MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e per gli altri dirigenti a riporto diretto dell'Amministratore Delegato, sono stabiliti dallo stesso Amministratore Delegato in linea con quanto previsto dalle *policy* aziendali. La maturazione della componente variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (cosiddetta "on/off" o "gate") stabilita dal C.d.A. sulla base degli obiettivi di programmazione annuale. Il Gruppo stabilisce un limite massimo all'incentivo erogabile in caso di superamento degli obiettivi. In particolare, nel caso di MBO attribuiti a Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di alcuni altri dirigenti, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 50% della RAL.

Relativamente alla componente variabile a medio-lungo termine composta dal pacchetto misto "*cash*" e "*performance share*" di cui al Piano, l'incentivo massimo conseguibile durante la vita del Piano non può essere superiore al 55% della RAL.

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

Da ultimo, al di là dei piani di MBO e della componente variabile a medio-lungo termine, l'Amministratore Delegato, in via eccezionale ed *una tantum*, può attribuire ai Dirigenti 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) Altri beneficiari

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

La Società sta implementando un nuovo sistema di "*Performance & Leadership Management*" (di seguito, "**PLM**") come strumento in grado di promuovere il raggiungimento degli obiettivi strategici di *business* e di valutare i comportamenti attesi sulla base del modello di *leadership* rappresentativo del Gruppo. A partire dal 2018, il

sistema PLM sarà collegato al programma di MBO dei dirigenti del Gruppo e al programma di Incentivi per le figure commerciali. Gli MBO e gli Incentivi saranno calcolati e pagati in base a specifiche condizioni e variabili. Il pagamento dell'MBO e degli Incentivi scatterà al raggiungimento di un obiettivo («gate») di *performance* aziendale al di sotto del quale non verrà erogata alcuna somma.

(f) Benefici non monetari

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

(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 alla lettera (e) e ai piani di compensi basati su strumenti finanziari *ex* articolo 114-bis del TUF, disponibili sul *sito internet* della Società, all'indirizzo [www.fieramilano.it](http://www.fieramilano.it). (nella sezione Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti).

(i) Politica di gestione del rischio

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

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

In riferimento ai meccanismi di *claw-back*, si osserva 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.

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

In merito ai meccanismi di differimento, la Politica sulla Remunerazione prevede, con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, che gli stessi siano in linea con le migliori prassi di mercato comparabili e che possano prevedere periodi di non disponibilità alla vendita dello strumento finanziario (c.d. *lock up period*).

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

Si rimanda a quanto descritto nella precedente lettera (h).

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

È politica della Società non stipulare con Amministratori (fatta eccezione per l'Amministratore Delegato della Società, le cui indennità sono descritte nella Sezione Seconda della Relazione), Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri dirigenti, accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. clausole di "*good leave*" o "*bad leave*"). In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la cessazione dello stesso in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, tali accordi si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

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

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

(n) Politica retributiva cariche particolari

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

(o) Politica di Gruppo

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

## **SEZIONE SECONDA**

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

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 21 aprile 2017 ha deliberato di determinare i compensi spettanti ai componenti del C.d.A. in misura fissa, 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.

In particolare l'Assemblea di cui sopra ha deliberato di riconoscere:

- un compenso fisso annuo spettante al Presidente del C.d.A. pari ad Euro 107.000,00 (centosettemila/00);
- un compenso fisso annuo spettante a ciascuno degli altri Amministratori pari ad Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00); e
- un gettone di presenza pari ad Euro 350,00 (trecentocinquanta/00) a ciascun Amministratore per ogni riunione consiliare a cui lo stesso abbia partecipato, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dagli stessi nell'esercizio della funzione.

Nella riunione del 15 maggio 2017, il C.d.A. ha deliberato l'attribuzione dei compensi, con efficacia dal 2 maggio 2017, sia per i componenti del Comitato Controllo e Rischi che per i componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Il C.d.A., inoltre, esaminate le proposte del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, e ottenuto il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, ha determinato la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti particolari.

Gli emolumenti deliberati dall'Assemblea non sono variati rispetto agli emolumenti deliberati a favore dei componenti del precedente Consiglio di Amministrazione della Società.

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

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

### Amministratori investiti di particolari cariche

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 Consiglio 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 Consiglio 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 Consiglio 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 Consiglio, 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 - un emolumento aggiuntivo, pari ad Euro 45.000,00 (quarantacinquemila/00).

In data 2 maggio 2017, è stata nominata quale Amministratore Delegato della Società la Dottoressa Marina Natale. Nel corso della seduta consiliare del 15 maggio 2017, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è stato attribuito all'Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, una retribuzione annua lorda di Euro 350.000,00 (trecentocinquantamila/00), da corrispondersi in rate trimestrali posticipate, con decorrenza dalla data di nomina, in aggiunta al compenso fisso di Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00), al gettone di presenza e al rimborso spese, già stabiliti per i Consiglieri dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2017. I dettagli relativi al mandato della Dottoressa Natale quale Amministratore Delegato sono illustrati nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari al 31 dicembre 2017, disponibile sul sito internet della Società, all'indirizzo [www.fieramilano.it](http://www.fieramilano.it), nella sezione Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti), cui si fa espresso rinvio.

In data 25 luglio 2017, l'Assemblea dei Soci ha aumentato a nove il numero dei membri del C.d.A. e, conseguentemente, ha nominato il nuovo amministratore Dottor Fabrizio Curci (di seguito, il "**Dr. Curci**") con decorrenza dal 1° settembre 2017 fino alla scadenza del mandato degli altri Consiglieri. La suddetta Assemblea ha deliberato di attribuire al Dr. Curci un compenso fisso annuo pari a quello stabilito, in data 21 aprile 2017, per gli altri Amministratori, oltresia pari a Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00) annui oltre al gettone di presenza e al rimborso delle spese.

Al termine dell'Assemblea e, quindi, sempre in data 25 luglio 2017, si è riunito il C.d.A. della Società che ha proceduto a nominare il Dr. Curci Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società a partire dal 1° settembre 2017. I poteri conferiti al Dr. Curci sono ampiamente illustrati nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari al 31 dicembre 2017 cui si fa espresso rinvio.

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

In base a tale Contratto, all'Amministratore Delegato Dr. Fabrizio Curci viene corrisposto un compenso annuale fisso per la carica di Amministratore Delegato (di seguito, la "**Carica**") pari ad Euro 80.000,00 (ottantamila/00) da aggiungersi alla retribuzione annua lorda in qualità di Dirigente con mansioni di Direttore Generale della Società (di seguito, il "**Rapporto di Lavoro**") pari ad Euro 320.000,00 (trecentoventimila/00), per un compenso fisso complessivo pari ad Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00).

Il Contratto prevede una durata minima garantita del Rapporto di Lavoro. Ai sensi del Contratto, la Società si è impegnata a non recedere dal medesimo per qualsivoglia ragione, fatta salva l'ipotesi di giusta causa ex art. 2119 del codice civile, sino alla data di approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019.

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

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

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

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

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

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

Circa la componente variabile *cash* di breve termine (MBO) stabilita nel Contratto, in ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro nel corso dell'anno di maturazione, l'MBO relativo

all'anno di cessazione sarà riconosciuto al Dirigente proporzionalmente al periodo prestato calcolato in proporzione all'MBO spettante in misura non inferiore a quello maturato nell'esercizio precedente. Relativamente alla componente variabile a medio-lungo termine composta da un pacchetto misto "cash" e "performance share", in caso di cessazione del Contratto nel corso del periodo di maturazione, i collegati incentivi spettanti saranno riproporzionati in base alla ridotta durata del rapporto nel periodo di riferimento, e attribuiti all'approvazione del bilancio immediatamente successivo.

Si segnala, inoltre, che, in data 3 agosto 2017, la Società ha raggiunto un accordo per la cessazione dei rapporti allora in essere con il Dr. Corrado Peraboni (di seguito, il "**Dr. Peraboni**"). Per effetto della cessazione del rapporto di Amministratore Delegato, in favore del Dr. Peraboni è stato liquidato il trattamento di fine mandato (T.F.M.) di Euro 30.000,00 (trentamila/00). A fronte della risoluzione definitiva e consensuale del rapporto di lavoro subordinato quale dirigente a far data dal 31 agosto 2017, al Dr. Peraboni è stato corrisposto, a titolo di incentivo all'esodo, un importo pari ad Euro 440.000,00 (quattrocentoquarantamila/00). Tali attribuzioni sono state determinate in conformità e in coerenza con quanto indicato nella Politica sulla Remunerazione vigente della Società e in applicazione degli obblighi contrattualmente assunti dalla Società con il Dr. Peraboni, in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato. Tra gli obblighi contrattuali assunti dal Dr. Corrado Peraboni vi era un patto di non concorrenza della durata di 3 anni a decorrere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro subordinato. A fronte dell'assunzione di tale obbligo, il Dr. Peraboni ha percepito un importo lordo annuo di Euro 30.000 (trentamila/00), erogati in costanza di rapporto, cui si è aggiunto un conguaglio per un importo di circa Euro 243.000,00 (duecentoquarantatremila/00). Nel caso di violazione del patto di non concorrenza, il Dr. Peraboni dovrà corrispondere alla Società una penale pari a, rispettivamente, Euro 100.000,00 (centomila/00) qualora la violazione intervenga nel corso del primo anno, Euro 75.000,00 (settantacinquemila) nel secondo anno, ed Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) nel terzo anno. Il Dr. Peraboni ha inoltre percepito un importo onnicomprensivo di Euro 30.000,00 (trentamila/00) a titolo di transazione generale e novativa. Infine, al Dr. Peraboni sono state riconosciute le competenze di fine rapporto, calcolate sulla base delle risultanze al momento della cessazione del rapporto e ai sensi di legge e di contratto. La Società si è impegnata a designare il Dr. Peraboni quale Presidente del C.d.A. della controllata CIPA Fiera Milano Publicações e Eventos Ltda per il periodo di un anno coincidente con il primo anno di nomina alla presidenza dell'Associazione Mondiale delle Fiere (UFI). A fronte di tale incarico, è stato riconosciuto al Dr. Peraboni un emolumento annuo di Euro 15.000,00 (quindicimila/00).

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

Gli Amministratori non investiti di particolari cariche sono:

- Alberto Baldan;
- Francesca Golfetto;
- Stefania Chiaruttini;
- Marina Natale;
- Elena Vasco;
- Gianpietro Corbari;
- Angelo Meregalli.

Gli emolumenti riconosciuti agli Amministratori non investiti di particolari cariche e dei componenti dei Comitati ammontano, rispettivamente, a:

- Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00) per ciascun Amministratore non investito di particolari cariche;
- 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 la Remunerazione.

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

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio, nonché una copertura assicurativa in linea con le prassi esistenti, esclusi i casi di dolo e colpa grave e gli infortuni professionali ed extraprofessionali.

I componenti effettivi del Collegio Sindacale sono:

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

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

- Euro 37.500,00 (trentasettemilacinquecento/00) per il Presidente del Collegio Sindacale;
- Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) per ciascun sindaco effettivo.

(b) Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il C.d.A. della Società, in data 2 maggio 2017, ha riconfermato il Responsabile dell'area Amministrazione Finanza e Fiscale quale Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari è stato corrisposto, in aggiunta alla retribuzione annua lorda (e ad un bonus *una tantum*), un corrispettivo pari al 20% della stessa retribuzione annua lorda, *pro-rata temporis* per la durata di tale incarico.

In data 13 novembre 2017, la Società ha nominato il *Chief Financial Officer* del Gruppo, in capo al quale sussistono i requisiti che consentono di qualificarlo quale nuovo e unico Dirigente con responsabilità strategiche della Società, oltre all'Amministratore Delegato che ricopre altresì il ruolo di Direttore Generale.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo sono riportati nella tabella allegata alla presente Relazione.





(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
<b><i>Cda Cessato durante l'esercizio</i></b>												
Roberto Rettani	Presidente	01/01 - 02/05	02/05/2017	60.371	-	4.200	-	-	-	-	64.571	
Compensi nella società che redige il bilancio				60.371	-	4.200	-	-	-	-	64.571	
Compensi da controllate e collegate												
Corrado Arturo Peraboni	Amministratore Delegato	01/01/ - 13/01	13/01/2017	2.796	14.174	350			546	-	17.866	727.125
	Consigliere	01/01 - 02/05	02/05/2017	10.726		3.150					13.876	
Compensi nella società che redige il bilancio				13.522	14.174	3.500	-	-	546	-	31.742	727.125
Compensi da controllate e collegate												
Attilio Fontana	Consigliere	01/01/ - 02/05	02/05/2017	10.726		3.150					13.876	
	Vice Presidente Vicario	01/01/ - 02/05	02/05/2017	19.919							19.919	
	Componente comitato remunerazione	01/01/ - 02/05	02/05/2017	6.895							6.895	
Compensi nella società che redige il bilancio				37.540	-	3.150	-	-	-	-	40.690	-
Compensi da controllate e collegate												
Licia Ronzulli	Consigliere	01/01/ - 02/05	02/05/2017	10.726	-	4.200					14.926	
	Vice Presidente	01/01/ - 02/05	02/05/2017	19.919							19.919	
	Componente comitato remunerazione	01/01/ - 02/05	02/05/2017	6.895							6.895	
Compensi nella società che redige il bilancio				37.540	-	4.200	-	-	-	-	41.740	
Compensi da controllate e collegate												
Joyce Victoria Bigio	Consigliere	01/01/ - 02/05	02/05/2017	10.726		3.500					14.226	
	Presidente comitato controllo e rischi	01/01/ - 02/05	02/05/2017	6.895							6.895	
Compensi nella società che redige il bilancio				17.621	-	3.500	-	-	-	-	21.121	
Compensi da controllate e collegate												
Renato Borahi	Consigliere	01/01/ - 02/05	02/05/2017	10.726		3.500					14.226	
	Componente comitato controllo e rischi	01/01/ - 17/02	17/02/2017	2.903							2.903	
Compensi nella società che redige il bilancio				13.629	-	3.500	-	-	-	-	17.129	
Compensi da controllate e collegate												
Pier Andrea Chevallard	Consigliere	01/01/ - 02/05	02/05/2017	10.726		3.500					14.226	
Compensi nella società che redige il bilancio				10.726	-	3.500	-	-	-	-	14.226	
Compensi da controllate e collegate												
Romeo Robialto	Consigliere	01/01/ - 02/05	02/05/2017	10.726		2.800					13.526	
	Componente comitato remunerazione	01/01/ - 02/05	02/05/2017	6.895							6.895	
Compensi nella società che redige il bilancio				17.621	-	2.800	-	-	-	-	20.421	
Compensi da controllate e collegate												
Vincenza Patrizia Rutigliano	Consigliere	01/01/ - 02/05	02/05/2017	10.726		3.850					14.576	
	Componente comitato controllo e rischi	01/01/ - 02/05	02/05/2017	6.895							6.895	
Compensi nella società che redige il bilancio				17.621	-	3.850	-	-	-	-	21.471	
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
Federica Noli	Presidente Collegio Sindacale	1/1 - 31/12	Aprile 2018	37.500							37.500	
	Componente organismo di vigilanza			7.621							7.621	
Compensi nella società che redige il bilancio				45.121	-	-	-	-	-	-	45.121	-
Compensi da controllate e collegate				39.390							39.390	
Antonio Guastoni	Sindaco effettivo	1/1 - 31/12	Aprile 2018	25.000							25.000	
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	-	-	-	-	-	-	25.000	-
Compensi da controllate e collegate				26.316							26.316	
Carmine Palino	Sindaco effettivo	1/1 - 31/12	Aprile 2018	25.000							25.000	
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	-	-	-	-	-	-	25.000	-
Compensi da controllate e collegate				29.307							29.307	
<b>Dirigenti Strategici</b>												
Dirigenti con responsabilità strategiche	Numero 1	13/11 - 31/12			34.970				6.711		41.681	2.190
Compensi nella società che redige il bilancio					34.970	-	-	-	6.711	-	41.681	2.190
Compensi da controllate e collegate												
<b>Dirigenti Strategici Cessati durante l'esercizio</b>												
Dirigenti con responsabilità strategiche	Numero 1	1/01 - 12/11			130.694				13.723		144.416	5.472
Compensi nella società che redige il bilancio					130.694	-	-	-	13.723	-	144.416	5.472
Compensi da controllate e collegate												
				14.005							14.005	
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				<b>828.172</b>	<b>297.371</b>	<b>67.900</b>	<b>-</b>	<b>160.000</b>	<b>31.899</b>	<b>-</b>	<b>1.385.341</b>	<b>745.146</b>
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				<b>109.018</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>109.018</b>	<b>-</b>

## Allegato 2

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	MBO/Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Fabrizio Curci	Amministratore Delegato in carica	MBO - 2017	160.000						
Corrado Peraboni	Amministratore Delegato cessato	MBO - 2017					60.000		
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			<b>160.000</b>				<b>60.000</b>		
<b>Compensi da controllate</b>									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>							<b>37.000</b>		
Dirigenti con responsabilità strategiche in carica	N°1	Bonus 2017							
Dirigenti con responsabilità strategiche cessati	N°1	Bonus 2017					37.000		
<b>Compensi da controllate</b>									
Dirigenti con responsabilità strategiche in carica		Bonus 2017							
Dirigenti con responsabilità strategiche cessati		Bonus 2017							
<b>Dirigenti con responsabilità Strategiche</b>							<b>37.000</b>		
Dirigenti con responsabilità strategiche in carica	N°1	Bonus 2017							
Dirigenti con responsabilità strategiche cessati	N°1	Bonus 2017					37.000		

### Allegato 3

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

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N° azioni possedute al 31.12.2016	N° azioni acquistate	N° azioni vendute	N° azioni possedute al 31.12.2017
<b>Amministratori**</b>						
Lorenzo Caprio	Presidente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Fabrizio Curci***	Amministratore Delegato	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Alberto Baldan	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Stefania Chiaruttini	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Gianpietro Corbari	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Francesca Golfetto	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Angelo Meregalli	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Marina Natale****	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Elena Vasco	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
<b>Amministratori Cessati*</b>						
Roberto Rettani	Presidente	Fiera Milano SpA	50.000	-	-	-
Corrado Peraboni	Amministratore	Fiera Milano SpA	15.250	-	-	-
Attilio Fontana	Vice Presidente Vicario	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Licia Ronzulli	Vice Presidente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Joyce Victoria Bigio	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Renato Borghi	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Pier Andrea Chevallard	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Romeo Robiglio	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Vincenza Patrizia Rutigliano	Amministratore	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
<b>Sindaci</b>						
Federica Nolli	Presidente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Antonio Guastoni	Sindaco Effettivo	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Carmine Pallino	Sindaco Effettivo	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
<b>Numero Dirigenti con Resp. Strategiche</b>						
	<b>Società partecipata</b>		<b>N° azioni possedute al 31.12.2016</b>	<b>N° azioni acquistate</b>	<b>N° azioni vendute</b>	<b>N° azioni possedute al 31.12.2017</b>
Dirigenti Strategici in carica	Fiera Milano SpA	<b>n. 1</b>	-	-	-	-
Dirigenti Strategici cessati	Fiera Milano SpA	<b>n. 1</b>	-	-	-	-
* Cessati in data 21 aprile 2017.						
** Nominati in data 21 aprile 2017.						
***Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società dal 1° settembre 2017						
****Amministratore Delegato della Società dal 2 maggio al 31 agosto 2017						