



## Relazione sulla Remunerazione

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

### **Fiera Milano SpA**

Sede legale: Piazzale Carlo Magno, 1 - 20149 Milano

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

Capitale sociale: Euro 42.147.437,00 i.v.

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

## PREMESSA

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

La Relazione sulla Remunerazione si compone di due parti.

La Sezione prima della Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra:

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

La Sezione seconda:

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

La Politica per la remunerazione adottata dalla Società è conforme alle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina del marzo 2006, come modificato nel dicembre 2011, e si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

La presente Relazione è stata depositata presso la sede legale e la sede operativa e amministrativa della Società, nonché presso Borsa Italiana SpA, ed è consultabile sul sito internet della Società [www.fieramilano.it](http://www.fieramilano.it)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</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 per la remunerazione è sottoposta annualmente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Fiera Milano su proposta del Comitato per la Remunerazione. Una volta esaminata ed approvata, il Consiglio di Amministrazione la sottopone al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-*ter* del TUF.

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

La politica, predisposta dal Comitato per la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 marzo 2013 e viene sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il giorno 23 aprile 2013 in prima convocazione e il giorno 24 aprile 2013 in seconda convocazione.

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

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

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

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

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

- Dott. Attilio Fontana – Vice Presidente Vicario e Consigliere indipendente ai sensi del TUF e del Codice di Autodisciplina – amministratore non esecutivo;
- Dott. Romeo Robiglio – Consigliere indipendente ai sensi del TUF – amministratore non esecutivo;
- Dott. Giampaolo Omati – Consigliere indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina – amministratore non esecutivo.

(c) Esperti indipendenti

Fiera Milano nella predisposizione della Politica delle remunerazioni non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti. Per quanto concerne la definizione del piano di incentivazione di medio-lungo termine la Società si è avvalsa del supporto di NCTM Studio Legale Associato.

(d) Principi e finalità delle Politica per la Remunerazione

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

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

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

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

La Politica Generale sulle Remunerazioni di Fiera Milano 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, *performance* individuali e del Gruppo, dall'altro;

- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

La Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione recepisce quanto già deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 dicembre 2011 dando attuazione nel corso dell'esercizio 2013 al piano di incentivazione di medio-lungo termine.

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

(e.1) Componenti del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

Il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato è costituito dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile *cash* di breve termine riconosciuta in funzione del rapporto di dirigente dell'azienda, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi ("MBO") e (iii) una componente variabile a medio-lungo termine basata su strumenti finanziari, a decorrere dal 2013.

Il pagamento della componente variabile di breve periodo della remunerazione dipende dal grado di raggiungimento di specifici obiettivi di performance del Gruppo, determinati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, che sono oggettivamente misurabili e strettamente correlati ai target stabiliti dal budget. Il Comitato per la Remunerazione verifica su base annuale il raggiungimento degli obiettivi di performance del Gruppo stabiliti per l'esercizio precedente e formula conseguentemente le proprie raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione. Su tali basi, il Consiglio di

Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, decide sulle componenti variabili di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi.

Il piano di incentivazione a medio-lungo termine è strutturato sul modello di un piano di *stock grant*, con utilizzazione delle azioni proprie già nel portafoglio della Società. In particolare il piano – che per sua natura rimane soggetto all'approvazione da parte dell'assemblea – è basato sull'assegnazione a titolo gratuito di diritti ("Diritti") che - subordinatamente al verificarsi di alcune condizioni quali il mantenimento del rapporto con la Società nel corso del periodo e/o il raggiungimento di targets economici di medio termine – danno luogo al trasferimento, in via automatica, di un pari numero di azioni della società. Nel caso di specie il piano prevede che l'assegnazione dei Diritti sia egualmente divisa tra Diritti "*Time Based*" (che maturano al con il mero decorrere del periodo di *vesting*) e Diritti "*Performance Based*" (per il riconoscimento dei quali è richiesto anche il raggiungimento di alcuni obiettivi di *performance*).

Quanto al periodo di *vesting*, mentre per l'Amministratore Delegato della società è fissato in 2 anni (circa), in maniera tale da coincidere con il termine del relativo mandato, per gli altri beneficiari, al fine di garantire una adeguata componente di retention, è stato determinato in 3 anni (circa).

Relativamente agli obiettivi di performance, essi sono stati selezionati in maniera tale da essere specifici e misurabili in relazione ai piani strategici elaborati dalla società. Tali obiettivi sono stati, in particolare, individuati utilizzando due criteri concorrenti. Al primo e più diffuso nella prassi, legato al successo della strategia di sviluppo del business, che misura la crescita di fatturato a livello consolidato, si è affiancato un indice di valutazione legato al successo della strategia di sviluppo internazionale che misura i metri quadrati netti espositivi di manifestazioni all'estero.

Le informazioni di dettaglio relative a tale piano sono disponibili sul sito internet della Società.

Per quanto riguarda il peso della componente fissa e della componente variabile della remunerazione, si segnala che il piano di remunerazione individuale dell'Amministratore Delegato è determinato sulla base dei seguenti criteri:

- (a) la componente fissa non rappresenta più del 66% della remunerazione complessiva annua prevista;
- (b) l'incentivo variabile annuo, in funzione del grado di raggiungimento o superamento di obiettivi predeterminati non rappresenta più del 17% della remunerazione complessiva annua prevista;
- (c) la componente variabile annualizzata differita di medio-lungo termine legata al raggiungimento di obiettivi non rappresenta più del 17% della remunerazione complessiva annua prevista. La componente variabile a medio – lungo termine è stata calcolata sulla base del valore dell'azione alla data del 7 marzo 2013, in applicazione anche di quanto previsto dagli IFRS2 .

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

## (e.2) Comitati

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

## (e.3) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano i principi ed i criteri sopra descritti, con lo scopo di attrarre, motivare e trattenere dirigenti altamente qualificati, il cui pacchetto retributivo sia competitivo sul mercato.

In termini generali, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituito, tra l'altro, dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile di breve termine in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi; e (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo basata su strumenti finanziari, a decorrere dal 2013. Fanno eccezione i Dirigenti con Responsabilità Strategiche delle Società controllate operanti all'estero, in quanto gli obiettivi sono stati definiti nell'atto di acquisizione delle società stesse ed in relazione allo sviluppo atteso delle società.

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

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

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

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

Il pagamento del 20% della componente variabile di breve termine è differito all'esercizio successivo.

Nel caso vi sia risoluzione anticipata del mandato/rapporto di lavoro e/o su iniziativa dell'azienda per motivi di giusta causa è prevista la perdita del diritto.

Subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del piano di incentivazione di medio-lungo termine, la componente variabile della remunerazione basata su strumenti finanziari sarà altresì orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da focalizzare l'attenzione dei *key officers* sul raggiungimento di obiettivi strategici, fidelizzare i beneficiari e allineare la loro remunerazione alla creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo termine.

Il piano prevede meccanismi di assegnazione gratuita di diritti e, al verificarsi di certi termini e condizioni, alla futura attribuzione di azioni, in forza di quanto disposto nel Regolamento del piano di *stock grant*. Il piano prevede un periodo di vesting di tre anni. In conformità alle finalità del piano, l'assegnazione dei diritti sarà egualmente divisa tra diritti *time based* e diritti *performance based*.

Gli obiettivi di performance, specifici e misurabili, in linea con il Piano Industriale della Società, fanno riferimento allo sviluppo internazionale (metri quadrati netti espositivi di manifestazioni all'estero) e allo sviluppo del business (fatturato consolidato).

Le informazioni di dettaglio relative al piano di *stock grant* sono disponibili sul sito internet della Società.

I Diritti assegnati ai sensi del piano sono intrinsecamente e funzionalmente collegati e condizionati al permanere del rapporto di lavoro (ovvero al rapporto organico di amministrazione con i corrispondenti incarichi esecutivi) con il Gruppo; di talchè, salve le eccezioni legate a particolari casi di cessazione intervenuti in prossimità del termine per la definitiva maturazione dei diritti, per tutti i beneficiari, la cessazione del rapporto di lavoro, in data antecedente al termine di maturazione previsto dal piano determina la decadenza automatica, definitiva ed irrevocabile dei Diritti.

L'Amministratore Delegato, inoltre, può discrezionalmente attribuire premi ai dirigenti in relazione al perfezionamento di particolari operazioni ritenute di carattere eccezionale in termini strategici e per effetti sui risultati della Società e/o sul Gruppo.

Nella determinazione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si fa riferimento ai seguenti criteri:

(a) la componente fissa non rappresenta più del 65% della remunerazione complessiva annua prevista;

(b) l'incentivo variabile annuo, in funzione del grado di raggiungimento o superamento di obiettivi predeterminati non rappresenta più del 23% della remunerazione complessiva annua prevista e non può superare il 50% della retribuzione fissa annua lorda;

(c) la componente variabile annualizzata differita di medio-lungo termine legata al raggiungimento di obiettivi rappresenta il 12% della remunerazione complessiva annua prevista. La componente variabile a medio – lungo termine è stata calcolata sulla base del valore dell'azione alla data del 7 marzo 2013, in applicazione anche di quanto previsto dagli IFRS2 .

(e.4) Altri beneficiari

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



Sono altresì destinatari dei piani di incentivazione di medio-lungo termine coloro i quali - in ragione degli incarichi esecutivi ricoperti in Fiera Milano o nelle altre società italiane del Gruppo ovvero tenendo conto delle funzioni svolte come dirigenti di Fiera Milano o delle altre società italiane del Gruppo fanno parte del Comitato Direttivo e altri dipendenti che in funzione dell'età e delle prospettive di carriera sono stati ritenuti meritevoli di partecipare al piano.

Il documento informativo in merito al piano di *stock grant* è consultabile sul sito internet della Società.

(f) Benefici non monetari

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

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

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

(h) Strumenti finanziari

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

(i) Politica di gestione del rischio

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

(j) Sistemi di pagamento differito

In riferimento al sistema di pagamento differito, alla data della presente Relazione di Remunerazione è previsto che:

- il sistema di differimento è applicato agli amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e tutti i dirigenti beneficiari del sistema MBO;
- l'erogazione è collegata al raggiungimento dei target (KPI) previsti nel budget;
- la quota di differimento è pari al 20% dell'intero ammontare;
- il periodo di differimento è pari ad un anno, ossia la quota sarà erogata l'anno successivo alla maturazione del compenso variabile.

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

Il piano di incentivazione di medio-lungo termine non prevede limiti al trasferimento (*lock up*) delle azioni una volta che le stesse siano state assegnate ai rispettivi beneficiari. Il successivo trasferimento delle azioni sarà regolato dalle norme legislative e regolamentari

applicabili. I diritti assegnati ai sensi del piano di incentivazione di medio-lungo termine sono, invece, non trasferibili (salvo, una volta maturati, in caso di morte del beneficiario).

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

E' politica di Fiera Milano SpA non stipulare con Amministratori, fatta eccezione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo, 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. "paracaduti").

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

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

E' previsto altresì a favore dell'Amministratore Delegato, nel rapporto di lavoro in qualità di dirigente, che qualora il Consiglio di Amministrazione della Società, al termine del mandato non rinnovasse all'Amministratore Delegato, nuovamente la carica, permarrà in vigore il rapporto dirigenziale, salvo che, su richiesta della Società, non si chieda la cessazione anche di tale rapporto. In tal caso la Società riconoscerà all'Amministratore Delegato, a titolo di incentivo all'esodo, un importo pari a 400 mila euro lordo annuo per tre annualità.

(m) Coperture assicurative

In linea con le *best practices*, è prevista per gli amministratori una polizza assicurativa a fronte delle responsabilità ricoperte, 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 di Fiera Milano non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento. Le società controllate applicano le politiche previste dalla Capogruppo.

## **SEZIONE SECONDA**

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

L'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2012 ha deliberato di determinare i compensi spettanti ai Consiglieri in misura fissa, in linea con il mercato, fatta salva la competenza del Consiglio di Amministrazione di determinare la speciale remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 17.7 dello Statuto Sociale.

Nelle riunioni del 27 aprile e 28 maggio 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attribuzione dei compensi sia ai componenti del Comitato Controllo e Rischi che ai membri del Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, esaminate le proposte del Comitato per la Remunerazione, sulle quali il Collegio Sindacale ha espresso preventivo parere favorevole ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile, ha determinato la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, quali il Presidente ed i Vice Presidenti di Fiera Milano SpA.

Ogni membro non esecutivo percepisce, inoltre, un gettone di presenza per ogni riunione del Consiglio.

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

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

#### **Amministratori investiti di particolari cariche**

Nel corso del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 27 aprile 2012, nel quale si sono insediati i nuovi membri del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Michele Perini, oltre alla rappresentanza legale ed a quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto, è stato attribuito l'esercizio delle seguenti funzioni, d'intesa con l'Amministratore Delegato:

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

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

Al consigliere Attilio Fontana - nominato Vice Presidente vicario in sede di Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2012 - viene corrisposto, a fronte della carica assunta, un compenso fisso pari a 65 mila euro da aggiungersi al compenso fisso di 35 mila euro.

Al consigliere Renato Borghi - nominato Vice Presidente in sede di Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2012 - viene corrisposto, a fronte della carica assunta, un compenso fisso pari a 65 mila euro da aggiungersi al compenso fisso di 35 mila euro.

All'Amministratore Delegato Enrico Pazzali – nominato in sede di Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2012 – fermo il rispetto delle competenze attribuite dall'art. 17.1 dello Statuto al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, sono stati conferiti tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria, ad esclusione delle materie riservate alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione dall'articolo 17.1 e dall'articolo 17.2 dello Statuto sociale.

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

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

E' previsto altresì a favore dell'Amministratore Delegato, nel rapporto di lavoro in qualità di dirigente, che qualora il Consiglio di Amministrazione della Società, al termine del mandato non rinnovasse all'Amministratore Delegato, nuovamente la carica, permarrà in vigore il rapporto dirigenziale, salvo che, su richiesta della Società stessa, non se ne chieda la cessazione. In tal caso all'Amministratore Delegato, verrà riconosciuto, a titolo di incentivo all'esodo, un importo pari a 400 mila euro lordo annuo per tre annualità.

#### Amministratori non investiti di particolari cariche e componenti di organi di controllo

Gli amministratori non investiti di particolari cariche sono:

- Roberto Baitieri;
- Pier Andrea Chevallard;
- Davide Croff (cooptato dal CDA 29 ottobre 2012);
- Fiorenzo Dalu (cessato dalla carica il 27 aprile 2012);
- Michele Motterlini (nominato il 27 aprile 2012 e cessato dalla carica in data 30 luglio 2012);
- Giampietro Omati;
- Romeo Robiglio.

Gli emolumenti percepiti ammontano a:

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

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

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

I componenti del Collegio Sindacale:

- Stefano Mercurio (presidente);
- Alfredo Mariotti (sindaco effettivo);
- Damiano Zazzeron (sindaco effettivo).

Gli emolumenti percepiti ammontano a:

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

#### **(b) Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

I Dirigenti con responsabilità strategiche, oltre all'Amministratore Delegato, sono:

- il Direttore Centrale Amministrazione Finanza e Fiscale;
- il Direttore Centrale Corporate Affairs;
- il Direttore Commerciale Internazionalizzazione e Sviluppo;
- il Direttore Exhibition;
- il Direttore Operations;
- il Direttore Organizzazione e Risorse Umane;
- il Direttore Servizi;
- gli Amministratori con deleghe delle società controllate da Fiera Milano SpA.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è in via generale composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (MBO) ;
- una componente variabile di medio-lungo termine basata su strumenti finanziari a fronte di obiettivi strategici definiti in linea con i piani strategici aziendali (a

- decorrere dal 2013, subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti);
- *benefit* tipicamente riconosciuti ai dirigenti del Gruppo.

Nel 2012 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non hanno percepito MBO.

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

Al Direttore Centrale Amministrazione Finanza e Fiscale, ricoprendo altresì il ruolo di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari viene corrisposto, in aggiunta alla RAL ed al compenso variabile derivante dal piano MBO, un corrispettivo pari al 20% della Retribuzione Annua Lorda, pro-rata temporis per la durata di tale incarico.

Al Responsabile della funzione di Internal Audit vengono assegnati obiettivi coerenti con il ruolo.

Nell'esercizio 2012 non sussistevano patti di non concorrenza con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche o con altri dirigenti della Società operanti nel territorio italiano. Sussiste invece un patto di non concorrenza Con l'Amministratore Delegato della società controllata in Brasile denominata CIPA. José Roberto Sevieri percepisce un compenso per il vincolo di non concorrenza pari a 100.000 BRL (Euro 37.173) per il 2012 e 220.000 (Euro 81.781) a partire dal 2013.

## Allegato 1

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche.

[illegible]

Segue

(euro)												Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
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	
Michele Motterlini	Consigliere	27/04 - 30/07	cessato	14,384		2,100					16,484	
	Componente comitato controllo e rischi	27/04 - 30/07	cessato								-	
Compensi nella società che redige il bilancio				14,384	-	2,100	-	-	-	-	16,484	
Compensi da controllate e collegate											-	
Romeo Robiglio	Consigliere	01/01 - 31/12	Aprile 2015	35,000		5,600					40,600	
	Componente comitato remunerazione	01/01 - 31/12	Aprile 2015				19,471				19,471	
Compensi nella società che redige il bilancio				35,000	-	5,600	19,471	-	-	-	60,071	
Compensi da controllate e collegate											-	
Gianpietro Omati	Consigliere	01/01 - 31/12	Aprile 2015	45,000		5,250					50,250	
	Componente comitato remunerazione	01/01 - 31/12	Aprile 2015				19,471				19,471	
Compensi nella società che redige il bilancio				35,000	-	5,250	19,471	-	-	-	59,721	
Compensi da controllate e collegate				10,000							10,000	
Stefano Mercurio	Presidente Collegio Sindacale	01/01 - 31/12	Aprile 2015	40,767							40,767	
	Componente comitato remunerazione	27/04 - 31/12	Aprile 2015								-	
Compensi nella società che redige il bilancio				34,037	-	-	-	-	-	-	34,037	
Compensi da controllate e collegate				6,730							6,730	
Damiano Zazzaron *	Sindaco effettivo	27/04 - 31/12	Aprile 2015	40,364							40,364	
Compensi nella società che redige il bilancio				30,224			-	-	-	-	30,224	
Compensi da controllate e collegate				10,140							10,140	
Alfredo Mariotti	Sindaco effettivo	01/01 - 31/12	Aprile 2015	35,500							35,500	
Compensi nella società che redige il bilancio				25,000			-	-	-	-	25,000	
Compensi da controllate e collegate				10,500							10,500	
Dirigenti con responsabilità strategiche	Numero 13	01/01 - 31/12	-----	444,421	1,442,748			162,232	180,226		2,229,627	
Compensi nella società che redige il bilancio				-	1,442,748	-		32,500	146,226	-	1,621,474	
Compensi da controllate e collegate				444,421	-			129,732	34,000	-	608,153	
* Gli importi indicati includono la percentuale corrisposta alla Cassa di previdenza dell'Ordine professionale di appartenenza in aggiunta all'emolumento deliberato dall'assemblea												



## Allegato 2

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

(euro)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Enrico Pazzali	Amministratore Delegato	MBO - 2012					120.000		
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>							<b>120.000</b>		
<b>Compensi da controllate</b>									
Dirigenti con responsabilità strategiche	N. 13	MBO - 2012	162.232				335.000		
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			<b>32.500</b>				<b>250.000</b>		
<b>Compensi da controllate</b>			<b>129.732</b>				<b>85.000</b>		

## 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	Società partecipata	N° azioni possedute al 31.12.2011	N° azioni acquistate	N° azioni vendute	N° azioni possedute al 31.12.2012
<b>Amministratori</b>					
Michele Perini	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Enrico Pazzali	Fiera Milano SpA	30.000	-	-	30.000
Attilio Fontana	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Renato Borghi	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Roberto Baitieri	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Pier Andrea Chevallard	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Davide Croff*	Fiera Milano SpA				
Fiorenzo Dalu**	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Michele Motterlini***	Fiera Milano SpA				
Giampietro Omati	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Romeo Robiglio	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
<b>Sindaci</b>					
Stefano Mercorio****	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Alfredo Mariotti	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Damiano Zazzeron	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
<b>Numero Dirigenti con Resp. Strategiche</b>					
		N° azioni possedute al 31.12.2011	N° azioni acquistate	N° azioni vendute	N° azioni possedute al 31.12.2012
n° 13	Fiera Milano SpA	5.560	5.000	2.000	8.560
<p>* Cooptato alla carica di Amministratore in data 29 ottobre 2012, in sostituzione del dimissionario dottor Motterlini.</p> <p>**Amministratore il cui incarico è cessato in data 27 aprile 2012.</p> <p>***Nominato dalla assemblea dei soci tenutasi il 27 aprile 2012 e dimessosi dalla carica di Amministratore in data 30 luglio 2012.</p> <p>****Nominato Presidente del Collegio Sindacale in data 27 aprile 2012, Sindaco effettivo fino a tale data.</p>					