

2025

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e
dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con Delibera
n. 11971 del 14 maggio 1999



FIERA MILANO

2025

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e
dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con Delibera
n. 11971 del 14 maggio 1999

FIERA MILANO S.p.A.

Sede legale
Piazzale Carlo Magno, 1 - Milano

P. IVA 13194800150

Sito web www.fieramilano.it

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 12 marzo 2026



FIERA MILANO

INDICE

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	3
Premessa	6
Struttura del Gruppo	7
I tratti distintivi del modello di business di Fiera Milano ...	8
Identità e strategia di sostenibilità	9
Highlights 2025	12
Le nostre Persone	13
Quadro di Sintesi	19
Sezione I Politica di Remunerazione	23
Governance	24
Organi e Soggetti coinvolti	24
Assemblea degli Azionisti	24
Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	24
Comitato per le Nomine e per la Remunerazione	26
Altre funzioni rilevanti	29
Collegio Sindacale	29
Esperti indipendenti	29
Il processo di approvazione della Politica di Remunerazione	30
Previsioni di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione	31
Finalità, principi e strumenti	31

1

INDICE

Politica di Remunerazione	34
1.1 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione	35
1.2 Amministratori non Esecutivi	35
1.3 Il Collegio Sindacale	36
1.4 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale	37
1.5 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche	44
1.6 Altri Amministratori Esecutivi	50
1.7 Clausole di malus e claw back	50

2

Sezione II Attuazione della Politica di Remunerazione 2025

2. Introduzione	52
Esito voto assembleare Sezione I e II esercizio precedente	52
2.1 Il Consiglio di Amministrazione	53
2.2 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione	53
2.3 Amministratori non Esecutivi	53
2.4 Il Collegio Sindacale	54
2.5 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale	55
2.6 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche	57
2.7 Partecipazioni azionarie detenute dall'Amministratore Delegato e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	58
2.8 Remunerazione variabile di lungo termine - LTI 2023-2025	58
2.9 Variazione annuale dei compensi e della performance	59
2.10 Indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro	60
2.11 Meccanismi di correzione ex post della componente variabile	60
2.12 Deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione	60

Glossario

Indice Analitico per Temi

TABELLA 1	65
TABELLA 2	68
TABELLA 3A	69
TABELLA 3B	70

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Gentili Azioniste e Azionisti,

sono lieto di sottoporre alla vostra attenzione, anche a nome degli altri membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, dott.ssa Monica Poggio e ing. Regina De Albertis, e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Fiera Milano S.p.A. (di seguito “**Relazione**”). Una Relazione che riflette il percorso di crescita intrapreso dal Gruppo e l’impegno costante nel rafforzare l’allineamento tra strategia, persone e creazione di valore sostenibile.

Come previsto dalla normativa vigente, la Relazione illustra in modo trasparente gli elementi che compongono la politica retributiva per l’anno 2026 e i risultati della sua applicazione nell’esercizio 2025. In continuità con il precedente esercizio, essa è introdotta da un **Executive Summary** che sintetizza i principali drivers delle politiche di remunerazione adottate dal Gruppo, confermandone l’impianto complessivo e l’allineamento con le priorità strategiche.

PIANO STRATEGICO 2024–2027 Il 2025 si colloca in una fase di **piena esecuzione** del Piano Strategico 2024–2027, che continua a guidare le scelte del Gruppo in un contesto internazionale complesso e in rapida evoluzione. I risultati conseguiti testimoniano la solidità del modello di business e l’efficacia dei sistemi di incentivazione adottati, concepiti per stimolare e orientare il management e l’organizzazione verso obiettivi condivisi di crescita, responsabilità e creazione di valore sostenibile.



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

PILASTRO PEOPLE In questo percorso di trasformazione, **le persone rappresentano il terzo pilastro del Piano Strategico 2024–2027**, accanto allo sviluppo del portafoglio eventi e alla valorizzazione delle infrastrutture. Il capitale umano è il principale fattore abilitante della strategia di Fiera Milano e il presupposto essenziale per sostenere l'innovazione, la qualità dei servizi e la relazione con tutti gli stakeholder. Questa centralità delle persone non è solo una scelta strategica del Gruppo, ma riflette una priorità ormai condivisa dall'intero settore fieristico a livello internazionale. In particolare, **UFI – The Global Association of the Exhibition Industry**, l'associazione mondiale di riferimento per il settore, individua per il 2026 cinque grandi trend che stanno ridefinendo il modo in cui le organizzazioni pianificano, operano e creano valore. Tra questi, il ruolo delle persone e della connessione umana emerge come elemento distintivo e irrinunciabile dell'esperienza fieristica, anche in un contesto di crescente digitalizzazione e utilizzo dell'intelligenza artificiale.

LE INIZIATIVE Nel corso dell'esercizio, il Gruppo ha ulteriormente rafforzato le iniziative di ascolto strutturato, attraverso *survey* di clima e momenti di confronto diffuso, con l'obiettivo di promuovere **un'organizzazione sempre più inclusiva, partecipativa e orientata al miglioramento continuo**. In questa prospettiva si inserisce anche l'ambizione di affermarsi come **Great Place To Work**, quale espressione concreta di un impegno verso il benessere, la motivazione e l'orgoglio di appartenenza delle persone, in coerenza con gli obiettivi ESG e con il nuovo Piano di incentivazione di lungo termine.

LE AZIONI Confermano inoltre la propria centralità le iniziative a supporto del **benessere** e della **partecipazione**, tra cui il Piano di Azionariato Diffuso **"PAD Futuro"**, la **polizza sanitaria** per i dipendenti e i loro familiari, il rinnovamento dei **percorsi di formazione** continua, la conferma, a seguito di audit esterno anche nel 2025, della **Certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022** e il più ampio impegno sui temi di **Diversity, Equity & Inclusion**. Azioni che rafforzano una cultura fondata sul rispetto, sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze come fattore di crescita.

DIGITALIZZAZIONE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE L'attenzione alle persone si integra con lo sviluppo di una **cultura dell'innovazione responsabile**, nella quale digitalizzazione e intelligenza artificiale sono concepite come **leve a supporto del lavoro, delle competenze e della qualità dei processi decisionali**, in coerenza



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

con i principi della Politica di Remunerazione e con gli obiettivi del Piano Strategico. Il 2026 rappresenterà un passaggio rilevante per l'avvio e il consolidamento di iniziative digitali, anche basate su soluzioni di intelligenza artificiale, orientate a migliorare l'efficienza operativa, la qualità dell'esperienza offerta ai clienti e la capacità dell'organizzazione di operare in modo sempre più integrato e *data-driven*. Tali iniziative saranno accompagnate da strumenti di monitoraggio e momenti strutturati di ascolto degli stakeholder interni ed esterni, al fine di valutarne l'impatto organizzativo, favorire un'adozione consapevole e rafforzare un utilizzo della tecnologia coerente con i valori del Gruppo, **mettendo l'innovazione al servizio delle persone e della creazione di valore sostenibile**.

MILANO CORTINA 2026 Il focus sulle persone troverà una **significativa e simbolica espressione** in occasione delle Olimpiadi e Paralimpiadi Invernali di **Milano Cortina 2026**, che vedranno Fiera Milano protagonista in qualità di **Partner**, nonché sede di competizioni olimpiche attraverso le proprie *venue*. Questo appuntamento rappresenta un'opportunità unica per **rafforzare il senso di appartenenza, l'orgoglio e il coinvolgimento delle nostre persone**, chiamate a partecipare attivamente anche come volontari e tedorori, incarnando in prima persona i valori di responsabilità, inclusione, impegno e spirito di servizio che caratterizzano sia il Movimento Olimpico sia l'identità del Gruppo.



La partecipazione a un evento di tale rilevanza internazionale contribuirà a consolidare una cultura aziendale fondata sulla condivisione dei valori, sul lavoro di squadra e sulla consapevolezza del ruolo che ciascuno può svolgere nel generare un impatto positivo e duraturo per la comunità e per tutti gli stakeholder.

Alla luce del consenso espresso dall'Assemblea dei Soci a favore della Politica di Remunerazione dello scorso esercizio, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha ritenuto opportuno confermarne l'impianto complessivo anche per il nuovo anno, introducendo interventi mirati e coerenti con l'evoluzione organizzativa e con le priorità strategiche del Piano Industriale.

Con la conclusione del mandato triennale dell'attuale Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, riteniamo di aver condotto un lavoro importante di progressivo allineamento dei sistemi retributivi. La Società si è dotata di una Politica di Remunerazione solida ed efficace, pensata per incentivare in modo concreto il raggiungimento dei risultati, assicurare equità all'interno dell'organizzazione e rispondere alle sfide di un mercato del lavoro sempre più competitivo e ormai di dimensione internazionale. Nell'ottica di preservarne la competitività e la stabilità, il Gruppo dedica significativa attenzione alla definizione e al mantenimento dei piani di successione interni. Da ultimo, si rappresenta che la presente Relazione tiene conto delle raccomandazioni formulate dal Presidente del Comitato per la Corporate Governance nella lettera del 18 dicembre 2025.

Sottopongo pertanto al Vostro esame la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, come approvata dal Consiglio di Amministrazione il 12 marzo 2026, con l'auspicio che le proposte in essa contenute, orientate a rafforzare l'allineamento tra strategia, persone e creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder, possano incontrare il Vostro interesse e apprezzamento.

Grazie,



Agostino Santoni

Presidente del Comitato
per le Nomine e per la Remunerazione

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito, la **“Relazione”** o la **“Relazione sulla Remunerazione”**) è stata predisposta da Fiera Milano S.p.A. (di seguito **“Fiera Milano”** o anche la **“Società”**) ai sensi dell’articolo 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (di seguito, il **“Testo Unico della Finanza”** o **“TUF”**) e dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (di seguito, il **“Regolamento Emittenti”**) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-bis, dello stesso Regolamento Emittenti. Il predetto art. 123-ter, TUF è stato da ultimo novellato dal D.lgs. 49/2019 (**“D.lgs. 49/2019”**) – attuativo della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders’ Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/367 CE relativa all’esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti (la **“SHRD”** o la **“Direttiva”**).

La Relazione sulla Remunerazione predisposta dalla Società è conforme alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020 (il **“Codice di Corporate Governance”** o anche **“Codice CG”**) al quale la Società aderisce.

La presente Relazione sulla Remunerazione è strutturata in due Sezioni

SEZIONE I

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

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

SEZIONE II

La Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai componenti del Collegio Sindacale della Società e, in forma aggregata, per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Fiera Milano (i **“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”** o il **“Top Management”**)¹:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove previsti), evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- nella seconda parte, illustra (i) analiticamente i compensi corrisposti, nell’esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società, da società controllate dalla stessa o alla stessa collegate (di seguito, il **“Gruppo”**), segnalando le eventuali componenti riferibili ad attività svolta in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente qualificabili nell’esercizio di riferimento; (ii) come la Società ha tenuto conto del voto espresso l’anno precedente dall’Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione.

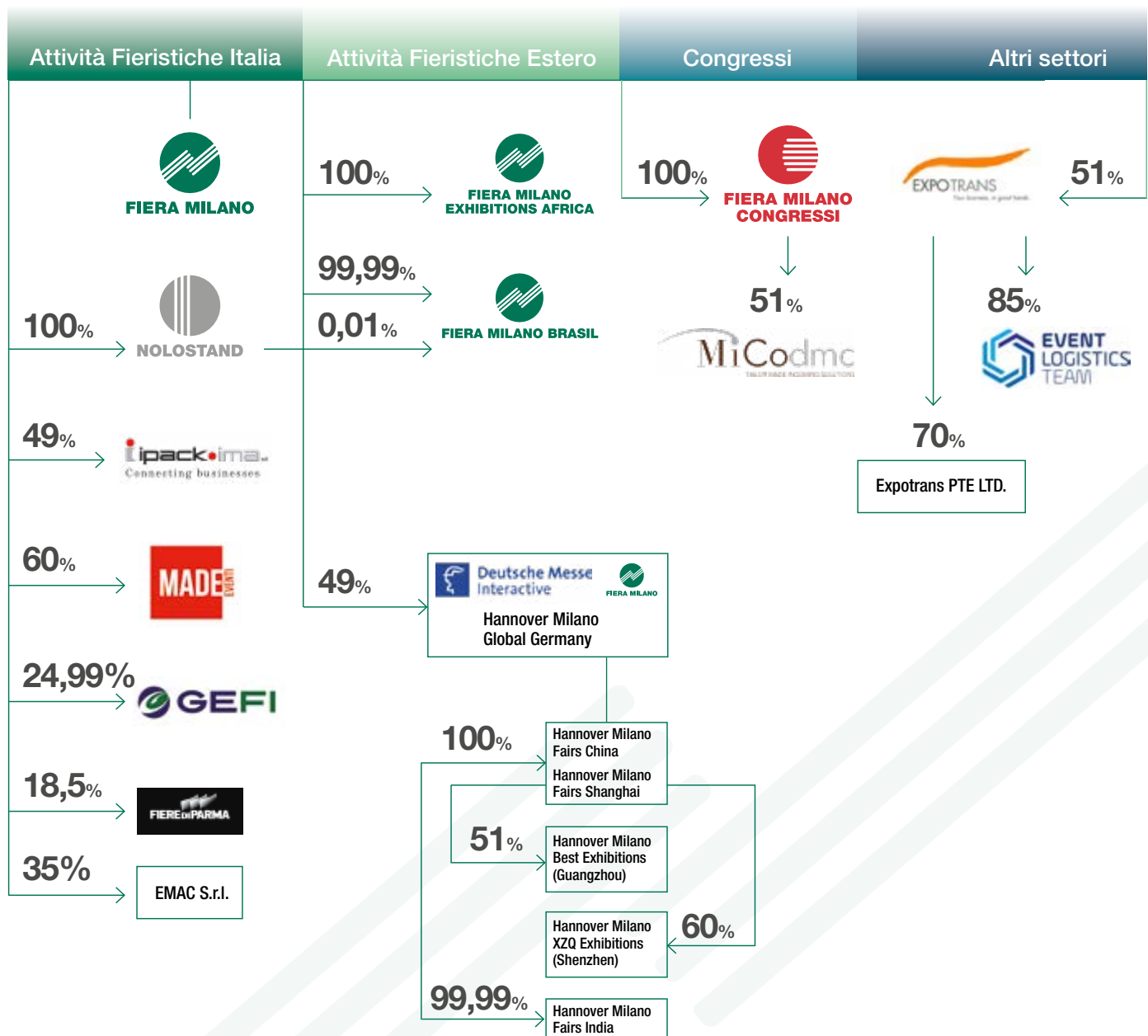
¹ Si tratta dei soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione di Fiera Milano i quali, ai sensi dell’Appendice al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato. Nel prosieguo del documento anche identificati quale **“Top Management”** nella definizione richiamata dal Codice di Corporate Governance, per tali quindi intendendosi gli alti dirigenti che non sono membri dell’organo di amministrazione e hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo ad essa facente capo. A tal riguardo si precisa che in Fiera Milano il **Top Management** coincide con i soggetti, diversi dagli amministratori e sindaci, individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche con Delibera del Consiglio di Amministrazione. Con cadenza annuale, in occasione dell’approvazione della Politica in materia di remunerazione e, in ogni caso, ogni qual volta si verificano significativi cambiamenti nell’organizzazione aziendale, il Consiglio di Amministrazione procede all’identificazione delle posizioni aventi responsabilità strategiche.

STRUTTURA DEL GRUPPO

In Italia, **Fiera Milano SpA** gestisce il quartiere espositivo **Fiera Milano Rho**, il più grande del Paese, con una superficie espositiva coperta di **345.000 metri quadrati lordi** e un'area esterna di **60.000 metri quadrati**.

Sul fronte congressuale, la controllata **Fiera Milano Congressi SpA** gestisce:

- Allianz MiCo, tra i più grandi centri congressuali d'Europa.
- Il centro congressi Stella Polare, situato all'interno del Quartiere Fieristico di Rho.
- MoMec - Montecitorio Meeting Centre, prestigiosa sede congressuale a Roma.



I TRATTI DISTINTIVI DEL MODELLO DI BUSINESS DI FIERA MILANO

Fiera Milano opera nel settore dell'organizzazione e gestione di eventi fieristici, congressuali e di business networking, con un focus su settori strategici come il design, l'automotive, l'industria manifatturiera, la tecnologia e l'innovazione. Durante il periodo di rendicontazione, Fiera Milano ha introdotto nuove manifestazioni espositive in linea con le esigenze emergenti del mercato, rafforzando il proprio portafoglio eventi con l'integrazione di soluzioni digitali per l'esperienza fieristica. Inoltre, ha razionalizzato alcune aree espositive al fine di ottimizzare l'offerta e rispondere alle nuove tendenze settoriali e di sostenibilità.

Fiera Milano individua tra i propri stakeholder chiave:

- **Espositori e Visitatori:** rappresentano il nucleo centrale del modello di business, con cui l'azienda interagisce tramite strategie di customer engagement, feedback periodici e sviluppo di servizi innovativi.
- **Partner e Fornitori:** collaborazioni strategiche per la fornitura di servizi legati all'organizzazione degli eventi, con un focus su sostenibilità e innovazione tecnologica.
- **Istituzioni e Associazioni di Categoria:** relazioni consolidate con enti locali, nazionali e internazionali per garantire la promozione di eventi fieristici come motore di sviluppo economico e sociale.
- **Comunità Locale e Ambiente:** impegno verso una gestione sostenibile delle risorse e riduzione dell'impatto ambientale degli eventi attraverso iniziative mirate di efficienza energetica e riduzione delle emissioni.

Fiera Milano mantiene un dialogo costante con i propri stakeholder attraverso consultazioni, tavoli di lavoro e canali di comunicazione digitali, promuovendo un approccio partecipativo e inclusivo nella definizione delle strategie aziendali e di sostenibilità.

1. RUOLO ISTITUZIONALE E IMPATTI SUL TERRITORIO

- Attività *mission critical* per il tessuto imprenditoriale italiano
- Partner strategico per le PMI italiane nei loro percorsi di innovazione, crescita e internazionalizzazione a supporto della ripresa dell'economia italiana, promuovendo il *Made in Italy* nel mondo
- circa 8 miliardi di impatti diretti, indiretti e indotti in un anno sul territorio derivanti dalle attività

2. INDISCUSSA LEADERSHIP DI MERCATO IN ITALIA

- Unico quartiere italiano che può accogliere manifestazioni di alto livello in Europa
- Il più grande sito fieristico in Italia, posizionandosi tra i principali player a livello internazionale
- Capacità di attrarre grandi mostre itineranti internazionali
- Potenziale ruolo di consolidatore in un mercato frammentato

3. STRUTTURE STATE OF THE ART E UBICAZIONE STRATEGICA

- Attrattività di Milano come destinazione privilegiata al centro dell'Europa
- Strutture di prim'ordine con posizioni strategiche in prossimità di aeroporti, metropolitane, stazioni ferroviarie e centri urbani

4. PEOPLE EXCELLENCE

- Valorizzazione dei talenti presenti in azienda
- Leadership team con solida esperienza settoriale, in grado di cogliere le opportunità di crescita future e guidare il cambiamento
- Comprovata capacità di business plan execution

5. BUSINESS MODEL INTEGRATO E ECCELLENZA OPERATIVA

- Copertura dell'intera catena del valore della fiera
- Mix settoriale ben diversificato, con concentrazione di eventi di alto standing
- Distintive capacità e competenze operative nella realizzazione di manifestazioni e congressi

6. FINANCIALS SOLIDI CON BASSO RISCHIO DI CREDITO

- Elevata visibilità dei risultati - portafoglio manifestazioni stabile basato su contratti pluriennali
- Ciclo di pagamento favorevole grazie a contratti di pagamento anticipato che portano ad un Capitale Circolante Netto strutturalmente negativo
- Forte generazione di cassa operativa accompagnata da un basso fabbisogno di investimenti, che si traduce in una disponibilità di cassa costante e flessibilità finanziaria con margine per M&A e dividendi

7. SOSTENIBILITÀ INTEGRATA NEL BUSINESS

- Best in class sustainability governance
- Piano di sostenibilità integrato nel piano strategico
- Remunerazione top management legata a obiettivi ESG
- Lancio di nuovi eventi focalizzati sulla sostenibilità
- Top ESG ratings

8. CHIARA VISIONE PER COGLIERE I TREND FUTURI

- Valorizzazione dei modelli espositivi anticipando i nuovi trend di mercato
- Digital transformation come leva per creare valore
- I servizi come driver di crescita
- Una footprint sempre più internazionale
- Olimpiadi invernali 2026 come upside



FIERA MILANO

IDENTITÀ E STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

L'identità sostenibile e il purpose

Il sistema fieristico italiano rappresenta un asset insostituibile per la competitività dell'industria, per l'internazionalizzazione delle sue imprese nonché per la crescita del tessuto e per l'attrattività del Sistema-Paese. Le fiere, infatti, come **strumento di politica industriale**, promuovono la crescita, l'innovazione e la competitività delle imprese in un'ottica di sviluppo sostenibile e contribuiscono a restituire valore alla collettività grazie alle ricadute sul territorio conseguenti agli investimenti e alle spese di espositori e visitatori.

LE FIERE: UNO STRUMENTO, MOLTEPLICI VALORI



Il **ruolo sociale** e gli impatti socio-economici generati consentono a Fiera Milano di avere un **posizionamento** unico in termini di sostenibilità, con una identità sostenibile intrinseca al suo modello di business e definita nel suo purpose.

Purpose

ESSERE MOTORE DI CRESCITA PER IMPRESE E TERRITORI

Fiera Milano si pone come partner per lo sviluppo di imprese, comunità e territori, assumendo un ruolo attivo di incubatore e promotore di innovazione.

Un sistema integrato e sostenibile che, grazie alla propria storia e alle solide radici, anticipa le trasformazioni dei mercati e genera valore condiviso.



Fiera Milano e i Sustainable Development Goals (SDG_s): creare valore per imprese e territorio

Fiera Milano, attraverso le proprie attività, abilita lo sviluppo delle imprese e del territorio, contribuendo al raggiungimento dei **Sustainable Development Goals** delle Nazioni Unite.



Fiera Milano è una vera e propria **infrastruttura economica** che consente agli operatori economici di interagire, innovare e crescere. Le manifestazioni fieristiche sono occasioni per scambiare idee e prodotti innovativi e per individuare le nuove tendenze di consumo con l'obiettivo di creare molteplici opportunità di business, un momento chiave per l'intera catena del valore.



Fiera Milano è un **asset abilitante per lo sviluppo dell'industria**, ma anche per la crescita urbana e la dimensione sociale, attraverso la promozione della competitività dell'industria italiana, della crescita del tessuto produttivo del Paese e dell'internazionalizzazione delle sue imprese.



Le manifestazioni fieristiche possono **influenzare positivamente il Paese**, sia come organizzazioni che adottano un modello di business sostenibile con consumi responsabili, sia come contenitori di iniziative innovative e stimolanti. Le manifestazioni possono avere un'**impronta ecologica significativa**, derivante dalle varie fasi, tra cui la costruzione degli stand espositivi, la ristorazione, lo smantellamento e smaltimento finale dei rifiuti. Il settore fieristico può giocare un ruolo importante nell'azione contro il cambiamento climatico, attraverso la **misurazione e riduzione dell'impronta di carbonio degli eventi** e diventando una piattaforma per aumentare la consapevolezza e stimolare interventi concreti.



Il modello di business

Fiera Milano è **leader in Italia** e uno dei principali operatori integrati del mondo nel settore fieristico e congressuale. Il Gruppo gestisce il **primo quartiere fieristico in Italia**, presidiando numerosi comparti produttivi, tra i quali moda, entertainment, arredamento, sistema casa, meccanica strumentale, turismo, ospitalità professionale, alimentare, impiantistica ed energia, edilizia e arte e uno dei più grandi centri congressi d'Europa.



HIGHLIGHTS 2025

PERFORMANCE



380 mln €
Fatturato



132 mln €
EBITDA

77,6%

Attività Fieristiche
Italia

1,4%

Attività Fieristiche
Estero

15,3%

Congressi

5,7%

Altri Settori

BUSINESS

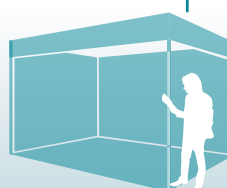
194 di cui all'Estero
28
Numero manifestazioni
ed eventi congressuali

42.305 di cui all'Estero
10.050
Numero di espositori

SPAZI ESPOSITIVI

1.929.183 m²
Superficie occupata netta

di cui all'Estero
492.225 m²



399.000 m²
Capacità espositiva
lorda

di cui
345.000 m²
nel quartiere
fieramilano

54.000 m²
nel quartiere
fieramilanocity

RISORSE UMANE

860 di cui all'Estero
103
Numero dipendenti
del Gruppo



59%
Presenza femminile
nel Gruppo

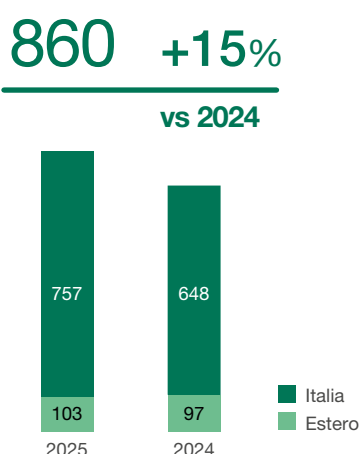


di cui
26% **50%**
Dirigenti Quadri
*nel perimetro di riferimento

LE NOSTRE PERSONE

DIPENDENTI DI FIERA MILANO

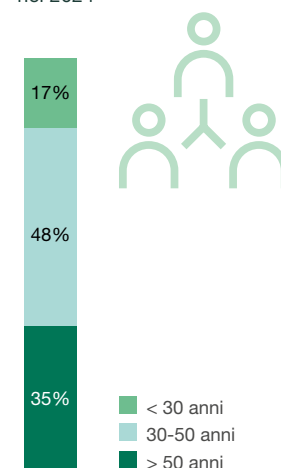
DIPENDENTI GRUPPO FIERA MILANO



GENDER DIVERSITY



AGE DIVERSITY nel 2024



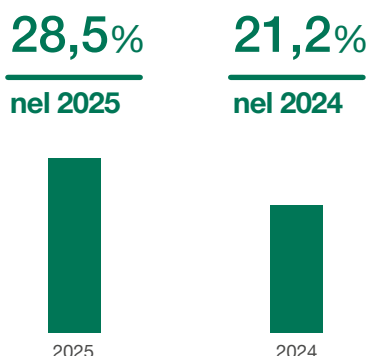
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO



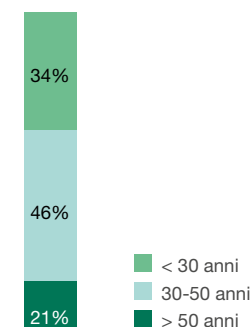
STAGE



TURNOVER IN ENTRATA



NUOVI INGRESSI PER FASCIA DI ETÀ



Al 31 dicembre 2025, il numero dei dipendenti del Gruppo era pari a 860, di cui 59% rappresentato dal genere femminile. Nel corso del 2025 sono entrate in azienda 175 nuove risorse: il 34% ha meno di 30 anni, il 46% rientra nella fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni e il 54% è di genere femminile. La maggior parte del personale (88%) si concentra in Italia, a conferma del forte radicamento territoriale. Il 95% dei contratti è a tempo indeterminato, un dato che rispecchia l'impegno del Gruppo a garantire piena occupazione e un orientamento di lungo termine. Il turnover in entrata è passato dal 21,2% nel 2024 al 28,5% nel 2025, confermando l'impegno del Gruppo ad attrarre e valorizzare nuovi talenti, da integrare nel proprio organico, favorendo così una continua crescita delle competenze aziendali.

La Politica di Remunerazione è declinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo e si compone di principi e strumenti, applicati a tutta la popolazione aziendale, in linea con le migliori prassi di mercato.

Il Gruppo Fiera Milano crede nelle persone come cuore pulsante della propria identità e del proprio futuro. L'engagement e il benessere dei dipendenti sono valori essenziali per generare crescita, innovazione e senso di appartenenza, e per dare vita a un ambiente di lavoro inclusivo, aperto e capace di esprimere il meglio di ciascuno. In questo contesto, la formazione continua e l'evoluzione delle competenze rappresentano leve strategiche per valorizzare il potenziale individuale e collettivo, attraverso percorsi formativi mirati, iniziative trasversali e la "Scuola dei Mestieri", luogo di trasmissione, condivisione e rinnovamento del patrimonio del "saper fare Fiera", alimentato dal dialogo costante tra esperienza e nuove prospettive.

Nel 2025 è proseguito il percorso di ascolto strutturato dei dipendenti in collaborazione con **Great Place to Work**. L'iniziativa ha previsto il coinvolgimento di tutta la popolazione aziendale attraverso una survey di clima, i cui risultati hanno consentito la definizione di piani di azione mirati, finalizzati al miglioramento dell'engagement e del benessere organizzativo. Il progetto di analisi del clima si inserisce nel **Piano Strategico 2024-2027** e persegue, in particolare, i seguenti obiettivi: i) acquisire una rappresentazione puntuale dell'esperienza delle persone in azienda, attraverso l'ascolto attivo, identificando punti di forza e aree di miglioramento; ii) rafforzare la visibilità e l'attrattività di Fiera Milano in termini di *Brand Reputation* ed *Employer Branding*.

La Società promuove un **ambiente di lavoro attento alla tutela della salute, all'inclusività e alla valorizzazione delle persone**, attraverso un dialogo interno continuo e iniziative volte a sostenere il benessere psicofisico, la partecipazione attiva e il senso di appartenenza, in coerenza con i principi di sostenibilità e di creazione di valore condiviso. Il **capitale umano** è riconosciuto **come fattore strategico** per il conseguimento degli obiettivi aziendali. In tale ambito, Fiera Milano adotta un approccio integrato che considera la qualità delle condizioni di lavoro un elemento abilitante delle *performance* organizzative e della capacità dell'azienda di rispondere in modo efficace alle esigenze, in evoluzione, delle proprie persone.

A supporto di tale strategia, il Gruppo Fiera Milano continua a sviluppare iniziative di well-being, intese come approccio olistico alla qualità della vita lavorativa, complementare alle misure di welfare. Tra le principali iniziative si segnala l'introduzione, a partire dal 1° gennaio 2025, di una **polizza sanitaria integrativa** estesa a tutti i dipendenti delle società italiane del Gruppo e ai relativi familiari, volta a garantire una copertura sanitaria aggiuntiva per spese ordinarie e straordinarie, contribuendo al miglioramento del benessere e della serenità dei dipendenti.

Nel 2025 sono state confermate le misure di flessibilità oraria e di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di **Lavoro Agile**. Tale modello organizzativo rappresenta un fattore abilitante della produttività e della soddisfazione dei dipendenti, nonché uno strumento di attrazione e fidelizzazione dei talenti, favorendo una gestione più flessibile dei tempi e degli spazi di lavoro. Il Gruppo riconosce il Lavoro Agile come uno strumento di well-being aziendale, orientato al **miglioramento della qualità della vita** e al **supporto dell'equilibrio** tra vita professionale e personale (*work-life balance*), **valorizzando l'attenzione alla persona** e al contesto familiare. Questa modalità di lavoro contribuisce inoltre a **rafforzare una cultura organizzativa** basata sulla **responsabilità individuale**, sulla **fiducia reciproca** e sull'**orientamento al raggiungimento degli obiettivi** e dei **risultati**. Il ricorso al Lavoro Agile si inserisce nel più ampio processo di evoluzione dell'organizzazione e dei modelli operativi, anche in risposta alla crescente diffusione delle tecnologie digitali, configurandosi come leva strategica di *attraction* e *retention* delle risorse umane. L'accordo sul Lavoro Agile contribuisce infine alla creazione di valore anche verso l'esterno, in particolare a beneficio della comunità di riferimento, in un'ottica di responsabilità sociale, favorendo la riduzione delle emissioni legate agli spostamenti casa-lavoro mediante mezzi di trasporto privati.

L'impegno per il benessere dei dipendenti è stato confermato, inoltre, con un solido programma di **Welfare Aziendale** con l'obiettivo di fornire supporto tangibile e migliorare la qualità della vita lavorativa. Attraverso l'adozione di iniziative come previdenza integrativa, servizi alla persona, programmi di sviluppo personale e agevolazioni per la conciliazione tra lavoro e vita privata, il Gruppo intende creare un ambiente in cui i dipendenti possano prosperare sia professionalmente che personalmente. La fruizione di tali benefit è resa accessibile attraverso il riconoscimento di un credito specifico spendibile su una piattaforma on-line dedicata, attraverso cui i dipendenti possono sfruttare appieno le risorse messe a disposizione per migliorare il proprio benessere, gestendo in modalità *self-service* e *user friendly* il proprio credito in modo da poter costruire un pacchetto personalizzato di beni, servizi, voucher e sconti.



WORK LIFE BALANCE

- Lavoro agile
- Secondo Policy aziendale, orario di lavoro flessibile di 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì per i full time, con un minimo giornaliero di 4 ore
- Riposi compensativi per lavoro svolto di sabato e/o di domenica
- Istituto del “Tempo solidale”, che consente di cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, ferie e/o ROL a beneficio di colleghi che abbiano già esaurito i propri istituti



FAMIGLIA

- Estensione e trattamento economico migliorativo per il congedo parentale
- 25 ore di permessi retribuiti all'anno per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola primaria di ciascun figlio
- 1.000 euro di contributo per la nascita/adozione di figli o per il decesso di parenti entro il primo grado (il coniuge o il convivente *more uxorio*)
- Parcheggi riservati alle colleghe in gravidanza e ai dipendenti con fragilità



SALUTE E BENESSERE

- Estensione del periodo di comporto per un periodo massimo di 365 giorni nell'arco di due anni solari, con relativa integrazione dell'indennità fino al 100% della retribuzione
- 50 ore di permessi retribuiti all'anno per visite specialistiche, cure mediche o/e esami clinici di laboratorio, anche qualora riguardino parenti e/o affini di primo grado, ovvero il coniuge o il convivente *more uxorio*
- 40 ore di permessi retribuiti e 108 ore non retribuite all'anno per cure ai familiari disabili o anziani non autosufficienti
- Mensa aziendale e alta qualità dei servizi di ristorazione



WELFARE

- Piano welfare riparametrato per fasce di retribuzione annua lorda e possibilità di conversione in welfare del Premio di risultato
- Previdenza integrativa aziendale secondo cui l'azienda concorre con il 3% della RAL ai dipendenti che aderiscono ai fondi PREVIP e Fonte
- Assicurazione infortuni professionali ed extraprofessionali, invalidità permanente e morte, anche per i contratti a termine
- Concessione di prestiti agevolati
- Ore di permessi studio ulteriori rispetto a quelli previsti dal CCNL

La Società attua una politica attenta a **promuovere l'equità** e la **parità anche di genere**, adottando comportamenti che escludano ogni forma di discriminazione. Per quanto attiene alle politiche in materia di diversity applicate dalla Società e in coerenza con quanto previsto nel proprio Codice Etico, Fiera Milano offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna.

Per Fiera Milano la diversità di genere, di cultura, di origine è un valore fondamentale. Grazie al contributo unico di ciascun dipendente è possibile creare un ambiente di lavoro coeso, dinamico e innovativo in grado di affrontare le sfide individuate. Garantire che tutti i lavoratori possano esprimere il proprio potenziale ogni giorno e possano sentirsi valorizzati nella piena espressione delle proprie caratteristiche diventa un fattore imprescindibile della gestione aziendale per un business come quello di Fiera Milano che riconosce proprio la centralità della persona².

Per il Gruppo Fiera Milano offrire ad ogni dipendente le stesse opportunità di sviluppare le proprie capacità e attitudini, evitando ogni discriminazione per razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali, è ritenuto un punto imprescindibile della propria politica gestionale. Con particolare riferimento al tema dell'occupazione femminile, si segnala che Fiera Milano redige un rapporto biennale sulla parità uomo-donna in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, delle promozioni e di altri fattori, in ottemperanza al Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006.

L'ATTENZIONE VERSO I DIPENDENTI CON DIVERSA ABILITÀ

Nel settore fieristico e congressuale, l'accessibilità e l'inclusione delle persone con disabilità sono elementi essenziali per garantire la piena fruibilità degli spazi e delle esperienze offerte. In contesti caratterizzati da grandi infrastrutture e flussi eterogenei di visitatori, l'adozione di soluzioni architettoniche, tecnologiche e organizzative inclusive consente di assicurare pari opportunità di accesso e partecipazione. Attraverso la progettazione attenta degli spazi, il rispetto delle normative e l'offerta di servizi di supporto dedicati, si promuove un'esperienza equa e accessibile, contribuendo allo sviluppo di un modello fieristico sostenibile e socialmente responsabile.

L'impegno nei confronti dell'accessibilità si traduce anche nell'offerta di servizi di supporto dedicati, come assistenza specializzata, segnaletica inclusiva e strumenti digitali innovativi, volti a facilitare la partecipazione attiva di tutti i visitatori, espositori e stakeholder. In questo modo, si contribuisce a rendere l'esperienza fieristica e congressuale più inclusiva, abbattendo le barriere fisiche e culturali e promuovendo un modello di business orientato alla sostenibilità sociale.

Nel più ampio contesto delle politiche aziendali in materia di inclusione e diversità ed in coerenza con quanto previsto nel proprio Codice Etico, il Gruppo Fiera Milano è ottemperante alle disposizioni della Legge 68/1999, rubricata Norme per il diritto al lavoro dei disabili, con riferimento all'assunzione obbligatoria di lavoratori disabili.

IL WEB ACCESSIBILE

L'accessibilità digitale è oggi fondamentale per garantire un'esperienza equa e inclusiva, soprattutto nel settore fieristico e congressuale, dove l'accesso alle informazioni online è essenziale. In quest'ottica, Fiera Milano si impegna affinché il proprio sito web pienamente accessibile, anche alle persone non vedenti e non udenti.

L'iniziativa non solo risponde alle normative vigenti in materia di accessibilità digitale, ma riflette anche l'impegno costante di Fiera Milano nel promuovere **l'inclusione e l'uguaglianza**, assicurando a tutti gli utenti un'esperienza di navigazione priva di barriere. L'intervento è allineato ai più elevati standard internazionali di accessibilità web, come le **Web Content Accessibility Guidelines (WCAG)**, consolidando così la volontà dell'organizzazione di offrire un ambiente digitale equo e accessibile per tutti.

² In relazione alle politiche di diversity adottate dalla Società, si rinvia più diffusamente alla **Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario** ai sensi del D.lgs. 254/2016, resa disponibile sul sito internet della Società, www.fieramilano.it, nella sezione Investitori/Governance/Assemblea degli Azionisti.

LA POLICY DIVERSITY , EQUITY & INCLUSION DI FIERA MILANO

Per dare maggior concretezza all'impegno di Fiera Milano sui temi di Diversity & Inclusion, il Gruppo si è dotato di una Policy Diversity , Equity & Inclusion che definisce gli indirizzi, le linee guida e gli impegni in merito alla gestione delle tematiche di diversità e inclusione in azienda, declinati nelle procedure aziendali. La Policy agisce sulle seguenti aree di intervento:



- non discriminazione e promozione della diversità;
- pari opportunità ed equilibrio di genere;
- ambiente di lavoro inclusivo e work-life balance;
- diffusione della cultura della diversità in azienda e ascolto attivo.

Fiera Milano, come definito nella Policy, assicura che tutte le sue persone siano trattate con equità indipendentemente da qualsiasi differenza di genere, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, abilità fisiche, condizioni mediche, condizioni familiari ed età e ogni altro aspetto non rilevante.

Attraverso la diffusione della cultura della diversità e iniziative dedicate, l'azienda promuove la consapevolezza e il rispetto reciproco in tutte le sue attività.

La Policy Diversity , Equity & Inclusion promuove infine un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e libero da comportamenti discriminatori o lesivi della dignità personale, incluse le molestie.

Per garantire un presidio ancora più efficace e strutturato delle tematiche di Diversity, Equity & Inclusion, con un forte focus sulla governance, Fiera Milano ha conseguito nel corso del 2024 la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, confermata a seguito di audit anche nel 2025. Questa certificazione rappresenta un importante riconoscimento dell'impegno del Gruppo nella promozione e nell'applicazione dei principi di equità e inclusione, misurando il livello di maturità organizzativa nel superamento degli stereotipi di genere e nell'integrazione della parità nelle strategie aziendali. L'ottenimento della certificazione è stato raggiunto con successo dopo due fasi di audit svoltesi nella parte conclusiva dell'anno, attestando la conformità di tutte le società italiane del Gruppo agli standard richiesti.

Per tutti i dipendenti la remunerazione è strutturata in componenti monetarie fisse e variabili e prevede un pacchetto di benefit di sostegno al reddito o di facilitazione (assicurazioni sanitarie e previdenziali, progetti ed iniziative per il dipendente e la sua famiglia, promozioni e agevolazioni di vario genere). La componente monetaria variabile si basa su meccanismi di riconoscimento della performance quali-quantitativa in termini di “*una tantum*” o su sistemi di correlazione diretta con le performance aziendali e le prestazioni individuali (MBO). Il processo MBO ha confermato l'importanza che rivestono i meccanismi di incentivazione formalizzati nell'accrescere la vicinanza dei dipendenti agli obiettivi del Gruppo e nell'incentivare ciascun lavoratore verso il conseguimento dei risultati aziendali.

Il sistema di retribuzione variabile è integrato da uno strumento di incentivazione collettiva (premio di risultato), basato su obiettivi di redditività e produttività, volto a garantire il coinvolgimento di tutto il personale, anche non assegnatario di MBO, alle performance aziendali. In linea con la vigente normativa e a seguito di un'intesa con le rappresentanze dei lavoratori, anche nel 2025, è stata data a tutti i dipendenti l'opportunità di convertire il premio di risultato in prestazioni e servizi tramite un'apposita piattaforma *welfare*.

Guardando più in dettaglio all'incentivazione di breve periodo, oltre ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di cui *infra*, anche gli altri dirigenti del Gruppo, sono destinatari di un sistema di valutazione della performance, sulla base di piani di incentivazione, in linea con le policy aziendali.

Relativamente alle figure commerciali, il sistema di incentivazione è stato ulteriormente migliorato in base ai seguenti *driver*/obiettivi: (i) coerenza ed integrazione tra i diversi sistemi che legano la remunerazione alla performance *aziendale* e/o individuale (ii) aderenza alle migliori prassi di mercato (iii) e, ove rilevante, alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance (iv) gestione equa e meritocratica in funzione dell'effettivo contributo ed impatto dei ruoli sulle performance aziendali. Pertanto, per tali figure gli incentivi variabili annuali saranno calcolati e corrisposti sulla base di specifiche condizioni e al superamento di un “*gate d'accesso*” quale preconditione per accedere al sistema incentivante.

PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO 2024-2027

L'adozione di un **Piano di Azionariato Diffuso** rientra tra le **azioni concrete** che il Gruppo si era prefissato al fine di incrementare un senso di appartenenza e il senso di responsabilità delle proprie persone.

Lo stesso risponde, infatti, a una delle quattro priorità del Piano Strategico 2024-2027 **“People & Organizzazione”**: attrarre i talenti e capitalizzare il valore umano, con uno slancio continuo verso l'innovazione, lo sviluppo di nuove competenze e la crescita personale, offrendo un bilanciamento efficace e responsabile fra vita privata e professionale.

Il Piano di Azionariato Diffuso 2024-2027 denominato **“PAD Futuro”**, giunto al secondo anno di assegnazione, intende favorire una partecipazione consapevole alla creazione di valore sostenibile da parte di tutti. Il **“PAD Futuro” rappresenta un passo significativo verso un Gruppo Fiera Milano ancora più coeso e partecipativo**: un'opportunità concreta per i nostri dipendenti di diventare protagonisti del successo aziendale, condividendo non solo gli obiettivi, ma anche i frutti della crescita, rafforzando così il senso di appartenenza e l'orgoglio di far parte di una grande squadra.

Il Consiglio di Amministrazione di Fiera Milano nella seduta del 3 ottobre 2024, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea convocata in data 5 novembre 2024 il piano di azionariato diffuso 2024-2027 (il **“Piano di Azionariato Diffuso 2024-2027”** o **“PAD Futuro”**).

Con il Piano di Azionariato Diffuso 2024-2027, si intende favorire l'allineamento di interessi dei propri dipendenti agli obiettivi aziendali, correlando la remunerazione delle proprie risorse ai risultati positivi che il Gruppo Fiera Milano saprà generare nel tempo, promuovendo il senso di appartenenza, lo spirito imprenditoriale delle proprie persone, in linea con le best practice che si stanno affermando in Italia e all'estero, sempre mantenendo un approccio attento alla sostenibilità complessiva dei sistemi di remunerazione.

Il Piano è quindi volto a:

- rafforzare il senso di appartenenza dei beneficiari alle società di appartenenza e al Gruppo Fiera Milano;
- allineare gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti e contribuire alla creazione di valore sostenibile, in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- favorire la permanenza e la motivazione all'interno del Gruppo Fiera Milano delle risorse, anche promuovendo l'introduzione di nuovi strumenti remunerativi in linea alle prassi di mercato;
- legare il più complessivo sistema di incentivazione a favore dei beneficiari all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Fiera Milano.

Il PAD è rivolto alla generalità dei dipendenti assunti a tempo indeterminato dalla Società o dalle seguenti società italiane del Gruppo Fiera Milano soggette a direzione e coordinamento: Fiera Milano Congressi S.p.A., Nolostand S.p.A. e Made Eventi S.r.l.

Il PAD è strutturato in quattro cicli annuali (2024, 2025, 2026 e 2027) e prevede l'assegnazione di un determinato numero di azioni di Fiera Milano, a titolo gratuito, a concorrenza massima di Euro 2.000 per ciascuna assegnazione e per ciascun anno del PAD. I destinatari di uno o più Piani LTI, e, in particolare, l'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale, la prima linea che riporta all'Amministratore Delegato, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che partecipano altresì a Piani LTI saranno assegnatari delle azioni, fino a concorrenza di un valore monetario individuale massimo pari a Euro 500 per ciascun anno del PAD.

Le azioni a servizio del PAD sono costituite azioni direttamente o indirettamente detenute dalla Società, acquistate o da acquistare ai sensi dell'articolo 2357 e seguenti del codice civile.

Il diritto a ricevere le azioni assegnate matura, per ciascun anno dell'arco di piano, al ricorrere delle condizioni e al raggiungimento degli obiettivi di performance previsti per il Gruppo Fiera Milano come determinati dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del regolamento del PAD.

La quantità di azioni maturate è definita sulla base del numero dei beneficiari individuati e del controvalore assegnato in ciascun anno del PAD.

Le azioni maturate in virtù del Piano non possono essere trasferite né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione *inter vivos* a qualsiasi titolo per un periodo di 36 mesi dalla data di effettiva consegna delle stesse.

QUADRO DI SINTESI

Principi e linee guida

In un quadro nazionale e internazionale di crescente complessità, gli strumenti di remunerazione e incentivazione sono uno strumento funzionale ad attrarre e trattenere i soggetti che esprimono professionalità e capacità adeguate alle esigenze di performance e di sviluppo della Società, perseguendo strategie, obiettivi e risultati di lungo periodo.

Fiera Milano con la definizione di appropriati meccanismi di remunerazione e di incentivazione intende promuovere e favorire l'allineamento di interessi tra gli Amministratori Esecutivi, il Top Management, i dipendenti e gli altri stakeholder, al fine di garantire un efficace governo aziendale e il raggiungimento degli obiettivi individuati dal piano strategico.

I **principi** e le **linee guida** di riferimento per la determinazione e attuazione della Politica recepiscono e **rispettano i valori, la cultura, e la storica missione di Fiera Milano** e contribuiscono al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, anche tramite **integrazione di fattori ESG** (*Environmental, Social, Governance*), di equità e parità nei ruoli agiti, così come nelle remunerazioni complessive, anche con riferimento al genere, in un contesto meritocratico e di valorizzazione delle risorse.

In linea con le previsioni del mercato di riferimento e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione integra e bilancia, nell'ambito della remunerazione variabile, le componenti di breve termine (MBO) con quelle di lungo periodo (LTI).

La Politica di Remunerazione ha durata annuale. L'Assemblea dei Soci tenutesi il 23 aprile 2025 non ha integrato suggerimenti di modifica alla Politica.

In ogni caso la Società ha proceduto alla consueta revisione periodica della Politica e, tenuto conto dell'elevato livello di gradimento dello scorso anno, ha ritenuto di proseguire sulla linea tracciata, senza introdurre per il nuovo anno modifiche sostanziali. In sintesi, per l'anno 2026 sono state apportate limitate integrazioni, sia da un punto di vista contenutistico che di rappresentazione, fatta eccezione per (i) la revisione del modello organizzativo di vertice, in ragione della cessazione del rapporto di lavoro in essere con il Vice Direttore Generale a fine febbraio 2026 e (ii) l'avvio del nuovo Piano di incentivazione di lungo termine 2026-2028.



Tabella sinottica

Stante il fondamentale apporto della Politica di Remunerazione al raggiungimento degli obiettivi strategici della Società, i principali elementi e le previsioni relative all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Fiera Milano, cui si riferisce la presente Relazione e cui è – *inter alia* – indirizzata la Politica, sono sintetizzati nella tabella di seguito riportata, che indica nell'ultima colonna le pagine di riferimento per gli approfondimenti di maggior dettaglio.

ELEMENTO RETRIBUTIVO	FINALITÀ	CARATTERISTICHE CHIAVE	VALORI	RIF. PAG.
Remunerazione fissa	Valorizza il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, tenendo in considerazione anche l'esperienza, le competenze e il contributo richiesto	È costituita dalla Remunerazione Annua Lorda da lavoro dipendente e dai compensi da Amministratore Delegato e rappresenta la componente fissa della remunerazione totale, volta a riconoscere le prestazioni effettuate anche nel caso in cui le componenti variabili non vengano erogate. Definita in coerenza con le responsabilità e l'impatto del ruolo, per garantire equità di trattamento e competitività rispetto al mercato di riferimento; è allineata alla mediana del <i>peer group</i> del mercato esterno e per i <i>top performer</i> è allineata ai valori più alti del mercato esterno sulla base di un processo di <i>review</i> annuale oggettivo (secondo <i>benchmark</i> con i <i>peer group</i> di riferimento effettuati con il supporto di società di primaria consulenza esterne indipendenti)	AD/DG RAL: Euro 280.000 Compensi AD e Consigliere: Euro 80.000 DRS Commisurata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.	38 45
Incentivazione variabile di breve termine (MBO)	Guidare la performance aziendale nel breve periodo attraverso l'identificazione di obiettivi allineati alla strategia, al budget, alla <i>guidance</i> comunicata ai mercati ad inizio anno e ai piani economico finanziari annuali della Società, nel rispetto dei principi di mitigazione dei principali rischi	Piano basato sui risultati raggiunti a breve termine , nell'arco temporale di 1 anno a fronte di obiettivi prefissati misurabili e tra loro complementari. Al raggiungimento degli obiettivi sono legati incentivi economico/monetari, erogati entro il primo semestre dell'anno fiscale successivo a quello di competenza. Soglia di accesso (<i>entry gate</i>) a partire dalla quale è consentita l'erogazione dell'incentivo: EBITDA di Gruppo $\geq$ 90% del valore target. Sono previste clausole di malus e clawback AD/DG: Indicatori di performance chiave ("KPI") e relativi pesi: - EBITDA di Gruppo (25%) - Posizione Finanziaria Netta (25%) - Obiettivo Strategico da Piano Industriale (30%) - ESG (20%) INNOVATION & DE&I - Incremento delle ore dedicate ad aree prioritarie Innovation (Digital e Artificial Intelligence) e DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) DRS: Indicatori di performance chiave (KPI): - EBITDA di Gruppo (25%) - Obiettivi economico finanziari correlati alle specifiche responsabilità range (25%) - Obiettivi specifici definiti in coerenza con il ruolo (30%) - ESG (20%): Rispetto dei Covenant ESG previsti nei Sustainability-Linked Loan Indicatori di Leadership che si innestano nel processo di valutazione PLM	AD/DG Incentivo target: 70% della Retribuzione annua lorda (RAL) Livello performance Min - Target - Max Curva payout da 50% a 140% DRS Incentivo target: 35% della RAL Performance aziendale: rappresenta, al raggiungimento di determinati livelli di EBITDA di Gruppo, il moltiplicatore o il demoltiplicatore del target <i>bonus</i> previsto - curva lineare dal 90% al 120% Performance individuale: processo di valutazione PLM che determina il posizionamento in una matrice a 9 quadranti - scala di <i>payout</i> da 0% a 120%	38-39 46-47

QUADRO DI SINTESI

[illegible]

SEZIONE I

POLITICA DI

REMUNERAZIONE

Governance	24
Organi e Soggetti coinvolti	24
Assemblea degli Azionisti	24
Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	24
Comitato per le Nomine e per la Remunerazione	26
Altre funzioni rilevanti	29
Collegio Sindacale	29
Esperti indipendenti	29
Il processo di approvazione della Politica di Remunerazione	30
Previsioni di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione	31
Finalità, principi e strumenti	31
1. Politica di Remunerazione	34
1.1 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione	35
1.2 Amministratori non Esecutivi	35
1.3 Il Collegio Sindacale	36
1.4 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale	37
1.5 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche	44
1.6 Altri Amministratori Esecutivi	50
1.7 Clausole di malus e claw back	50

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE

Come previamente richiamato, Fiera Milano ritiene che un'**attenta politica in materia di remunerazioni** e incentivazione sia funzionale al **perseguimento del successo sostenibile della Società**, tenuto conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto.

La Sezione Prima della Relazione, in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance nonché con le più recenti evoluzioni normative e best practice, intende:

- **informare in modo chiaro e trasparente** i propri stakeholder sui principali elementi e sulle logiche della politica attuata in materia di remunerazione e incentivazione;
- **garantire accessibilità alle informazioni** rilevanti attraverso una formulazione diretta e non fuorviante;
- **rappresentare in maniera puntuale le informazioni chiave**, quali gli indicatori di performance, i risultati aziendali e i meccanismi di funzionamento della remunerazione.

Nel **2025**, la Politica in materia di Remunerazione **è stata approvata** dall'**Assemblea degli Azionisti** di Fiera Milano S.p.A. con il 99,38% **dei voti favorevoli** (a fronte di un livello di partecipazione all'Assemblea complessivamente pari al 78,44% del capitale sociale).

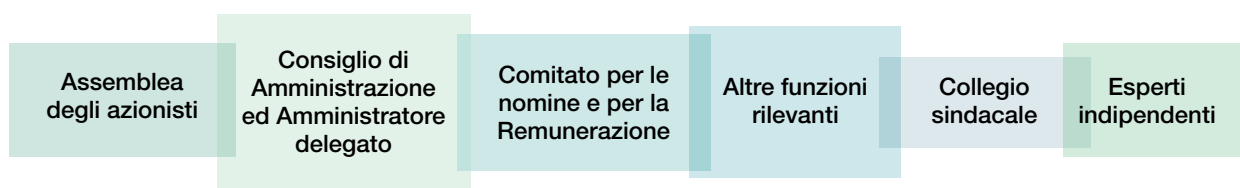


Governance

Il modello di governance della Società si articola in un sistema di regole chiare e rigorose finalizzate anche ad assicurare un adeguato controllo delle politiche remunerative in coerenza con i criteri stabiliti dal CdA, nel rispetto dei principi di etica, trasparenza, imparzialità, appartenenza e valorizzazione, nonché con le disposizioni normative attualmente vigenti e con le previsioni statutarie.

Organi e Soggetti coinvolti

Gli organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione nonché nella verifica della sua corretta attuazione, sono di seguito riportati, con indicazione dei rispettivi ruoli e responsabilità.



Assemblea degli Azionisti

- L'Assemblea degli Azionisti, limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione:
- determina il compenso dei membri del CdA e del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c.;
- esprime (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione (su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione) con la cadenza richiesta dalla durata della Politica di Remunerazione (ossia con cadenza annuale) e, in ogni caso, in occasione di modifiche alla predetta Politica³ e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione (su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione) con cadenza annuale;
- Delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF

Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e per la Remunerazione;
- definisce, coadiuvato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione, ne cura l'attuazione, nonché l'eventuale revisione e approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, con riferimento alla remunerazione complessiva da attribuire agli Amministratori Esecutivi o agli Amministratori investiti di particolari cariche, determina, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale – ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. – l'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato;

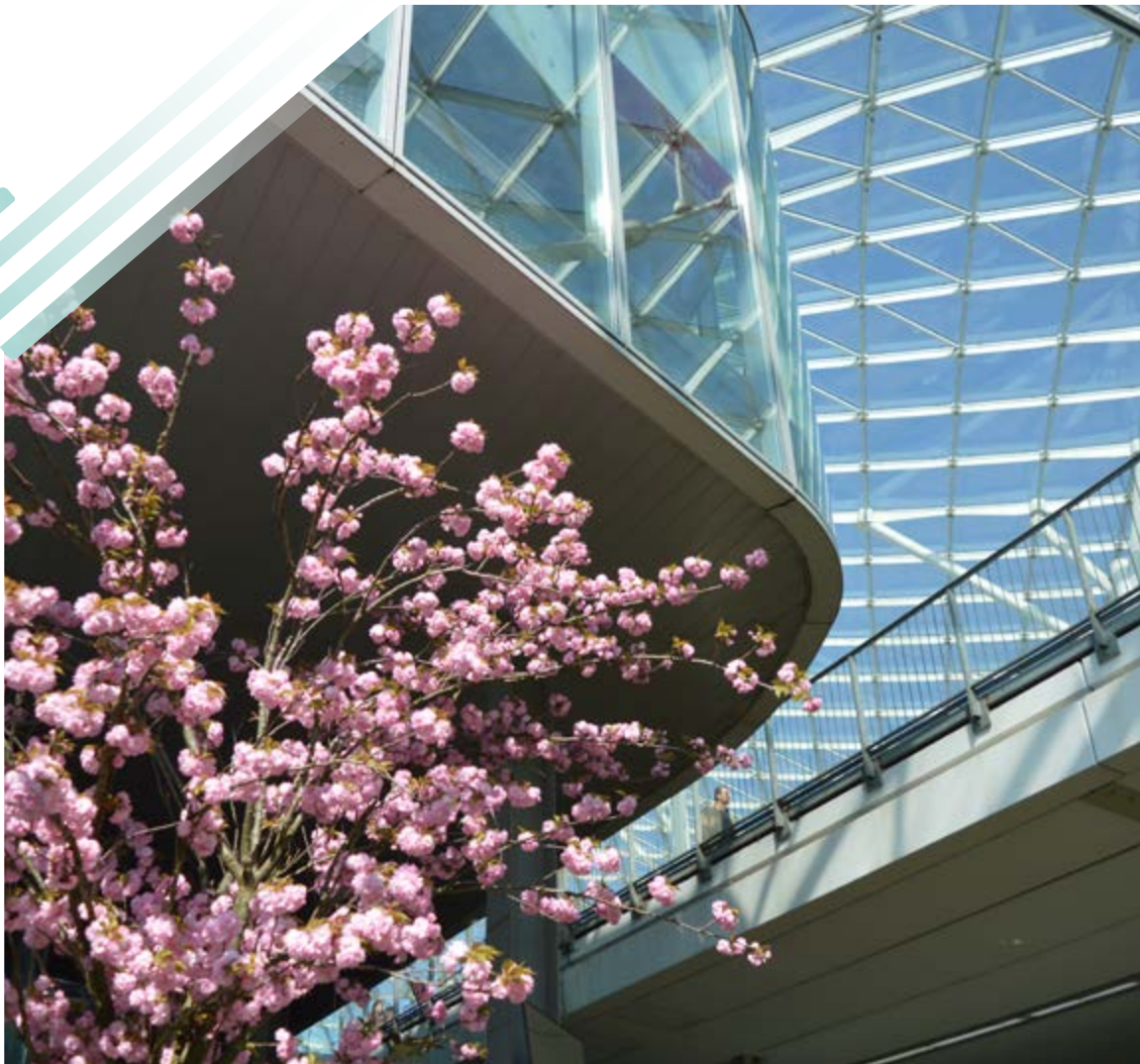
³ Resta inteso che il voto dei Soci è richiesto in occasione di modifiche della Politica di Remunerazione che non siano meramente formali o chiarimenti redazionali.

- determina, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte di comitati costituiti all'interno del CdA;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione;
- nomina, tra l'altro, il Top Management su proposta dell'Amministratore Delegato ove nominato o del Presidente e ne determina i relativi poteri in conformità a quanto previsto dall'articolo 17.2, lett. J) dello Statuto della Società, disponibile sul sito internet di Fiera Milano, all'indirizzo www.fieramilano.it, nella sezione Investitori/Governance.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca partecipa e presiede il Consiglio di Amministrazione, ne coordina i lavori e provvede affinché adeguate informazioni siano fornite a tutti i consiglieri, verificando l'attuazione delle deliberazioni assunte anche in materia di remunerazione.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale formula proposte al Comitato riguardanti la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per la sua prima linea di riporto.

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale è rimessa la corretta attuazione della Politica, anche con il supporto delle funzioni preposte, avuto particolare riguardo alla Direzione *Human Resources & Organization*.



Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

a. COMPOSIZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito al proprio interno il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione (di seguito anche il “**Comitato**”), con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva. Detto Comitato è composto da tre Amministratori, tutti non esecutivi e in maggioranza in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Corporate Governance, e con conoscenze, competenze ed esperienze funzionali allo svolgimento dei compiti loro assegnati, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 5 – Raccomandazione 26 - del Codice stesso.

Alla data della presentazione della Relazione, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione risulta così composto:

- * **Agostino Santoni**, consigliere indipendente ai sensi dell’art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell’art. 2, Raccomandazione 7, del Codice di Corporate Governance, Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione;
- * **Monica Poggio**, consigliere indipendente ai sensi dell’art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell’art. 2, Raccomandazione 7, del Codice di Corporate Governance;
- * **Regina De Albertis**, consigliere indipendente ai sensi dell’art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell’art. 2, Raccomandazione 7, del Codice di Corporate Governance.

I componenti del Comitato hanno le competenze e l’esperienza necessarie per lo svolgimento dei compiti assegnati in materia di nomine e remunerazione.

b. MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Il Comitato si riunisce con la frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni e compiti. Il Presidente presiede le riunioni del Comitato, ne prepara i lavori, dirige, coordina e modera la discussione. Le riunioni vengono regolarmente verbalizzate e il Presidente ne dà informazione alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione.

Per la validità delle riunioni è necessaria la maggioranza dei componenti e le decisioni/deliberazioni sono prese a maggioranza dei presenti.

Ai lavori del Comitato possono partecipare i componenti del Collegio Sindacale e il Direttore Risorse Umane e Organizzazione; possono altresì partecipare, su invito del Presidente, ove non si trovino in conflitto d’interesse, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l’Amministratore Delegato, gli altri amministratori e, informandone l’Amministratore Delegato, gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia, ovvero altri soggetti la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l’indipendenza di giudizio.

Ai sensi della Raccomandazione 26 del Codice Corporate Governance, al fine di gestire situazioni di eventuale conflitto di interesse, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

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

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

c. COMPETENZE

Per quanto concerne in particolare le tematiche di remunerazione, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, svolgendo funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, ed in particolare:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del Top Management elaborando i relativi obiettivi di performance (MBO, Piani LTI e/o eventuali piani di *stock option*) anche tenendo in considerazione le proposte del Comitato Sostenibilità in merito ai KPI ESG, per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del Top Management, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance (MBO, Piani LTI e/o eventuali piani in strumenti finanziari, quali gli *stock option plan*) correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione dei piani di remunerazione basati su azioni per gli Amministratori Esecutivi, gli amministratori cui siano conferiti particolari cariche e il Top Management;
- propone la definizione, in relazione agli Amministratori Esecutivi, agli amministratori cui siano conferiti particolari cariche e al Top Management, delle indennità da erogarsi in caso di cessazione del rapporto, nonché dei patti di non concorrenza⁴;
- monitora la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, di concerto con il Comitato Sostenibilità qualora i suddetti obiettivi riguardino indicatori ESG;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica per la Remunerazione degli amministratori e del Top Management⁵;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nella determinazione della remunerazione dei componenti dei Comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione;
- esprime pareri, ove richiesto, in merito alla remunerazione dei componenti degli organi sociali delle società controllate/partecipate di Fiera Milano S.p.A. sulla base delle policy aziendali;
- riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti, mediante le relazioni da presentarsi ai sensi della normativa applicabile.

Ogni eventuale intervento sarà orientato ad assicurare il rispetto dei principi di coerenza interna, competitività esterna, sostenibilità economico-finanziaria e allineamento agli interessi di lungo termine della Società.

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

⁴ La Società in tali circostanze potrà addivenire alla definizione e sottoscrizione di patti di non concorrenza e non storno, nonché patti di riservatezza, al fine della miglior tutela di Fiera Milano e del Gruppo. In linea generale la Società potrà prevedere l'applicazione di patti di non concorrenza per determinate categorie di dipendenti la cui uscita possa generare uno specifico impatto economico-reputazionale alla Società (a titolo di esempio ruoli commerciali, ruoli detentori di know-how tecnologico, ecc.) precisando a tale scopo i termini di applicazione di tali patti (quale: rapporto percentuale sulla RAL, durata, penali in caso di violazione, ecc.) in linea con le prassi di mercato.

⁵ Il Comitato Nomine e Remunerazioni monitora con continuità l'adeguatezza e la coerenza della Politica in materia di Remunerazione rispetto all'evoluzione dell'assetto organizzativo, della dimensione aziendale e del contesto competitivo di riferimento. In presenza di i) modifiche significative dell'assetto organizzativo o della struttura di governance ii) operazioni straordinarie o processi di integrazione societaria (quali fusioni, acquisizioni, scissioni o riorganizzazioni rilevanti) iii) variazioni sostanziali della dimensione aziendale sotto il profilo economico, patrimoniale o finanziario iv) mutamenti rilevanti del contesto competitivo o del mercato di riferimento. Il Comitato Nomine e Remunerazioni può in dette circostanze proporre al Consiglio di Amministrazione una revisione complessiva o parziale della Politica in materia di Remunerazione. Tale revisione potrà includere i) la rivalutazione del perimetro e della rilevanza delle posizioni strategiche, in coerenza con le priorità aziendali e di creazione di valore ii) la revisione e il ribilanciamento delle posizioni esistenti, anche attraverso un aggiornamento delle analisi di benchmarking retributivo rispetto al mercato di riferimento iii) l'adeguamento delle componenti fisse e variabili della remunerazione, al fine di garantire competitività esterna, equità interna e sostenibilità anche nel medio-lungo periodo.

d. RIUNIONI SVOLTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 il Comitato ha tenuto 8 riunioni, regolarmente verbalizzate, svolgendo il proprio ruolo propositivo nei confronti del Consiglio di Amministrazione. La durata media delle riunioni è stata di circa un'ora e quindici minuti. Nell'esercizio in corso, alla data di approvazione della presente Relazione, si sono tenuti due incontri.

Per maggiori dettagli sulle attività svolte dal Comitato in materia di nomine e remunerazione nel corso dell'esercizio 2025 si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF e pubblicata annualmente dalla Società sul sito internet www.fieramilano.com nella Sezione Investitori/Governance/Assemblea degli Azionisti.

I principali temi affrontati nel corso delle predette riunioni sono sinteticamente indicati nella seguente tabella:

Q1 GENNAIO - MARZO	- Definizione dei requisiti di professionalità per la successione alla carica di Amministratore Delegato; - Esame della rendicontazione dei risultati relativi al piano di incentivazione a breve termine 2024 dell'Amministratore Delegato e del Vice Direttore Generale; - Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ex art. 123-ter TUF; - Supporto al Consiglio di Amministrazione nello svolgimento del processo di autovalutazione del Consiglio e dei Comitati con riferimento all'esercizio 2025;
Q2 APRILE - GIUGNO	- Esame della Politica sulla diversità negli organi sociali; - Aggiornamento del regolamento per la nomina degli organi sociali delle società controllate e partecipate;
Q3 LUGLIO - SETTEMBRE	- Determinazioni in merito al procedimento di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati 2025; - Aggiornamento sul Piano di Successione.
Q4 OTTOBRE - DICEMBRE	- Linee guida Piano LTI 2026-2028; - Avvio del procedimento di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati - Definizione degli obiettivi di performance (MBO) 2026 dell'Amministratore Delegato, del Vice Direttore Generale e del Chief Financial Officer.

Altre funzioni rilevanti

La Direzione *Human Resources & Organization* avvia il processo di revisione annuale della Politica, supporta il Comitato nella gestione operativa dei meeting, fornendo ausilio tecnico – anche in termini di reportistica – e predispone il materiale propedeutico alla definizione delle politiche di remunerazione. Inoltre, unitamente alle ulteriori funzioni aziendali competenti, contribuisce alla identificazione, al monitoraggio e alla successiva consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari collegati ai piani di incentivazione di breve (MBO) e di lungo termine (LTI) e predispone la documentazione attuativa della Politica di Remunerazione (e.g. regolamenti dei piani di incentivazione).

La Direzione *Finance* supporta l'intero processo, in particolare per l'individuazione e la consuntivazione degli obiettivi quantitativi dei piani di incentivazione.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte con la Politica di Remunerazione. Il Collegio Sindacale partecipa regolarmente, quale uditor, alle riunioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Esperti indipendenti

Fiera Milano ha definito la propria politica retributiva avvalendosi del supporto di una primaria società di consulenza nell'ambito di *Executive Compensation & Corporate Governance* – Mercer Italia del Gruppo Marsh&McLennan. Mercer inoltre, al suo interno, conta un team di Consulenti specializzati sui temi di **Executive Remuneration**, che abitualmente operano sia come *advisor* ai Comitati Remunerazione che come partner delle Direzioni del Personale.

Avvalendosi del supporto della sopra citata società di consulenza, è stata richiesta un'analisi retributiva al fine di rinforzare gli strumenti di *compensation* per verificare la competitività delle retribuzioni offerte attraverso un confronto di mercato e gestire l'equità interna nelle società del Gruppo.

Fiera Milano, infine, svolge annualmente analisi di posizionamento retributivo utilizzando le indagini italiane *Mercer Executive Remuneration Guide* (MERG) e *Mercer Total Remuneration Survey*.



Il processo di approvazione della Politica di Remunerazione

Il processo di approvazione della Politica di Remunerazione si sviluppa seguendo le seguenti fasi:

PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE



La presente Relazione è stata approvata dal CdA, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nella seduta del 9 marzo 2026.

L'aggiornamento alla Sezione Prima verrà sottoposto al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti **convocata per il prossimo 22 aprile 2026, in convocazione unica.**

La Sezione seconda è stata sottoposta al voto consultivo nel corso della medesima Assemblea ordinaria degli Azionisti.

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

La Politica di Remunerazione illustrata nella Relazione è adottata altresì in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate e dall'art. 12.3 della Procedura OPC, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 13 dicembre 2023 (disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.fieramilano.it, Sezione Investitori/Governance), ai sensi dei quali la Società è esonerata dall'applicare le previsioni di cui alla procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche quando:

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

Previsioni di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, in presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione:

- assegnazione di premi monetari *una tantum*;
- attribuzione di particolari indennità;
- variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- rimodulazione degli obiettivi di performance cui è collegata la componente variabile della remunerazione e della periodicità di determinazione degli stessi, nonché revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi.

Le circostanze eccezionali hanno natura straordinaria e si inseriscono in un processo di deroga rispetto agli altri strumenti di remunerazione variabile. Pertanto, devono essere giustificate da motivazioni oggettive e misurabili, descritte e motivate opportunamente.

Più in generale per “*circostanze eccezionali*” si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica Remunerativa è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: **(i)** il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario, quali ad esempio, guardando al recente passato, quelli derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid-19 e, successivamente, dai conflitti che stanno interessando l'Ucraina e il Medio Oriente; **(ii)** l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del Top Management e l'eventuale individuazione di soggetti (diversi da amministratori e sindaci) qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategica rilevanti ai fini della Politica di Remunerazione; ovvero **(iii)** variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di Riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima.

In conformità alle disposizioni di cui all'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, le eventuali deroghe saranno sottoposte al previo esame del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e soggette all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura OPC, ove applicabile.

Finalità, principi e strumenti

Ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, la Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e illustra il modo in cui fornisce tale contributo.

LE FINALITÀ

La Politica di Remunerazione è volta ad **attrarre e motivare** professionisti qualificati per il **perseguimento degli obiettivi chiave** individuati dal **piano strategico** tempo per tempo approvato e ai fini di un ulteriore miglioramento del posizionamento competitivo della Società nonché a **incentivare la permanenza** delle proprie risorse, assicurando la stabilità del rapporto professionale con la Società.

Il sistema premiante di Fiera Milano prevede che i sistemi di incentivazione siano correlati ad un concetto ampio di performance, in coerenza con la strategia e gli obiettivi individuati dal piano strategico e in linea con le *best practice* di settore. Pertanto, le componenti della remunerazione variabile, sia di breve che di lungo termine, non possono prescindere da una connessione diretta con i target fissati e i risultati conseguiti, tramite l'individuazione di obiettivi di performance predeterminati, misurabili e legati al perseguimento della strategia della Società in un orizzonte di medio-lungo termine. Gli obiettivi di performance sono rappresentati tramite il ricorso a indicatori di natura economico-finanziaria, unitamente a parametri qualitativi e di natura non finanziaria.

Per Fiera Milano la **sostenibilità rappresenta un elemento fondamentale nella strategia** aziendale. La scelta di adottare politiche sostenibili, tenendo conto di aspetti sociali e ambientali, oltre che di quelli economici, è legata alla consapevolezza della necessità di costruire sinergie con il territorio in cui la Società opera per valorizzarne al meglio specificità e potenziale.

Il bilanciamento di obiettivi quali-quantitativi e il ricorso a indicatori finanziari e non finanziari con una crescente attenzione all'integrazione dei fattori ESG, permettono alla Politica di **riflettere risultati sostenibili e creazione di valore** per gli stakeholder nel medio-lungo periodo, in linea con le *best e good practice* del mercato di riferimento e con l'esigenza di contenimento del complessivo rischio di impresa.

Il pacchetto retributivo del *management* aziendale è caratterizzato da una quota significativa collegata al raggiungimento di obiettivi definiti *ex ante* in ragione dei risultati ottenuti e al fine di favorire un crescente allineamento di interessi tra la Società e i suoi manager.

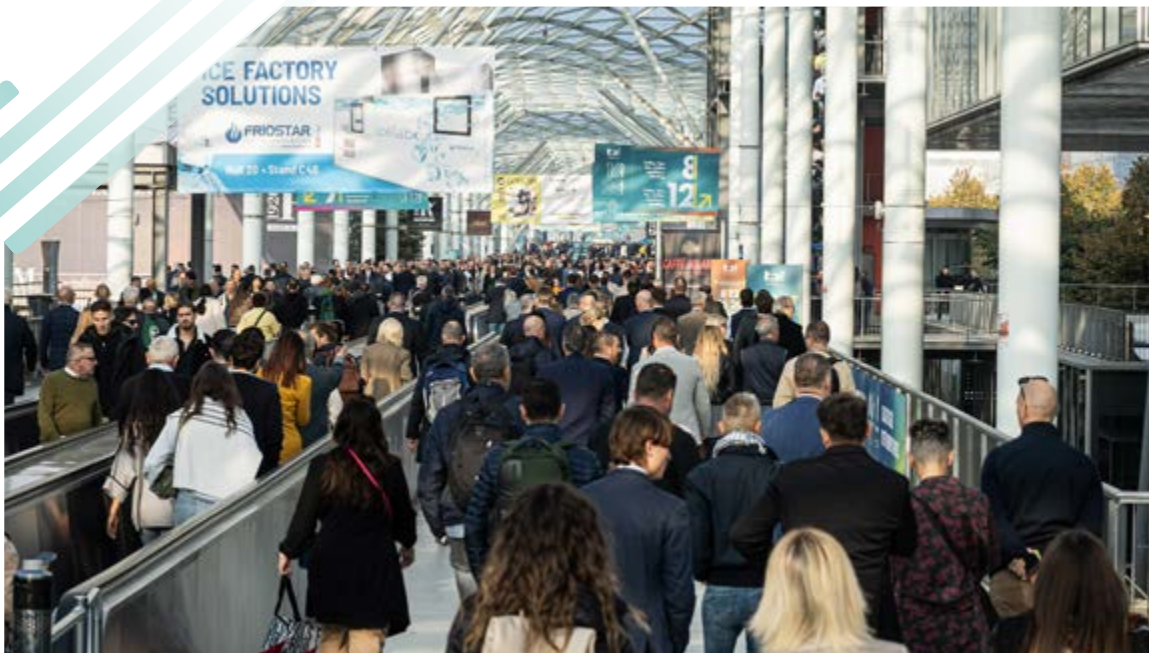
Il bilanciamento delle diverse componenti della remunerazione viene definito in base al ruolo ricoperto.

Gli incentivi relativi a ciascun esercizio ovvero a ciascun periodo pluriennale possono essere riconosciuti esclusivamente al termine di tale periodo e successivamente all'approvazione del Bilancio di riferimento da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

La Società ha facoltà di attivare specifiche clausole di *malus* ovvero di *claw back* – entro un arco temporale di 5 anni dall'erogazione dei *bonus* - che consentono di richiedere la restituzione in tutto o in parte delle componenti variabili della remunerazione in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.

PRASSI DI MERCATO

Come previamente detto, la Società monitora regolarmente, per le diverse componenti remunerative, le prassi di mercato, sia nazionali che internazionali, anche mediante la realizzazione di specifiche analisi retributive di *benchmarking*, svolte dalla già menzionata società di consulenza Mercer. Per le figure dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale ("AD/DG"), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono stati identificati *peer group* di società ritenute comparabili, in base a criteri e modalità di confronto con il mercato riviste in coerenza con l'evoluzione del perimetro del Gruppo, della complessità gestionale ed operativa e del modello organizzativo adottato. In particolare, per l'AD/DG e la prima linea manageriale l'analisi retributiva ha preso a riferimento il mercato generale italiano delle aziende di servizi e manifatturiere, avendo riguardo alle figure di Top Management e utilizzando i dati provenienti dall'indagine MERG (*Mercer Executive Remuneration Guide*).



GLI STRUMENTI E I DESTINATARI

Le finalità e i principi della Politica trovano declinazione negli elementi chiave della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche – in particolare con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale – e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come illustrato di seguito:



ELEMENTI CHIAVE DELLA RETRIBUZIONE

COMPONENTE FISSA

Remunerazione fissa

COMPONENTE VARIABILE

Incentivazione di breve termine
Incentivazione di lungo termine
Piano di Azionariato Diffuso

WELFARE E BENEFIT

Iniziative dedicate al benessere delle persone e benefit

ALTRI STRUMENTI

Trattamenti di fine mandato
Polizze Assicurative

Si segnala, inoltre, che la Società ha formalizzato una politica di gestione del rischio, di cui si fornisce ampia informativa nel capitolo “Fattori di rischio relativi al Gruppo Fiera Milano” incluso nella Relazione del CdA sulla gestione della Relazione Finanziaria Annuale, disponibile sul www.fieramilano.it Sezione Investitori/Governance.

1. Politica di Remunerazione

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

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

Ferme restando le linee guida sin qui rappresentate, il presente capitolo illustra in maggior dettaglio la Politica di Remunerazione adottata da Fiera Milano con **validità annuale** e medesima periodicità di revisione, avuto riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed ai componenti del Collegio Sindacale, così come approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2026.

Si precisa che la revisione periodica della Politica tiene conto dei voti e delle valutazioni ove espresse dagli azionisti in sede assembleare o successivamente.

La Politica tiene in considerazione le prassi di mercato e i *benchmark* esterni con i *peer group* di riferimento, sia in termini di *pay mix* sia in termini di livelli retributivi, effettuati con il supporto di società di consulenza esterne indipendenti.

Come già indicato, l'offerta remunerativa di Fiera Milano si compone dei seguenti elementi:

- Remunerazione fissa⁶
- Remunerazione variabile di breve periodo (MBO)
- Remunerazione variabile di lungo periodo (LTI)
- Partecipazione al Piano di Azionariato Diffuso 2024-2027
- Incentivi non monetari (Benefit)

Di seguito si riepilogano le componenti retributive e i soggetti cui sono attribuite:

COMPONENTE RETRIBUTIVA	DESTINATARI				
	PRESIDENTE CDA	AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI CDA	COLLEGIO SINDACALE	AD/DG	DRS
Remunerazione Fissa	✓	✓	✓	✓	✓
Remunerazione variabile di breve periodo (MBO)				✓	✓
Remunerazione variabile di lungo periodo (LTI)				✓	✓
Piano di Azionariato Diffuso 2024-2027				✓	✓
Incentivi non monetari (Benefit)	✓	✓	✓	✓	✓

⁶ La remunerazione fissa è costituita da: Retribuzione Annuale Lorda (RAL), possibili indennità di ruolo/funzione, volte a riconoscere la professionalità apportata e correlate al mantenimento della titolarità del ruolo; possibili compensi di natura ricorrente per collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato; welfare e benefit, il cui valore è declinato per categorie di beneficiari e attribuito sulla base di criteri predeterminati, non correlati alle performance, volti ad accrescere l'attrattività del pacchetto di remunerazione e, quindi, la motivazione e la fidelizzazione del beneficiario.

Nel prosieguo del documento sono evidenziate le caratteristiche principali della Politica di Remunerazione, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti, destinatari della Politica in materia di remunerazione:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratori non Esecutivi del Consiglio di Amministrazione;
- Componenti dell'Organo di Controllo;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.1 IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La remunerazione del **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, non esecutivo, prevede il riconoscimento della sola componente fissa, nella forma di un compenso annuo lordo complessivo, evidenziato nella Sezione II della presente Relazione, pari, con riferimento al mandato 2023-2025, a Euro 120.000,00 (centoventimila/00). Tale compenso è comprensivo dell'emolumento ex art. 2389, Codice Civile comma 1 approvato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di Amministratore.

Il Presidente, inoltre, può percepire compensi aggiuntivi per eventuali incarichi che vanno al di là delle funzioni "ordinarie" e che possono consistere sia nel mero sovrintendere le relazioni esterne istituzionali, sia nell'ulteriore incarico di curarle e svilupparle con la propria personale attività.

È previsto (i) il rimborso a piè di lista per le spese sostenute nell'esercizio della funzione; (ii) polizze assicurative a copertura di infortuni professionali ed extraprofessionali e invalidità permanente per malattia; (iii) è inoltre garantita la sottoscrizione di una polizza collettiva *Directors & Officers* (D&O). È inoltre prevista l'assegnazione di un'auto aziendale ad uso promiscuo con conducente.

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

1.2 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Il compenso degli **Amministratori non Esecutivi** è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti nell'ambito dell'organo di amministrazione e dei comitati endoconsiliari.

Con riferimento agli Amministratori non Esecutivi e non investiti di particolari cariche, la remunerazione è costituita da un compenso fisso pari a Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi determinato dall'Assemblea all'atto della nomina.

In aggiunta ai compensi determinati dall'Assemblea dei Soci, il CdA può deliberare di attribuire ai membri di detti comitati costituiti all'interno del CdA (i.e. Comitato Controllo e Rischi e Comitato per le Nomine e per la Remunerazione) un compenso fisso ulteriore rispetto al compenso che gli stessi percepiscono in qualità di componenti del CdA, come segue:

- Euro 30.000,00 (trentamila/00) lordi il Presidente del Comitato Controllo e Rischi ed Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) lordi per i relativi membri;
- Euro 30.000,00 (trentamila/00) per il Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ed Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) per i relativi membri;
- Euro 30.000,00 (trentamila/00) per il Presidente del Comitato Sostenibilità ed Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) per i relativi membri.

Secondo quanto suggerito dalla *best practice*, a favore degli Amministratori non Esecutivi, non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società, né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

È previsto, a favore dei membri del CdA (i) il rimborso a piè di lista per le spese sostenute nell'esercizio della funzione; (ii) polizze assicurative a copertura di infortuni professionali ed extraprofessionali e invalidità permanente per malattia; (iii) è inoltre garantita la sottoscrizione di una polizza collettiva *Directors & Officers* (D&O).

1.3 IL COLLEGIO SINDACALE

Il **Collegio Sindacale** di Fiera Milano alla data di approvazione del presente documento è composto da 3 membri effettivi, di cui un Presidente, in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026.

Il Collegio Sindacale è stato nominato in ultimo dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 23 aprile 2024, per la durata di tre esercizi, determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio.

I componenti dell'Organo di Controllo percepiscono un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

Ai sensi dell'art. 2402, c.c., la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio in misura annua fissa. Il compenso annuo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 risulta pari a Euro 60.000,00 (sessantamila/00) con riferimento al ruolo di Presidente, mentre i sindaci effettivi percepiscono un compenso annuo pari a Euro 50.000,00 (cinquantamila/00).

È previsto per il Collegio Sindacale (i) il rimborso a piè di lista per le spese sostenute nell'esercizio della funzione; (ii) polizze assicurative a copertura di infortuni professionali ed extraprofessionali e invalidità permanente per malattia; (iii) è inoltre garantita la sottoscrizione di una polizza collettiva *Directors & Officers* (D&O).

In virtù del ruolo e delle responsabilità in capo a tale organo, ai membri del Collegio Sindacale sono precluse forme di remunerazione variabile.



1.4 L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

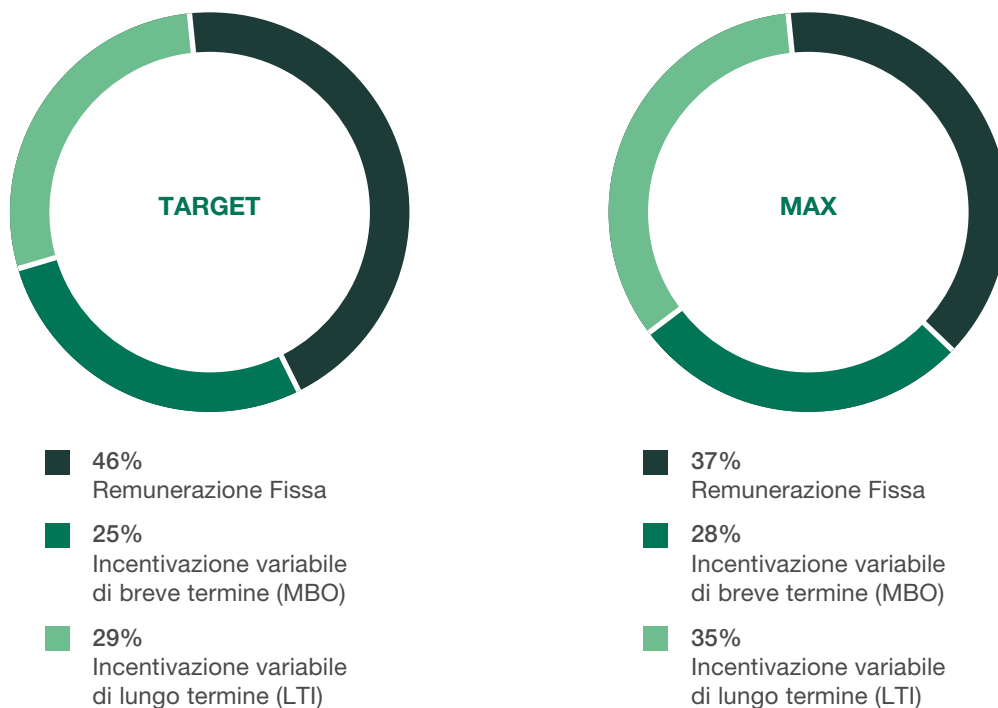
L'Amministratore Delegato riveste altresì ruolo di Direttore Generale per Fiera Milano, in ragione di un rapporto dirigenziale in essere con la Società. Si rappresenta quindi che il rapporto di amministrazione e il rapporto dirigenziale hanno carattere inscindibile: pertanto il venir meno del rapporto dirigenziale comporta il venir meno anche delle cariche e dei poteri di Amministratore Delegato e viceversa.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale comprende (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve e di lungo termine, (iii) benefit.

Le componenti variabili di breve e lungo termine, strettamente connesse al budget annuale, ovvero al piano industriale, costituiscono – in linea con le previsioni di cui al Codice di Corporate Governance - una parte rilevante all'interno del *pay mix* dell'AD/DG al fine di riconoscere e valorizzare i risultati raggiunti in modo sostenibile nel tempo, allineando i comportamenti del *management* alla strategia aziendale, creando valore per gli stakeholder.

Il *pay mix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è rappresentato nella tabella sottostante.

PAY MIX AD/DG



Quanto al peso delle distinte componenti della remunerazione, si segnala che il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è allo stato ripartito come di seguito: (a) la componente fissa rappresenta il **46%** della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine ove approvati dalla Società, rapportata su base annua e prevista in caso di puntuale conseguimento degli obiettivi di performance sui quali sono basati i sistemi di remunerazione variabile), e (b) la componente variabile, al superamento degli obiettivi di performance assegnati, rappresenta il **54%** della remunerazione complessiva annua (inclusa la componente derivante dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine ove approvati dalla Società, rapportata su base annua; in particolare il **25%** rappresenta quanto percepibile a titolo di incentivazione di breve termine - STI - e il **29%** quanto percepibile dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine).

Remunerazione fissa

È costituita dalla Remunerazione Annuale Lorda da lavoro dipendente e dai compensi da Amministratore Delegato e rappresenta la componente fissa della remunerazione totale, volta a riconoscere le prestazioni effettuate anche nel caso in cui le componenti variabili non vengano erogate. Il processo di review delle remunerazioni è svolto annualmente, al fine di un allineamento continuo delle remunerazioni agli standard di mercato (secondo benchmark con i peer group di riferimento effettuati con il supporto di primarie società di consulenza esterne indipendenti). Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione esamina le risultanze dell'attività di monitoraggio, sottopone al Consiglio di Amministrazione le proprie considerazioni e le proposte degli eventuali interventi e integrazioni delle componenti della remunerazione, anche in termini di pay-mix.

La retribuzione fissa per l'incarico di Direttore Generale deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2023 è pari a Euro 280.000,00 lordi annui. Per l'espletamento delle attività inerenti alla Carica di Amministratore Delegato, un emolumento annuo fisso lordo Euro 40.000,00 (*ex art. 2389, comma 3, c.c.*) oltre a un emolumento di base, annuo fisso lordo pari a Euro 40.000,00 (*ex art. 2389, comma 1, c.c.*) in qualità di Consigliere di Amministrazione.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, è beneficiario del piano di incentivazione variabile di breve termine (MBO) approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Con riferimento al piano di incentivazione MBO si illustra l'impianto generale dello strumento di incentivazione vigente a livello aziendale.

a. Finalità

- Guidare la performance aziendale nel breve periodo, attraverso l'identificazione di obiettivi allineati alla strategia, al budget, alla *guidance* comunicata ai mercati ad inizio anno e ai piani economico-finanziari annuali della Società.
- Orientare e focalizzare le persone, favorendo il loro *engagement*, sulle priorità di business nel rispetto dei principi di mitigazione dei principali rischi, minando così la sostenibilità del business

b. Struttura

- È prevista una soglia di accesso (*entry gate*), al di sotto della quale non avviene alcuna erogazione dell'MBO. Essa è rappresentata dal raggiungimento di almeno l'90% del valore target dell'EBITDA Consolidato di Budget 2026.
- In linea con i *driver* strategici della Società focalizzati su crescita profittevole, innovazione, eccellenza operativa, *engagement* delle persone e creazione di valore sostenibile, per la componente MBO sono previsti obiettivi economico-finanziari e obiettivi non finanziari, legati ai temi di sostenibilità.
- Ad ogni obiettivo sono associati un *Key Performance Indicator* (KPI) e un peso percentuale.
- La consuntivazione degli obiettivi avverrà in maniera indipendente per ogni singolo obiettivo ed, ai fini della determinazione del corrispondente *payout*, si considererà il peso assegnato a ciascun di essi.

Si illustra di seguito lo schema MBO adottato per l'AD/DG.

TIPOLOGIA	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
Obiettivi ECONOMICO FINANZIARI	EBITDA GRUPPO FM - Budget 2026 Risultato operativo al lordo degli ammortamenti e delle rettifiche di attività non correnti	25%
	POSIZIONE FINANZIARIA NETTA - Budget 2026 Totale dei debiti finanziari onerosi, verso banche e altri finanziatori, al netto delle liquidità immediatamente reperibili dall'azienda e al lordo di eventuali operazioni straordinarie e/o distribuzione di dividendi	25%
Obiettivo STRATEGICO	M&A - Mergers and acquisitions Chiusura di Operazioni di Acquisizione in piena esecuzione degli obiettivi del Piano Strategico 2024-2027	20%
	IMPLEMENTAZIONE DEL CRISIS MANAGEMENT Rafforzare il crisi management attraverso il completamento del piano e l'integrazione di strategie per le crisi reputazionali	10%
Obiettivi ESG (Environmental, Social, Governance)	INNOVATION e DE&I Incrementare le ore di formazione dedicate a tre aree prioritarie – Innovation (Digital e Artificial Intelligence) e DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) con l'obiettivo di sviluppare le competenze del personale promuovendo una cultura aziendale inclusiva.	20%

c. Incentivo target e meccanismi di funzionamento

- L'incentivo target è l'ammontare del *bonus* MBO erogabile a fronte del raggiungimento degli obiettivi prefissati; è pari ad una percentuale della Retribuzione Annua Lorda ("**RAL**") ed è differenziato in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate: per l'AD/DG, corrisponde al 70% della RAL.
- Per ogni obiettivo e relativo KPI viene definito il target atteso, il valore minimo (al di sotto del quale, l'obiettivo viene considerato non raggiunto) e il valore massimo (oltre il quale la performance eccedente non viene ulteriormente remunerata).
- Sono previsti tre livelli di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance: Minimo, Target, Massimo. Al raggiungimento del livello target di risultato, l'incentivo maturato corrisponde al 100% dell'incentivo assegnato.
- Al raggiungimento di livelli di risultati pari al valore "minimo" corrisponde un *payout* determinato in misura del 50% dell'incentivo ponderato; al raggiungimento di livelli di risultati pari al valore "massimo" corrisponde un *payout* determinato in misura del 140% dell'incentivo ponderato; al raggiungimento di risultati che si collocano tra "minimo e target" ovvero tra "target e massimo", il *payout* viene rispettivamente determinato interpolando linearmente la curva di *payout* e la curva di performance.
- Nessun incentivo sarà riconosciuto per risultati inferiori al livello "minimo" di risultato.
- Per risultati superiori al livello "massimo" di risultato, l'incentivo erogabile sarà comunque pari a quello previsto per il livello "massimo" di risultato. Il *bonus* MBO massimo erogabile non può essere superiore al 140% dell'incentivo target.

Livello di Performance	Minimo	Target	Massimo
Curva di Payout	50%	100%	140%

L'erogazione del *bonus* MBO è subordinata alla sussistenza del rapporto di lavoro del beneficiario al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

In caso di cessazione del rapporto in corso d'anno in assenza di giusta causa o in caso di dimissioni per giusta causa, è prevista l'erogazione del medesimo su base *pro rata temporis*.

Gli incentivi relativi a ciascun esercizio, ancorché in tutto o in parte raggiunti, potranno essere erogati solo nell'esercizio seguente e successivamente all'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale individuato tra i beneficiari del Piano di incentivazione di lungo termine (**LTI 2023-2025**) strutturato secondo la forma mista "cash / performance shares" e approvato in data 15 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023. Il termine del Piano è stato determinato in coerenza temporale con l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025. Al Consiglio di Amministrazione in carica *pro tempore* è rimessa la verifica formale dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Piano medesimo.

Si ricorda che il Piano LTI 2023-2025 prevede l'attribuzione a titolo gratuito da parte della Società a favore dei Beneficiari di un importo "cash" («Bonus») e di un determinato numero di Azioni ordinarie a fronte del raggiungimento di specifici e predeterminati Obiettivi di Performance, definiti *ex-ante* per l'intero triennio e consuntivati solo al termine del periodo di vesting, non trasferibili, se non *mortis causa*.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale partecipa inoltre al nuovo **Piano di incentivazione di lungo termine 2026-2028** (LTI) approvato in data 12 marzo 2026 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e, successivamente, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2026.

Con riferimento a tale piano di incentivazione variabile di lungo termine (il “**Piano LTI**”) si illustra a seguire l’impianto generale vigente a livello aziendale in coerenza con quanto indicato nel documento informativo ex art. 114 *bis* del TUF.

a. Finalità

- **Allineare** gli **interessi del management** a quelli degli **azionisti** e contribuire alla creazione di valore sostenibile, **promuovendo** una **stabile partecipazione** dei Beneficiari **al capitale della Società** tramite strumenti di incentivazione aventi un orizzonte di medio-lungo periodo e basati anche su Azioni.
- **Favorire** la **permanenza** e la **motivazione all’interno del Gruppo** di risorse in possesso di qualità professionali elevate, necessarie per il perseguimento della strategia aziendale e per il successo sostenibile della Società, garantendo il bilanciamento del pay-mix retributivo, in linea con le prassi di mercato.
- **Legare** la **remunerazione complessiva**, e in particolare il sistema di incentivazione delle figure chiave del Gruppo, **all’effettiva performance** della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo.

b. Beneficiari

Sono beneficiari del Piano LTI gli Amministratori Esecutivi della Società, nella fattispecie l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e gli altri dirigenti, dipendenti della Società e delle sue controllate, selezionati in virtù della rilevanza della posizione ricoperta, e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione, nell’ottica di creazione di valore nel medio-lungo periodo, nonché assunti con contratto a tempo indeterminato, identificati secondo i criteri di *banding* e performance.

c. Caratteristiche

L’architettura del Piano LTI è costituita dagli elementi di seguito riportati:

FORMA	Il Piano è in forma “chiusa” articolato con un mix del 40% di valore monetario e del 60% di azioni (performance shares) basato su indicatori di performance economico finanziari ed un indicatore di performance ESG
DURATA	La durata del Piano è triennale e prevede l’assegnazione degli incentivi alla fine del periodo di vesting di 3 anni
HOLDING PERIOD	È previsto un holding period di ulteriori 2 anni sul 50% delle azioni maturate (“ <i>Lock up</i> ”), fatta salva la possibilità per i beneficiari di liquidare parte degli strumenti attribuiti al fine di corrispondere agli oneri fiscali come dovuti grazie alla introduzione di una clausola di <i>sell-to-cover</i>)

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

d. Struttura e meccanismi di funzionamento

In linea con i *driver* strategici della Società, gli Obiettivi di Performance identificati nel Piano LTI sono i seguenti:

TIPOLOGIA	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
Economico finanziari	EBITDA CUMULATO di Gruppo 2026-2028	45%
	POSIZIONE FINANZIARIA NETTA AL 31.12.2028	35%
INDICATORE ESG (Enviromental, Social, Governance)	GREAT PLACE TO WORK Migliorare il punteggio delle dimensioni del questionario Great Place to Work, rispetto ai valori baseline rilevati nel 2024, con l’obiettivo di ottenere la certificazione Great Place to Work entro in 2028.	20%

Per la quantificazione dell'Incentivo da corrispondere - *Bonus* e Azioni - valgono le seguenti regole:

- gli Incentivi legati al raggiungimento degli Obiettivi di Performance sono indipendenti tra loro, con la conseguenza che il mancato raggiungimento del livello Minimo o il superamento del livello Massimo dell'obiettivo non ha conseguenze sulla quantificazione dell'altro;
- al raggiungimento di livelli di risultato che si collocano tra Minimo e Target ovvero tra Target e Massimo, l'Incentivo viene rispettivamente determinato in maniera direttamente proporzionale al risultato conseguito;
- sono previsti tre livelli di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance: Soglia Minimo, Target, Massimo. Al raggiungimento del livello Target di risultato, l'Incentivo maturato corrisponde al 100% dell'Incentivo assegnato;

	MINIMO	TARGET	MASSIMO
Livello di Performance	80%	100%	120%
Curva di Payout	50%	100%	150%

- nessun Incentivo sarà riconosciuto per risultati inferiori al livello Minimo di risultato;
- per risultati superiori al livello Massimo di risultato, l'Incentivo erogabile sarà comunque pari a quello previsto per il livello Massimo di risultato.

L'Incentivo maturato sarà riconosciuto ai Beneficiari entro 60 giorni dal termine del Periodo di Maturazione e, dunque, dall'approvazione del Bilancio 2028 da parte dell'Assemblea dei Soci.

In linea con le migliori prassi di mercato, il Piano LTI prevede che il 50% delle azioni della Società maturate in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti nel Regolamento del Piano LTI 2026-2028 non potrà essere trasferito né assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione *inter vivos* a qualsiasi titolo per un periodo di tempo di due anni a decorrere dalla data di ricevimento delle azioni maturate (c.d. *lock up*).

I termini di differimento concorrono a definire la durata del sistema di incentivazione LTI, allineando così ulteriormente gli interessi nel lungo periodo dei beneficiari al perseguimento degli obiettivi aziendali, stabili, duraturi e in un'ottica di sostenibilità di lungo periodo della Società.

L'amministrazione del Piano LTI e la custodia delle azioni consegnate nel periodo di *lock up* sarà curata da una società fiduciaria che opererà sulla base di specifico mandato conferito dalla Società e dovrà attenersi alle disposizioni del Regolamento.

L'attribuzione delle Azioni Assegnate e dei *Bonus* Assegnati, come definiti dal Regolamento del Piano LTI, è subordinata al permanere del rapporto di lavoro fino alla data di consegna della lettera di attribuzione degli Incentivi, senza che a tale data sia in corso il periodo di preavviso a seguito di dimissioni o licenziamento. Nel caso in cui la cessazione del rapporto avvenga prima di tale data:

- per i beneficiari qualificati come *good leaver*⁷, l'attribuzione dei diritti verrà effettuata su base *pro rata temporis*;
- il beneficiario qualificato come *bad leaver* perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano e non riceverà alcun incentivo.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale partecipa al **Piano di Azionariato Diffuso 2024-2027** e, in quanto beneficiario di Piano LTI, sarà assegnatario delle azioni di cui al predetto sistema di incentivazione fino a concorrenza di un valore monetario individuale massimo pari a Euro 500 per ciascun anno del PAD.

Benefit e altri strumenti

Il pacchetto di benefit riconosciuto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è composto dalla contribuzione alla previdenza complementare - secondo quanto stabilito dal contratto collettivo aziendale per tutti i dipendenti italiani - da coperture assicurative per morte, infortuni professionali/extraprofessionali migliorative rispetto a

⁷ Così come definito nel Regolamento del "Piano di Performance Share 2023-2025" approvato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023.

quanto previsto dal contratto collettivo nazionale e uguali per tutti i dirigenti, e da una copertura assicurativa per il rimborso delle spese mediche dedicata all'alta dirigenza. È inoltre prevista l'assegnazione di un'auto aziendale ad uso promiscuo.

In linea con le *best practice* è inoltre garantita una polizza D&O - *Directors & Officers*: “Polizza per la Responsabilità Civile degli organi di Gestione e Controllo della Società”. La polizza è relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

Bonus una tantum

Su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, in ragione di eventi straordinari e circostanziati ai casi di cui sotto, il Consiglio di Amministrazione può attribuire all'Amministratore Delegato “bonus una tantum” e non ripetibili individualmente nell'arco di un triennio, di importo comunque non superiore al 15% della retribuzione fissa annua lorda.

Tali bonus possono essere riconosciuti esclusivamente nei seguenti casi, sulla base di criteri predeterminati e misurabili:

- per riconoscere elevate *performance* e risultati particolarmente significativi riferiti a un determinato esercizio, in presenza di un livello di raggiungimento degli obiettivi di performance (MBO annuale o equivalenti) superiore alle soglie individuate dal sistema premiante (ad es. $\geq 120\%$ del target) e/o del conseguimento di specifici indicatori chiave di performance (es. EBITDA, cash flow, obiettivi strategici/ESG) significativamente eccedenti i livelli target;
- per premiare il contributo aggiuntivo profuso rispetto all'ordinaria attività lavorativa in ipotesi di progetti speciali, individuati dal Consiglio di Amministrazione, quali iniziative o operazioni straordinarie (es. progetti di trasformazione digitale o di sostenibilità) e per i quali possa essere verificato l'effettivo conseguimento.

Come detto, l'assegnazione di “bonus una tantum” ha carattere del tutto eccezionale e non ricorrente, non sostituisce né integra in via ordinaria le componenti variabili previste dalla politica di remunerazione, non riveste incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e/o indiretti e/o differiti previsti dai contratti collettivi, di qualsiasi livello, e/o da pattuizioni individuali vigenti ed eventualmente applicabili e/o dalla legge. La relativa erogazione è subordinata alla permanenza in servizio e potranno essere erogati solo successivamente all'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, in sede di proposta al Consiglio di Amministrazione, verifica e documenta la coerenza dei “bonus una tantum” riconosciuti con i limiti quantitativi, i criteri e gli obiettivi sopra indicati, fornendo adeguata informativa nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, anche ai fini del rispetto del principio “*comply or explain*”.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

In termini generali la Società ha deciso di introdurre tali clausole con una duplice finalità (i) da un lato con l'obiettivo di gestire il rischio connesso alla cessazione di manager apicali al fine di quantificarne il potenziale esborso (ii) dall'altro come elemento di attrattività dei manager da assumere sul mercato in quanto elemento di maggior stabilità per gli stessi nel momento in cui il rapporto di lavoro o mandato dovesse concludersi.

Con riferimento al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con le migliori prassi delle aziende quotate italiane (vedasi Raccomandazione 27 del Codice), è prevista un'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione e del rapporto dirigenziale, da considerarsi tra loro inscindibili con conseguente cessazione contemporanea degli stessi.

Alla risoluzione del rapporto di lavoro subordinato e della carica da Amministratore Delegato, in connessione con il mancato rinnovo del mandato alla sua scadenza o con la sua risoluzione anticipata, ed esclusi i casi di cui infra, è previsto, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il pagamento di una indennità lorda, omnicomprensiva e forfettaria, a titolo di incentivo all'esodo e corrispettivo transattivo, pari a due annualità di “remunerazione convenzionale”. Con quest'ultimo termine si intende la somma della RAL relativa all'ultimo anno e quale dirigente della Società e dell'emolumento fisso annuale per la carica, integrato dalla media delle componenti variabili di breve termine (MBO) erogate nell'ultimo triennio. Resta ovviamente escluso dal calcolo il TFR maturato nell'ambito del rapporto di lavoro dirigenziale ed eventualmente mantenuto presso l'azienda che resta di esclusiva competenza del dipendente stesso.

L'indennità non è dovuta nei casi di (a) licenziamento disciplinare e/o per giusta causa, dimissioni senza giusta causa e (b) la revoca per giusta causa.

Gli importi di cui sopra verranno corrisposti solo subordinatamente alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione, da formalizzarsi nelle opportune sedi, che definisca, nell'ambito di una transazione generale e novativa, tutte le reciproche rivendicazioni e pretese, ivi incluse le più ampie rinunce da parte del beneficiario nei confronti della Società, dei suoi soci, amministratori o dipendenti e delle altre società del Gruppo.

Gli effetti di un'eventuale cessazione del rapporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sui diritti attribuiti nell'ambito del Piano di Incentivazione di Lungo Termine in essere sono descritti nei relativi Documenti Informativi e Regolamenti di Attribuzione. Ad ogni modo, per tutti i piani che prevedono un periodo di vesting è definito che, in caso di risoluzione del rapporto (consensuale o per condizioni di good leaver) nel corso del periodo di vesting stesso, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'assegnazione dell'incentivo e il verificarsi di tale evento. In tutti gli ulteriori casi di risoluzione del rapporto ogni diritto decade.



1.5 I DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche (o Top Management) sono identificati dal Consiglio di Amministrazione tra coloro che non sono membri dell'organo di amministrazione e hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo ad essa facente capo.

Con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione della Politica ovvero, in ogni caso, ogni qual volta si verifichino significativi cambiamenti nell'organizzazione aziendale, il Consiglio di Amministrazione procede all'identificazione delle posizioni aventi responsabilità strategiche.

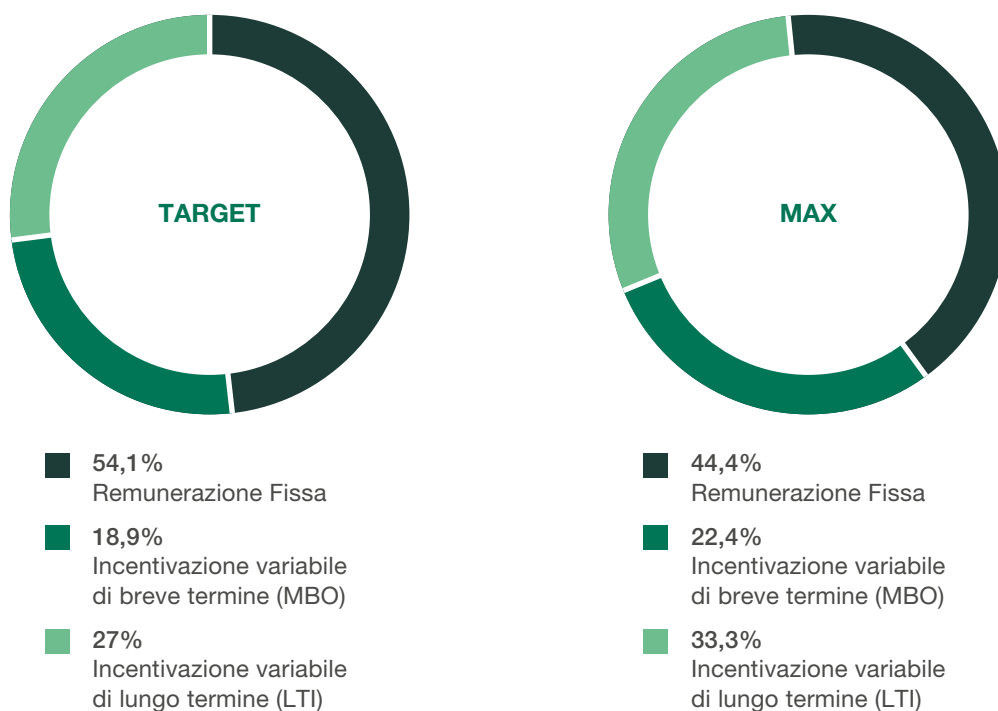
Alla data del 31.12.2025 erano individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategica il Vice Direttore Generale e il Chief Financial Officer. In data 27 febbraio 2026, la Società ha reso noto che è stato consensualmente risolto il rapporto di lavoro con il Vice Direttore Generale, con efficacia dal prossimo 30 giugno 2026. Il Dirigente con Responsabilità Strategiche è cessato dalla carica il 27 febbraio 2026, rimanendo a disposizione per il passaggio di consegne nell'ambito dell'implementazione del nuovo assetto e modello organizzativo aziendale. Contestualmente, sono cessati, anche, i rapporti organici ricoperti dal Dirigente con Responsabilità Strategica all'interno di società del Gruppo. In accordo con la vigente Politica, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si è conclusa con la sottoscrizione di un verbale di conciliazione, formalizzato nelle opportune sedi, e che ha definito, nell'ambito di una transazione generale e novativa, nel rispetto degli andamenti economici e gestionali della Società, la miglior tutela di Fiera Milano e del Gruppo, anche tramite la sottoscrizione di un patto di non concorrenza.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si articola in una componente fissa, una componente variabile (incentivazione di breve e di lungo termine), benefit e altri strumenti. Le componenti variabili di breve e lungo termine – così come per il ruolo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale – costituiscono una parte rilevante all'interno del *pay mix* al fine di riconoscere e valorizzare i risultati raggiunti in modo sostenibile nel tempo, allineando i comportamenti del *management* alla strategia aziendale, creando valore per gli stakeholder.

La retribuzione complessiva di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche è volta a creare valore sostenibile nel medio e nel lungo periodo e a garantire un collegamento diretto tra la retribuzione stessa e gli specifici obiettivi della Società e del Gruppo.

I relativi compensi sono deliberati dal CdA, previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Il *pay mix* medio dei DRS attuali è rappresentato nella tabella sottostante

PAY MIX DRS



Quanto al peso delle distinte componenti della remunerazione, si segnala che il pacchetto dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è allo stato ripartito come di seguito: (a) la componente fissa rappresenta il **54,1%** della remunerazione complessiva annua (inclusa la remunerazione derivante dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine ove approvati dalla Società, rapportata su base annua e prevista in caso di puntuale conseguimento degli obiettivi di performance sui quali sono basati i sistemi di remunerazione variabile), e (b) la componente variabile, al superamento degli obiettivi di performance assegnati, rappresenta il 45,9% della remunerazione complessiva annua (inclusa la componente derivante dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine ove approvati dalla Società, rapportata su base annua; in particolare il **18,9%** rappresenta quanto percepibile a titolo di incentivazione di breve termine (STI) e il **27%** quanto percepibile dalla partecipazione ai piani di incentivazione a medio lungo termine).

Remunerazione fissa

La retribuzione è definita in coerenza con le responsabilità e l'impatto del ruolo, per garantire equità di trattamento e competitività rispetto al mercato di riferimento e allineata alla mediana del *peer group* del mercato esterno, per i *top performer* è allineata ai valori più alti del mercato esterno, sulla base di un processo di *review* periodico oggettivo. Il processo di *review* delle remunerazioni è svolto annualmente, al fine di un allineamento continuo delle remunerazioni agli standard di mercato. Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione esamina le risultanze dell'attività di monitoraggio, sottopone al Consiglio di Amministrazione le proprie considerazioni e le proposte degli eventuali interventi e integrazioni delle componenti della remunerazione, anche in termini di *pay-mix*.

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

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



Remunerazione variabile di breve termine - MBO

La remunerazione variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategica consente di valutare la performance su base annua. In particolare, gli obiettivi del sistema incentivante di breve termine (STI) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stabiliti dallo stesso Amministratore Delegato in linea con quanto previsto dalle policy aziendali.

In particolare, si riassume brevemente:

- in linea con i *driver* strategici della Società focalizzati su crescita profittevole, innovazione e trasformazione digitale, eccellenza operativa, *engagement* delle persone e creazione di valore sostenibile nell' MBO sono previsti obiettivi economico-finanziari e obiettivi non finanziari (legati a progetti strategici) oltre che sui temi di sostenibilità;
- ad ogni obiettivo è associato un *Key Performance Indicator* (KPI) e un peso percentuale, differenziato in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate.

La Società ha individuato un solo Dirigente con Responsabilità Strategiche, a livello di Gruppo, nella figura del Chief Financial Officer.

Lo schema MBO per il **Chief Financial Officer** è il seguente:

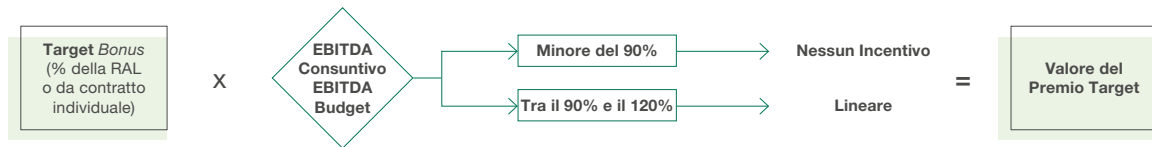
TIPOLOGIA	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
Obiettivi ECONOMICO FINANZIARI	EBITDA GRUPPO FM - Budget 2026	25%
	POSIZIONE FINANZIARIA NETTA - Budget 2026	25%
Obiettivi STRATEGICI	M&A - Mergers and acquisitions Chiusura di Operazioni di Acquisizione in piena esecuzione degli obiettivi del Piano Strategico 2024-2027 e avvio gap analysis finalizzata all'implementazione del modello 262.	20%
	ESPANSIONE DELL'ATTIVITÀ DI ROADSHOW E CONFERENZE CON INVESTITORI ISTITUZIONALI Aumentare il numero e l'estensione geografica dei roadshow o conferenze con investitori istituzionali in Italia e sui principali mercati finanziari internazionali, per rafforzare ulteriormente il posizionamento della Società presso la comunità finanziaria e accrescere la visibilità del titolo sul mercato dei capitali.	10%
Obiettivo ESG (Enviromental, Social, Governance)	RISPETTO DEI COVENANT ESG PREVISTI NEI DUE SUSTAINABILITY-LINKED LOAN Rispetto dei covenant ESG (obiettivi di performance: un kpi ambientale e un kpi sociale) previsti nei due Sustainability-Linked Loan (SSL) sottoscritti in data il 29 aprile 2025.	20%

Il meccanismo di calcolo sistema incentivante di breve termine (STI) prevede, quale “gate” di accesso il raggiungimento di determinate soglie di performance finanziaria, strettamente legate alla creazione di valore del Gruppo, definite di anno in anno.

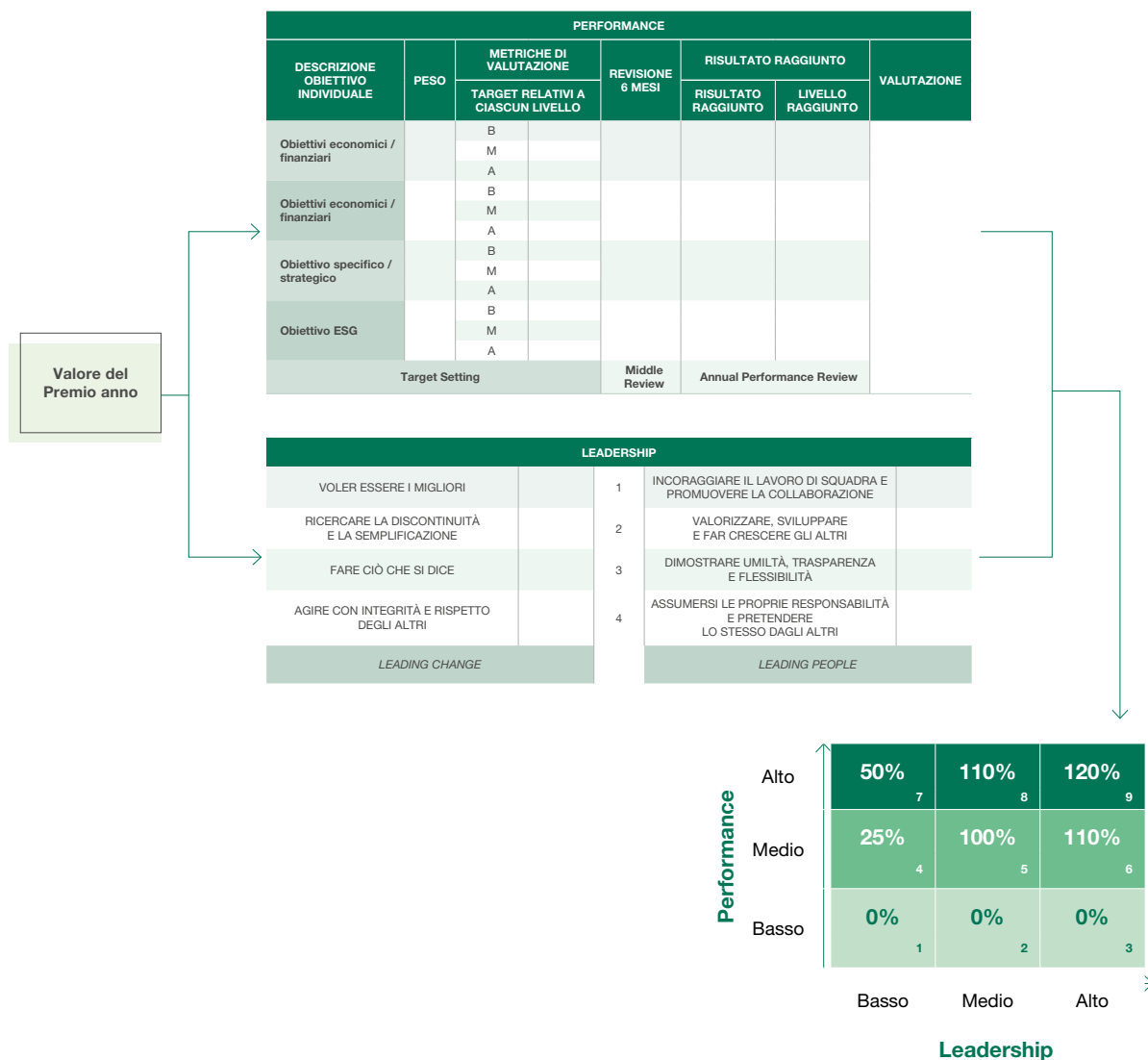
Per l'anno 2026, è stato previsto che il “gate” sia collegato all'EBITDA Consolidato di Budget 2026, nella misura del 90%.

Al calcolo del *bonus* concorrono tre diversi fattori, tra loro connessi:

- **Posizione organizzativa:** il ruolo ricoperto e le responsabilità correlate determinano la fascia di appartenenza e il relativo target *bonus*, valorizzato in forma percentuale rispetto alla Retribuzione Annuale Lorda (“RAL”); per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, corrisponde al 35% della RAL.
- **Performance aziendale:** rappresenta, al raggiungimento di determinati livelli definiti di anno in anno, il moltiplicatore o il demoltiplicatore del target *bonus* previsto dalla posizione organizzativa. Il target di riferimento per il 2026 sarà il 90% dell'EBITDA Consolidato di Budget 2025, ed è così calcolato:
 - ove il valore raggiunto sia al di sotto del 90% di questo target, il Premio Annuale non potrà essere erogato;
 - dal 90% al 120% del valore raggiunto, il Premio Target sarà corrisposto in ragione di un moltiplicatore in modo lineare (con un minimo del 90% e un tetto massimo del 120%).



- **Performance individuale:** indicata dal valore corrispondente al posizionamento della persona, al termine del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, nella matrice che sintetizza il sistema di PLM - *Performance Leadership Management*, che funge da moltiplicatore o demoltiplicatore per il calcolo del *bonus*.
- Dalla valutazione finale complessiva della performance e dei comportamenti di leadership – di ugual peso – si determinerà il posizionamento in una matrice a nove quadranti, a ognuno dei quali corrisponde un fattore moltiplicativo o de-moltiplicativo del Premio Annuo, in una scala che va dallo 0% al 120%.



L'erogazione del *bonus* MBO è subordinata alla sussistenza del rapporto di lavoro del beneficiario al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento. In assenza di tale condizione non viene erogato alcun *bonus*, anche a fronte del raggiungimento degli obiettivi, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di apportare deroghe in presenza di specifiche circostanze.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del Piano di incentivazione di lungo termine (LTI 2023-2025) approvato in data 15 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023. Il termine del Piano è stato determinato in coerenza temporale con l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, consentendo al Consiglio di Amministrazione in carica di procedere alla verifica formale dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Piano medesimo.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultano inoltre beneficiari del **nuovo Piano di incentivazione variabile di lungo termine 2026-2028 (LTI)** approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine in data 12 marzo 2026 e successivamente dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2026, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nel paragrafo "Remunerazione variabile di lungo termine – Amministratore Delegato".

Si riassume brevemente:

- il Piano è in forma "chiusa" articolato con un mix del 40% di valore monetario e del 60% di azioni (*performance share*) basato su indicatori di performance economico finanziari (EBITDA cumulato con peso 45%, Posizione Finanziaria Netta con peso 35%) ed un indicatore di performance ESG con peso pari al 20%;
- la curva di incentivazione si posiziona in linea con il mercato di riferimento, con payout 50%-150% a fronte di performance che oscillano da un minimo dell'80% ad un massimo del 120% vs. target assegnati;
- l'incentivo è riconosciuto alla fine del periodo di *vesting* di 3 anni – prevedendo un *holding period* di ulteriori 2 anni sul 50% delle azioni maturate ("Lock up"); è integrata una clausola di *sell-to-cover*).
- clausole di *malus* e *claw back*;
- condizioni di cessazione rapporto: *good leaver* e *bad leaver*.

L'ammontare del numero di diritti, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisponde ad un *range* che va dal 30% al 50% della retribuzione annua lorda (RAL).

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al **Piano di Azionariato Diffuso 2024-2027** e, in quanto beneficiari di Piano LTI, saranno assegnatari delle azioni di cui al predetto sistema di incentivazione fino a concorrenza di un valore monetario individuale massimo pari a Euro 500 per ciascun anno del PAD.

Bonus una tantum

Al fine di rafforzare il *commitment* e aumentare la possibilità di *retention*, l'Amministratore Delegato può proporre al Consiglio di Amministrazione, previa valutazione del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, l'attribuzione di *bonus una tantum* e non ripetibili individualmente nell'arco di un triennio, a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di importo comunque non superiore, per ciascun beneficiario, al 15% della retribuzione fissa annua lorda.

Tali bonus possono essere riconosciuti esclusivamente nei seguenti casi, sulla base di criteri predeterminati e misurabili:

- per riconoscere elevate *performance* e risultati particolarmente significativi riferiti a un determinato esercizio, in presenza di un livello di raggiungimento degli obiettivi di performance (MBO annuale o equivalenti) superiore alle soglie individuati dal sistema premiante (ad es. $\geq 120\%$ del target) e/o del conseguimento di specifici indicatori chiave di performance (es. EBITDA, cash flow, obiettivi strategici/ESG) significativamente eccedenti i livelli target;
- per premiare il contributo aggiuntivo profuso rispetto all'ordinaria attività lavorativa in ipotesi di progetti speciali, individuati dal CdA, quali iniziative o operazioni straordinarie (es. progetti di trasformazione digitale o di sostenibilità) e per i quali possa essere verificato l'effettivo conseguimento.

Come detto, l'assegnazione di "bonus una tantum" ha carattere del tutto eccezionale e non ricorrente, non sostituisce né integra in via ordinaria le componenti variabili previste dalla politica di remunerazione, è escluso da tutti gli istituti retributivi diretti e/o indiretti e/o differiti previsti dai contratti collettivi, di qualsiasi livello, e/o da pattuizioni individuali vigenti ed eventualmente applicabili e/o dalla legge. La relativa erogazione è subordinata alla permanenza in servizio del beneficiario e potranno essere erogati solo successivamente all'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, in sede di proposta al Consiglio di Amministrazione, verifica e documenta la coerenza dei “bonus una tantum” riconosciuti con i limiti quantitativi, i criteri e gli obiettivi sopra indicati, fornendo adeguata informativa nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, anche ai fini del rispetto del principio “*comply or explain*”.

Benefit e altri strumenti

Il pacchetto di benefit riconosciuto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composto dalla contribuzione alla previdenza complementare, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo aziendale per tutti i dipendenti italiani, da coperture assicurative per morte, infortuni professionali/extraprofessionali migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, uguali per tutti i dirigenti, e da una copertura assicurativa per il rimborso delle spese mediche dedicata all’alta dirigenza. È inoltre prevista l’assegnazione di un’auto aziendale ad uso promiscuo.

In linea con le *best practices* è inoltre garantita una polizza D&O - *Directors & Officers*.



Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alla risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda, con esclusione dei casi di licenziamento disciplinare e/o per giusta causa, nonché di dimissioni senza giusta causa, è prevista la possibilità di addivenire al pagamento di una indennità lorda, omnicomprensiva e forfettaria, a titolo di incentivo all'esodo e corrispettivo transattivo, che tenga conto tra l'altro dell'anzianità di servizio maturata, compreso tra le 18 e le 24 mensilità della "remunerazione convenzionale", per tale intendendosi la RAL dell'ultimo anno, integrata dalla media della componenti variabili di breve termine (MBO) erogate nell'ultimo triennio. Resta ovviamente escluso dal calcolo il TFR maturato nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente ed eventualmente mantenuto presso l'azienda che resta di esclusiva competenza del dipendente stesso.

Gli importi di cui sopra ove pattuiti, verranno corrisposti solo subordinatamente alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione, da formalizzarsi nelle opportune sedi, che definisca, nell'ambito di una transazione generale e novativa, tutte le reciproche rivendicazioni e pretese, ivi incluse le più ampie rinunce da parte del beneficiario nei confronti della Società, dei suoi soci, amministratori o dipendenti e delle altre società del Gruppo.

Per i Piani di Incentivazione di Lungo Termine si rimanda ai relativi Documenti Informativi e Regolamenti di Attribuzione. Ad ogni modo, per tutti i piani che prevedono un periodo di vesting è definito che, in caso di risoluzione del rapporto (consensuale o per condizioni di good leaver) nel corso del periodo di vesting stesso, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo e il verificarsi di tale evento. In tutti gli ulteriori casi di risoluzione del rapporto ogni diritto decade.

1.6 ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

1.7 CLAUSOLE DI MALUS E CLAW BACK

La Società applica al fine del contenimento del rischio e quali correttivi *ex post* meccanismi di *malus* e *claw back* tanto alla componente della remunerazione variabile connessa a sistemi di incentivazione di breve quanto di medio-lungo termine, nonché ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro.

I meccanismi di *malus* operano prima che in tutto o in parte la remunerazione variabile sia corrisposta, mentre le clausole di *claw back* operano entro 5 anni dal momento dell'erogazione e indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia ancora in essere o cessato, consentendo alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione il cui ammontare sia stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ragione della violazione, da parte del beneficiario, delle norme aziendali, contrattuali o legali, o di suoi comportamenti individuali dolosi o gravemente colposi volti all'alterazione dei dati utilizzati per la misurazione del conseguimento degli obiettivi.

In particolare:

- le clausole di *malus*: consentono di ridurre o non erogare la componente variabile in caso di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Fiera Milano o ad altre società del Gruppo;
- le clausole di *claw back*: consentono di chiedere la restituzione totale o parziale della componente variabile (i) in caso di violazione delle norme di cui all'art. 114-*quinquies*.3, del TUB; (ii) di una condotta

SEZIONE II ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025



2. Introduzione.....	52
Esito voto assembleare Sezione I e II esercizio precedente	52
2.1 Il Consiglio di Amministrazione.....	53
2.2 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione	53
2.3 Amministratori non Esecutivi	53
2.4 Il Collegio Sindacale	54
2.5 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale.....	55
2.6 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	57
2.7 Partecipazioni azionarie detenute dall'Amministratore Delegato e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	58
2.8 Remunerazione variabile di lungo termine - LTI 2023-2025	58
2.9 Variazione annuale dei compensi e della performance	59
2.10 Indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro	60
2.11 Meccanismi di correzione ex post della componente variabile	60
2.12 Deroche agli elementi della Politica di Remunerazione.....	60

SEZIONE II

ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

2. Introduzione

La presente Sezione II recepisce gli adempimenti richiesti da Consob, unitamente a esporre nel dettaglio le **informazioni sui compensi corrisposti** relativi all'esercizio 2025 secondo i criteri previsti dall'Allegato 3A, schema 7bis del Regolamento Emittenti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai componenti del Collegio Sindacale, ed in dettaglio:

- fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (i.e. esercizio 2024, di seguito l'“**Esercizio**”) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati) nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati).

ESITO VOTO ASSEMBLEARE SEZIONE I E II ESERCIZIO PRECEDENTE

L'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2025 ha registrato un livello di partecipazione pari al 78,44% del capitale sociale.

Per quanto riguarda la delibera in materia di Politica di Remunerazione, la percentuale dei voti favorevoli è stata pari a:

- **Sezione I** (Politica in materia di remunerazione 2025) = favorevoli 99,38%
- **Sezione II** (attuazione della Politica in materia di remunerazione nel 2024) = favorevoli 93,18%

Gli Azionisti partecipanti alle predette Assemblee non hanno espresso osservazioni valutazioni riguardanti la Politica di Remunerazione, né in sede assembleare, né successivamente.

La presente Politica di Remunerazione risulta – come previamente indicato – sostanzialmente in linea con quella precedentemente approvata dall'Assemblea del 22 aprile 2025.

2.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ai fini dei compensi, tra i componenti del Consiglio di Amministrazione si distingue tra:

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

2.2 IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

A seguito del rinnovo del mandato quale Presidente di Fiera Milano da parte dell'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023, al Presidente Carlo Bonomi è stato riconosciuto il compenso Euro 120.000,00 (centoventimila/00) su base annua. In continuità con gli anni passati al Presidente Bonomi, ed in forza della Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2023, è stato altresì riconosciuto un emolumento aggiuntivo pari a complessivi Euro 100.000,00 (centomila/00) in virtù dell'incarico a quest'ultimo conferito di curare e implementare, anche a livello internazionale, le relazioni istituzionali esterne.

I compensi riportati in tabella 1 sono calcolati considerando l'esercizio 2025 e riflettono le eventuali variazioni in termini di compensi e cariche ricoperte occorse nell'anno in Fiera Milano S.p.A. e nelle società del Gruppo.

In continuità con il precedente mandato, è garantita una polizza *Directors & Officers* (D&O).

In nessun caso al Presidente del CdA sono state attribuite componenti variabili della remunerazione.

2.3 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

I componenti non investiti di particolari cariche del Consiglio di Amministrazione sono:

- * **Micaela Castelli**
- * **Regina De Albertis**
- * **Paola Annamaria Petrone**
- * **Monica Poggio**
- * **Ferruccio Resta**
- * **Agostino Santoni**
- * **Elena Vasco.**

A far data dalla nomina per il mandato 2023-2025 avvenuta in data 27 aprile 2023, i componenti non investiti di particolari cariche del Consiglio di Amministrazione hanno percepito i seguenti compensi:

- un emolumento pari a Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi annui;
- un compenso aggiuntivo per l'eventuale partecipazione ai Comitati endoconsiliari pari a:
- Euro 30.000,00 (trentamila/00) per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi, per il Presidente del Comitato Sostenibilità ed il Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione;
- Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) per ciascun componente del Comitato Controllo e Rischi, e del Comitato Sostenibilità e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Ciascun membro del CdA ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Agli amministratori è inoltre garantita, come nel precedente mandato, una polizza *Directors & Officers* (D&O).

I compensi riportati in Tabella 1 sono calcolati con riferimento agli emolumenti percepiti dagli amministratori nell'esercizio 2025 e riflettono le variazioni in termini di compensi e cariche ricoperte occorse nell'anno. Nel caso in cui il ruolo nell'ambito dei Comitati endoconsiliari sia stato ricoperto per un periodo inferiore alla durata dell'esercizio, i relativi compensi sono stati calcolati secondo il criterio *pro rata temporis*.

In linea con le best practice, per gli Amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso. Si specifica infine che non risultano in essere accordi con gli Amministratori non Esecutivi relativi a trattamenti economici in caso di cessazione del mandato.

2.4 IL COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 23 aprile 2024 ha provveduto alla nomina del Collegio Sindacale. I componenti effettivi del Collegio Sindacale sono:

- * **Alessandro Angelo Solidoro** in qualità di Presidente del Collegio Sindacale
- * **Monica Mannino** in qualità di Sindaco del Collegio Sindacale
- * **Piero Antonio Capitini** in qualità di Sindaco del Collegio Sindacale

I relativi compensi annui lordi sono stati definiti come segue:

- Euro 60.000,00 (sessantamila/00) al Presidente del Collegio Sindacale
- Euro 50.000,00 (cinquantamila /00) a ciascun Sindaco effettivo.

Ciascun membro del Collegio Sindacale ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Ai componenti è inoltre garantita, come nel precedente mandato, una polizza *Directors & Officers* (D&O)

I compensi riportati in Tabella 1 sono calcolati con riferimento agli emolumenti percepiti dai componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2025 e riflettono le variazioni in termini di compensi e cariche ricoperte occorse nell'anno in Fiera Milano S.p.A. e nelle società del Gruppo. Nel caso in cui il ruolo nell'ambito del Collegio sia stato ricoperto per un periodo inferiore alla durata dell'esercizio, i relativi compensi sono stati calcolati secondo il criterio pro rata temporis.



2.5 L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

In coerenza con quanto previsto dai principi della politica di remunerazione, la remunerazione per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'anno di riferimento (2024) ha compreso gli elementi di seguito illustrati

Remunerazione fissa

A far data dalla nomina, avvenuta in data 27 aprile 2023, l'Arch. Francesco Conci percepisce, in qualità di Dirigente con mansioni di Direttore Generale della Società, una retribuzione annua lorda pari ad Euro 280.000,00 (duecentottantamila/00). A tale compenso si aggiunge un emolumento percepito in ragione della carica di Amministratore Delegato pari ad Euro 40.000,00 (quarantamila/00) ed un emolumento percepito in ragione della carica di Consigliere di Amministrazione pari ad Euro 40.000,00 (quarantamila/00), per un compenso fisso complessivo pari ad Euro 360.000,00 (trecentosessantamila/00).

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

Per il 2025, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato assegnatario di un incentivo target pari a Euro 196.000,00 (centonovantaseimila/00), pari al 70% della RAL. In coerenza con i principi e le regole di funzionamento espresse nella Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione approvata nel 2023, tale remunerazione era subordinata al conseguimento di obiettivi economico finanziari e di sostenibilità a ciascuno dei quali erano associati un *Key Performance Indicator* (KPI), un target ed un peso percentuale.

L'incentivo MBO 2025 è stato determinato in funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rispetto al target definito in sede di budget annuale.

Complessivamente l'ammontare dell'MBO 2025 che sarà percepito dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale sarà pari a Euro 258.606,00 lordi; il *payout* percentuale rispetto al valore dell'incentivo target è stato pari al 132%.

Si illustra di seguito lo schema MBO per l'AD e DG in essere per il 2025 con il peso ed il livello di *payout*, per ciascun obiettivo.

TIPOLOGIA OBIETTIVI		KPI					% PERFORMANCE PER OBIETTIVO	%PAYOUT VS INCENTIVO TARGET
			MIN		TARGET		MAX	
ECONOMICO FINANZIARI	>	EBITDA GRUPPO FM - Budget 2025 (30%)					●	120%
		POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (30%)					●	120%
Obiettivo STRATEGICO	>	M&A - Mergers and acquisitions (20%)						100%
		Chiusura di Operazioni di Acquisizione in piena esecuzione degli obiettivi del Piano Strategico 2024-2027			●			
Obiettivo ESG (Environmental, Social, Governace)	>	GREEN ENERGY (20%)						120%
		Incrementare la percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili da parte di Fiera Milano Spa, incidendo sulla pianificazione strategica delle politiche di approvvigionamento e riconfigurando le priorità delle risorse economiche disponibili, al fine di garantire un bilanciamento virtuoso orientato alla transizione green					●	

L'importo erogato, così calcolato, è riportato in Tabella 1.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

Si rappresenta che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è assegnatario del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) denominato "Piano di Performance Shares 2023-2025", strutturato nella forma mista cash e performance share.

A valle della conclusione del periodo di vesting, in occasione della approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2025, in data 12 marzo 2026, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione ha verificato il conseguimento – in misura pari al 120% – degli indicatori di performance di cui al predetto Piano.

Si illustra di seguito il livello di payout raggiunto da ciascuno dei tre KPI al termine del triennio 2023-2025 di riferimento.

ENTRY GATE LTI	TIPOLOGIA OBIETTIVI	KPI	PERFORMANCE VS TARGET AL TERMINE DEL TRIENNIO				% PERFORMANCE PER OBIETTIVO	%PAYOUT VS INCENTIVO TARGET
			MIN		TARGET		MAX	
≥80% dei KPI	ECONOMICO FINANZIARI	EBITDA CUMULATO di Gruppo 2023-2025					●	120%
		POSIZIONE FINANZIARIA NETTA - pre IFRS 16 - al 31.12.2025					●	120%
	Obiettivo ESG (Enviromental, Social, Governace)	MISURAZIONE IMPRONTA CARBONICA Metodologia LCA - Lyfe Cycle Assessment* di selezionate manifestazioni organizzate da Fiera Milano					●	120%
								150%

Per le regole ed i meccanismi di funzionamento del Piano LTI si rimanda alla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata nel 2023 dall'Assemblea degli Azionisti.

Ai fini dell'esecuzione del Piano, per quanto previamente detto, verranno attribuite nel complesso e subordinatamente all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025 da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, complessive n. 250.539 Azioni ordinarie della Società, nonché un importo "cash" pari a complessivi Euro 403.200,00. Si rammenta che il 50% di tali azioni saranno soggette a 2 anni di *holding period*; il restante 50%, non soggetto a vincoli di indisponibilità, potrà essere destinato anche — in applicazione delle clausole di *sell-to-cover* — al pagamento degli oneri e delle imposte dovuti in relazione alla partecipazione al Piano LTI.

Per maggiori informazioni in merito all'attuazione del Piano si rinvia alle Tabelle redatte conformemente allo Schema 7-bis, dell'Allegato 3A, del Regolamento Emittenti.

Si segnala che l'Arch. Francesco Conci, in qualità del pregresso incarico endogruppo, risulta beneficiario di n. 15.500 azioni della Società ai sensi del piano di *Performance Share* 2021-2022.

Benefit

Il valore del pacchetto di benefit assegnati all'Amministratore Delegato (come descritti nella sezione I) è riportato in Tabella 1, suddiviso nelle colonne "benefici non monetari" e "altri compensi", secondo i criteri riportati in nota. In particolare, come illustrato nella Sezione I, nei valori riportati rientrano la contribuzione alla previdenza complementare, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo aziendale per tutti i dipendenti, e le coperture assicurative per morte, infortuni professionali/ extraprofessionali migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale uguali per tutti i dirigenti ed una copertura assicurativa per il rimborso delle spese mediche dedicata all'alta dirigenza. È inoltre compresa l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo.

Altri strumenti

Si ricorda inoltre che per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è garantito l'inserimento in una polizza collettiva D&O.

2.6 I DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel 2025 sono stati individuati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche due manager, che hanno percepito, in coerenza con quanto previsto dai principi della Politica in materia di remunerazione, a livello aggregato, una remunerazione composta come illustrato di seguito

Remunerazione fissa

Per l'anno 2025 la retribuzione annua lorda complessiva è stata pari a Euro 455.000,00 (quattrocentocinquanta-cinquemila/00).

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

In coerenza con la Politica di Remunerazione, la remunerazione variabile di breve termine (MBO) relativa all'esercizio 2025 risultava connessa ad obiettivi aziendali, ad obiettivi specifici per area secondo il proprio perimetro di responsabilità ed a obiettivi ESG.

L'incentivo MBO 2025, la cui consuntivazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, è stato determinato in funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rispetto al target definito in sede di budget annuale.

Complessivamente l'ammontare dell'MBO 2025 conseguito dai due Dirigenti con Responsabilità Strategiche e che potrà essere corrisposto, risulta pari a 221.447,00 lordi; con un payout medio percentuale rispetto al valore dell'incentivo target pari al 139%.

Tale importo è riportato in Tabella 1.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

Ai fini dell'esecuzione del Piano LTI 2023-2025, a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance da parte del Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2026, verranno complessivamente attribuite ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, subordinatamente all'approvazione del Bilancio chiuso al 31 dicembre 2025 da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, complessive n. 187.904 Azioni ordinarie della Società, nonché un importo "cash" pari a complessivi Euro 302.400,00. Si rammenta che il 50% di tali azioni saranno soggette a 2 anni di *holding period*; il restante 50% delle azioni non soggette a vincoli di indisponibilità potrà essere destinato all'operazione di sell-to-cover".

Benefit

Il valore del pacchetto di benefit assegnati al Dirigente con Responsabilità Strategica (come descritti nella sezione I) è riportato in Tabella 1, suddiviso nelle colonne "benefici non monetari" e "altri compensi", secondo i criteri riportati in nota. In particolare, come illustrato nella Sezione I, nei valori riportati rientrano la contribuzione alla previdenza complementare, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo aziendale per tutti i dipendenti, e le coperture assicurative per morte, infortuni professionali/extraprofessionali migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale uguali per tutti i dirigenti ed una copertura assicurativa per il rimborso delle spese mediche dedicata all'alta dirigenza. È inoltre compresa l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo.

Altri strumenti

Si ricorda inoltre che per il Dirigente con Responsabilità Strategica è garantita una polizza D&O.

2.7 PARTECIPAZIONI AZIONARIE DETENUTE DALL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Così come riportato nello Schema 7.ter Tab 1 della presente relazione si segnala che alla data del 31 dicembre 2025 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale possiede 15.500 azioni Fiera Milano ai sensi del piano di Performance Share 2021-2022 a cui si aggiungono altre 100 azioni ordinarie da Piano di Azionariato Diffuso 2024-2027. Relativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche le azioni di Fiera Milano possedute al 31 dicembre 2025 sono cumulativamente pari a 200 unità.

2.8 REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - LTI 2023-2025

Il Piano LTI 2023-2025, è strutturato secondo la forma mista “cash / performance shares,” prevede l'attribuzione a titolo gratuito da parte della Società a favore dei Beneficiari di un importo “cash” («Bonus») e di un determinato numero di Azioni ordinarie a fronte del raggiungimento di specifici e predeterminati Obiettivi di Performance, definiti *ex-ante* per l'intero triennio e consuntivati solo al termine del periodo di *vesting*.

Il Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2023, sulla base delle proposte formulate dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha dato avvio all'attuazione del Piano medesimo con la definizione del Regolamento del Piano Performance Shares e della necessaria documentazione societaria e contrattuale nonché con l'identificazione nominativa dei destinatari del Piano ed il conferimento dei necessari mandati per la sua esecuzione.

Il Consiglio di Amministrazione ha in particolare identificato, quali beneficiari del Piano i) l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Francesco Conci ii) i due Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati nel Vice Direttore Generale e Chief Financial Officer iii) nonché ulteriori n. 8 membri del management del Gruppo, identificati in virtù della rilevanza della posizione ricoperta. Ai fini dell'attuazione del Piano sono state originariamente attribuite complessive n. 494.996 Azioni ordinarie della Società nonché un importo cash pari a complessivi Euro 796.614,00.

Nel corso del triennio due dei membri del management hanno interrotto il rapporto di lavoro con il Gruppo, perdendo conseguentemente il diritto a ricevere la corresponsione dell'incentivo ai sensi del Piano. Sono state quindi rettificate le allocazioni iniziali, riducendo a complessive n. 449.698 le Azioni ordinarie della Società a servizio del Piano, nonché l'importo cash che è stato ridotto a complessivi Euro 723.714,00.

Ai sensi del Regolamento del Piano Performance la maturazione della componente variabile della remunerazione legata al Piano (i.e. Bonus e Azioni della Società) presuppone il conseguimento di specifici obiettivi, rappresentati da due indicatori di performance economico finanziari (EBITDA cumulato con peso 45%, Posizione Finanziaria Netta con peso 35%) ed un indicatore di performance ESG con peso pari al 20%.

Si rappresenta, come illustrato nella tabella a pag. 56, il raggiungimento di un livello di payout pari al 150% per ciascuno dei tre KPI al termine del triennio di riferimento 2023-2025.

Ai fini dell'esecuzione del Piano LTI 2023-2025, a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance da parte del Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2026, verranno complessivamente attribuite, subordinatamente all'approvazione del Bilancio chiuso al 31 dicembre 2025 da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, complessive n. 674.547 Azioni ordinarie della Società, nonché un importo “cash” pari a complessivi Euro 1.085.571,00.

Si rammenta che il 50% di tali azioni saranno soggette a 2 anni di *holding period*; il restante 50% delle azioni non soggette a vincoli di indisponibilità potrà essere destinato all'operazione di *sell-to-cover*”.

Da ultimo, si ricorda che il numero massimo di Azioni a servizio del Piano LTI 2023-2025, autorizzato dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2023, era pari a n. 771.892.

Per maggiori informazioni in merito all'attuazione del Piano si rinvia alle Tabelle redatte conformemente allo Schema 7-bis, dell'Allegato 3A, del Regolamento Emittenti.

2.9 VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI E DELLA PERFORMANCE

Come previsto dall'Allegato 3A, schema 7-bis, 1.5, nel presente paragrafo è riportata la variazione annuale dei compensi dell'Amministratore Delegato, dei dipendenti del Gruppo e della performance aziendale.

In ottica di trasparenza verso gli stakeholder si riporta di seguito il rapporto (c.d. pay ratio) fra la remunerazione totale (remunerazione fissa più remunerazione variabile) percepita nel corso del 2021, del 2022, 2023, 2024 e del 2025 dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la mediana della remunerazione annua lorda (remunerazione fissa più remunerazione variabile) dei dipendenti del Gruppo, parametrata a tempo pieno.

	AD/DG					MEDIA DIPENDENTI ^{IV}					PAY RATIO				
	2021 ^{II}	2022	2023 ^{III}	2024	2025	2021 ^{II}	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Remunerazione	560.499 €	702.647 €	405.853 €	646.875 €	626.520 €	50.469 €	52.633 €	52.733 €	55.652 €	58.556 €	11,1	13,3	7,7	11,6	10,7

I Per l'AD/DG: remunerazione fissa inclusa la remunerazione variabile di breve termine (MBO) di competenza dell'esercizio ed esclusa la componente LTI. Per i dipendenti: media della remunerazione annua lorda inclusa la remunerazione variabile di breve termine (MBO e/o il Premio di Produzione Aziendale) di competenza dell'esercizio.

II Per l'esercizio 2021, valutata una ripartenza delle attività post Covid-19, sono stati erogati incentivi al 70%.

III Per l'esercizio 2023, la remunerazione dell'AD/DG è pro rata temporis dalla nomina, così come indicato in Tabella Consob.

IV Per omogeneità di confronto sono stati considerati i dipendenti della società che redige il bilancio ad esclusione dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente.

Di seguito si riportano informazioni di confronto, per gli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 tra la variazione annuale:

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



	2021	2022	2023	2024	2025 ^{II}
REMUNERAZIONE TOTALE DEI SOGGETTI PER I QUALI LE INFORMAZIONI SONO FORNITE NOMINATIVAMENTE					
Soggetti con Responsabilità Strategiche					
Arch. Francesco Conci			Euro 405.853 ^I	Euro 646.875	Euro 1.029.106 ^{IV}
dott. Luca Palermo (cessato)	Euro 560.499	Euro 702.647	Euro 181.827		
Dirigenti Strategici (DRS)	Euro 483.958	Euro 416.736	Euro 212.066 ^{II}	Euro 403.333 ^{III}	Euro 990.109 ^{IV}
	(n. 2 DRS)	(n. 1 DRS)	(n. 1 DRS)	(n. 2 DRS ^I)	(n. 2 DRS)
Dirigenti Strategici cessati	Euro 229.419	Euro 87.137	Euro 199.060		
	(n. 1 DRS)	(n. 1 DRS)	(n. 1 DRS)		
Consiglieri	Euro 573.897	Euro 540.892	Euro 703.383	Euro 775.746	Euro 765.769
Collegio Sindacale	Euro 120.410	Euro 135.410	Euro 135.342	Euro 152.044	Euro 160.000
Totale	Euro 1.968.183	Euro 1.882.822	Euro 1.837.532	Euro 1.977.999	Euro 2.944.894
RISULTATI DELLA SOCIETÀ					
Ebitda consolidato	Euro 73.742.000	Euro 58.403.000	Euro 97.138.000	Euro 83.550.000	Euro 131.524.000
"Fatturato consolidato (Ricavi delle vendite e delle prestazioni)"	Euro 122.302.000	Euro 220.285.000	Euro 283.829.000	Euro 273.152.000	Euro 379.887.000
REMUNERAZIONE ANNUA LORDA MEDIA DEI DIPENDENTI A TEMPO PIENO DIVERSI DAI SOGGETTI LA CUI REMUNERAZIONE È RAPPRESENTATA NOMINATIVAMENTE					
Remunerazione media dipendenti a tempo pieno di Fiera Milano	Euro 50.469	Euro 52.633	Euro 52.733	Euro 55.652	Euro 58.556

^I L'importo comprende la remunerazione erogata all'AD/DG calcolata pro rata temporis alla data di nomina del 27 aprile 2023

^{II} L'importo comprende la remunerazione erogata al VDG calcolata pro rata temporis alla data di nomina del 13 giugno 2023

^{III} L'importo comprende la remunerazione complessivamente erogata al VDG per l'anno di riferimento e il pro rata temporis del CFO, nominato in data 13 novembre 2024

^{IV} Gli importi comprendono la componente "cash" pluriennale legata al Piano LTI 2023-2025

La remunerazione totale sopra esposta è da intendersi su base annua ovvero in caso di minor periodo della permanenza nel ruolo o nella carica *pro rata temporis*.

2.10 INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI ATTRIBUITI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso dell'esercizio 2025, non sono state erogate indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro.

2.11 MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE

Nel corso dell'esercizio 2025, non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile dei compensi (*malus e/o claw back*).

2.12 DEROGHE AGLI ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono emerse circostanze eccezionali tali da comportare la deroga alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2025.

GLOSSARIO

Di seguito sono riportate, a titolo non esaustivo, le principali definizioni utilizzate nella presente Relazione, al fine di facilitarne la lettura e in un'ottica di massima trasparenza e chiarezza; in ogni caso da considerarsi integrate dalle definizioni come contenute nel corpo del documento. I termini e le espressioni richiamati al plurale si intendono definiti anche al singolare, e viceversa.

- **“Amministratori Esecutivi”** o **“Amministratori investiti di particolari cariche”** - sono quegli amministratori cui Fiera Milano ha attribuito deleghe operative o gestionali ovvero ancora particolari incarichi;
- **“Assemblea dei Soci”** - individua l'Assemblea degli Azionisti di Fiera Milano S.p.A.;
- **“Benefici non monetari”** - consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente ivi inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo, vitto, alloggio, coperture assicurative, attribuzione di autovettura ad uso promiscuo con conducente. Detto trattamento specifico potrà essere attribuito a favore del Presidente e degli amministratori esecutivi della Società;
- **“Borsa Italiana”** - indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n.6;
- **“Codice di Corporate Governance”** (o **“Codice di CG”**) - costituiscono le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana e - relativamente al secondo - applicabile dal 1° gennaio 2021;
- **“Comitato Controllo e Rischi”** - è il comitato interno di Fiera Milano S.p.A. con competenza - *inter alia* - in materia di operazione con parti correlate e nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento Consob OPC e dalla Procedura in materia di Operazioni con Parti Correlate;
- **“Comitato per la Corporate Governance”** - è costituito dalle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria) e degli investitori professionali (Assogestioni) e da Borsa Italiana. Il Comitato ha quale scopo istituzionale la promozione del buon governo societario delle società italiane quotate e il monitoraggio della applicazione dei codici di condotta dallo stesso formulati, divulgati e periodicamente aggiornati (cfr. Codice di Corporate Governance);
- **“Comitato per le Nomine e per la Remunerazione”** - è il comitato istituito da Fiera Milano per la remunerazione e in attuazione alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;
- **“Consiglio di Amministrazione o CdA”** - è il consiglio di amministrazione di Fiera Milano S.p.A.;
- **“Consob”** - Commissione Nazionale per le Società e la Borsa;
- **“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”** o **“DRS”** o **“Top Management”** - si tratta dei soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione di Fiera Milano i quali, ai sensi dell'Appendice al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato. Possono essere individuati altresì come “Top Management”, ovverosia, nella definizione richiamata dal Codice di Corporate Governance, gli alti dirigenti che non sono membri dell'organo di amministrazione e hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo ad essa facente capo. A tal riguardo si precisa che in Fiera Milano il Top Management coincide con i soggetti, diversi dagli amministratori e sindaci, individuati quali dirigenti con responsabilità strategiche con Delibera del Consiglio di Amministrazione, in linea con quanto previsto nel Codice di Corporate Governance.
- **“EBITDA”** - a livello di bilancio, risultato operativo al lordo degli ammortamenti e delle rettifiche di attività non correnti;
- **“Gate”** o **“Gate di accesso”** - sono le precondizioni individuate dalla Politica di Remunerazione che consentono l'accesso al sistema premiante. Per l'anno 2025, il Gate è collegato all'EBITDA Consolidato di Budget 2025 - pari al 90% del valore raggiunto, al di sotto di tale limite non sarà erogato alcun premio;
- **“LTI”** - *Long Term Incentive* - indica la componente variabile di lungo periodo, finalizzata a incentivare i beneficiari a operare nell'ottica di massimizzazione del valore della Società, allineandone gli interessi con

le strategie perseguite, secondo una logica di lungo termine e di sviluppo sostenibile. La remunerazione di lungo termine è corrisposta in via differita, al termine di un'osservazione pluriennale.

- **“MBO”** - *Management by Objectives* - indica il set degli obiettivi annuali da raggiungere, in linea con le strategie delineate dalla Società e gli interessi dei suoi stakeholder;
- **“Obiettivi Individuali”** - il sistema premiante di breve termine (STI) individua fino ad un massimo di quattro obiettivi di natura quali-quantitativa, economico finanziario e strategici, cui è materialmente collegata la possibilità e la misura di erogazione del Premio Target.
- **“Performance e Leadership Management” “PLM”** - è il sistema di valutazione delle performance adottato dalla Società e volto a promuovere il raggiungimento degli obiettivi strategici di Gruppo (MBO) e valutare i comportamenti attesi sulla base del modello di leadership rappresentativo del Gruppo;
- **“PAD”** - Piano di Azionariato Diffuso in quattro cicli annuali (2024, 2025, 2026 e 2027) che prevede l'assegnazione di un determinato numero di azioni di Fiera Milano, a titolo gratuito, a concorrenza massima di Euro 2.000 per ciascuna assegnazione e per ciascun anno del PAD, al ricorrere di determinate previsioni di performance e a favore della generalità dei dipendenti della Società e delle società italiane del Gruppo Fiera Milano soggette a direzione e coordinamento;
- **“Politica di Remunerazione”** - indica la Sezione I della Relazione, che illustra in modo chiaro e comprensibile: (a) la politica della Società per l'anno 2025 in materia di remunerazioni e incentivazioni e (b) gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione. La Sezione I della Relazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea;
- **“Premio Target”**: indica il valore che può assumere il sistema di incentivazione in funzione del ruolo ricoperto e collegato al livello di raggiungimento degli Obiettivi Individuali assegnati a ciascun beneficiario, in una scala che compresa tra il 90% e il 120% con un *payout* massimo al 140%;
- **“Premio Annuale”**: indica il valore del premio individuale dell'anno (consuntivato sulla base degli obiettivi definiti dalla Società per l'esercizio in corso). Esso viene calcolato secondo lo schema di incentivazione per cui al Valore del Premio Target viene applicato un parametro economico (EBITDA di Budget 2025) che funge da *Gate* di Accesso e fattore di moltiplicazione/demoltiplicazione;
- **“Procedura OPC”** - è la procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento Consob OPC, ovvero il “Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate” adottato dalla Consob con Delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato;
- **“Regolamento Emittenti”** - è regolamento attuativo del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, approvato con Delibera Consob del 14 maggio 1999, n. 11971, come successivamente modificato e integrato;
- **“RAL”** - retribuzione annua lorda;
- **“Relazione”** o **“Relazione sulla Remunerazione”** - identifica la presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999;
- **“Remunerazione”** - ogni elemento della retribuzione, emolumento o spettanza richiamato dalla presente Relazione e ivi individuato nelle componenti di (i) remunerazione fissa; (ii) remunerazione variabile e (iii) benefici non monetari;
- **“STI”** - *Short Term Incentive* - indica la componente variabile di breve periodo, volta ad incentivare i beneficiari al perseguimento degli obiettivi chiave individuati dal piano strategico. La remunerazione di breve termine è corrisposta su un orizzonte annuale;
- **“Statuto”** - indica lo statuto sociale di Fiera Milano S.p.A., così come da ultimo approvato dall'Assemblea dei Soci e disponibile sul sito internet di Fiera Milano, all'indirizzo www.fieramilano.it, nella sezione Investitori/Governance;
- **“TUF”** - è il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

INDICE ANALITICO PER TEMI

(DELIBERA CONSOB N. 21623, SEZIONE I)

DELIBERA CONSOB	INFORMAZIONE RICHIESTA	RIFERIMENTO PAGINA
a)	gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, e approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	23-28
b)	l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;	24-27
c)	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;	13-18; 29-32
d)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni;	29
e)	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;	20; 23
f)	la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	34-50
g)	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	41; 49
h)	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	20-21; 38-46
i)	i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;	41; 48
j)	informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;	20-21; 37; 44
k)	termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile (<i>malus</i> ovvero restituzione di compensi variabili <i>claw back</i>);	41; 48; 50
l)	informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	41; 48

INDICE ANALITICO PER TEMI

DELIBERA CONSOB	INFORMAZIONE RICHIESTA	RIFERIMENTO PAGINA
m)	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, ecc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della Società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;	42-43; 50
n)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	21; 34; 41; 49
o)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, Vice Presidente, ecc.);	35-36
p)	se la Politica Retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre Società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali Società;	29; 31
q)	gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata;	31
r)	con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla Società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti.	34-36

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY ⁽¹⁾	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO TFR
				COMPENSI FISSI	RETRIBUZIONI DA LAVORO DIPENDENTE	GETTONI PRESENZA		BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
AMMINISTRATORI IN CARICA														
Carlo Bonomi	Presidente	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/25	220.000	-	2.000	-	-		4.611	-	226.611		
Compensi nella società che redige il bilancio				220.000	-	2.000	-	-		4.611	-	226.611		
Compensi da controllate e collegate				30.000								30.000		
Francesco Conci	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/25	80.000	280.000	2.800	-	661.806		4.500	-	1.029.106	1.954.700	37.515
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000	280.000	2.800	-	661.806		4.500	-	1.029.106	1.954.700	37.515
Compensi da controllate e collegate												-		
Micaela Castelli	Consigliere	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/25	40.000		2.400						42.400		
	Presidente Comitato Controllo e Rischi		Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	30.000								30.000		
	Componente Comitato Sostenibilità		Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	25.000								25.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				95.000	-	2.400	-	-		-	-	97.400		
Compensi da controllate e collegate												-		
Regina De Albertis	Consigliere	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/25	40.000	-	2.800	-	-		378	-	43.178		
	Componente Comitato per le Nomine e per la Remunerazione	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	25.000								25.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	-	2.800	-	-		378	-	68.178		
Compensi da controllate e collegate												-		
Paola Annamaria Petrone	Consigliere	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/25	40.000	-	2.800	-	-		378	-	43.178		
	Componente Comitato Controllo e Rischi	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	25.000								25.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	-	2.800	-	-		378	-	68.178		
Compensi da controllate e collegate												-		



INDICE ANALITICO PER TEMI

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY ⁽¹⁾	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO TFR
				COMPENSI FISSI	RETRIBUZIONI DA LAVORO DIPENDENTE	GETTONI PRESENZA		BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Monica Poggio	Consigliere	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/25	40.000	-	2.800	-	-		378	-	43.178		
	Componente Comitato per le Nomine e per la Remunerazione	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	25.000								25.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	-	2.800	-	-		378	-	68.178		
Compensi da controllate e collegate												-		
Ferruccio Resta	Consigliere	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	40.000	-	2.000	-	-		378	-	42.378		
	Presidente Comitato Sostenibilità	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	30.000								30.000		
	Componente Comitato Controllo e Rischi	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	25.000								25.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				95.000	-	2.000	-	-		378	-	97.378		
Compensi da controllate e collegate												-		
Agostino Santoni	Consigliere	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/25	40.000	-	2.000	-	-		378	-	42.378		
	Presidente Comitato per le Nomine e per la Remunerazione	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	30.000								30.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				70.000	-	2.000	-	-		378	-	72.378		
Compensi da controllate e collegate												-		
Elena Vasco	Consigliere	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/25	40.000	-	2.000	-	-		378	-	42.378		
	Componente Comitato Sostenibilità	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	25.000								25.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000	-	2.000	-	-		378	-	67.378		
Compensi da controllate e collegate												-		

COLLEGIO SINDACALE

Alessandro Angelo Solidoro	Presidente Collegio Sindacale	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2026	60.000								60.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				60.000	-	-	-	-		-	-	60.000		
Compensi da controllate e collegate	Presidente Collegio Sindacale	03/04/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2027	9.000								9.000		

INDICE ANALITICO PER TEMI

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY ⁽¹⁾	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO TFR
				COMPENSI FISSI	RETRIBUZIONI DA LAVORO DIPENDENTE	GETTONI PRESENZA		BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Piero Capitini	Sindaco	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2026	50.000								50.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	-	-	-	-		-	-	50.000		
Compensi da controllate e collegate	Presidente Collegio Sindacale	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2027	9.000								9.000		
	Sindaco	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2025	9.000								9.000		
Monica Mannino	Sindaco	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2026	50.000								50.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	-	-	-	-		-	-	50.000		
Compensi da controllate e collegate	Sindaco	01/01/25-31/12/25	Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2027	9.000								9.000		
DIRIGENTI STRATEGICI														
N.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica		01/01/25-31/12/25			457.835			523.847		8.426		990.109	1.466.650	47.307
Compensi nella società che redige il bilancio				-	457.835	-	-	523.847		8.426	-	990.109	1.466.650	47.307
Compensi da controllate e collegate												-		
TOTALE	Compensi nella società che redige il bilancio			980.000	737.835	21.600	-	1.185.653		19.805	-	2.944.894	3.421.351	84.822
	Compensi da controllate e collegate			66.000	-	-	-	-		-	-	66.000		-

(1) Il controvalore ricomprende: i) il pro-quota PAD per l'anno 2025, che sarà materialmente erogato successivamente alla verifica dei requisiti di eleggibilità dei beneficiari (in particolare con riferimento alla permanenza degli stessi nel ruolo e/o negli incarichi assegnati); ii) la componente in strumenti finanziari legata al Piano LTI 2023-2025. Il valore normale dell'azione è rilevato in data 12 Marzo 2026, in coincidenza all'approvazione Progetto di Bilancio 2025 da parte del C.d.A., e pari a 7,80 €. Gli importi contabilizzati si considerano maturati nell'intero arco di Piano 2023-2025, tuttavia la relativa corresponsione è prevista solo successivamente alla verifica delle condizioni di attivazione del sistema incentivante LTI e contestualmente all'approvazione del Bilancio di esercizio dell'ultimo anno del Piano (2025).

TABELLA 2: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI MATURATE ^(I) AL 31.12.2024	N. AZIONI MATURATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI MATURATE AL 31.12.2025
AMMINISTRATORI						
Carlo Bonomi	Presidente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Francesco Conci (II)	Amministratore Delegato	Fiera Milano SpA	15.600			15.600
Michaela Castelli	Consigliere	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Regina De Albertis	Consigliere	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Paola Annamaria Petrone	Consigliere	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Monica Poggio	Consigliere	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Ferruccio Resta	Consigliere	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Agostino Santoni	Consigliere	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Elena Vasco	Consigliere	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
SINDACI						
Alessandro Angelo Solidoro	Presidente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Piero Antonio Capitini	Sindaco Effettivo	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Monica Mannino	Sindaco Effettivo	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Livia Amidani Aliberti	Sindaco Supplente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-
Simone Bruno	Sindaco Supplente	Fiera Milano SpA	-	-	-	-

PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI MATURATE ^(I) AL 31.12.2024	N. AZIONI MATURATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI MATURATE AL 31.12.2025
Dirigenti Strategici in carica	Fiera Milano S.p.A.	n. 2	200	-	200
Altri dirigenti	Fiera Milano S.p.A.	n. 1	15.600		15.600

(I) Azioni che derivano dall'Assegnazione gratuita a seguito della conclusione del "Piano di Performance share 2021-2022" approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 28 aprile 2021, di cui 50% soggetto a un periodo di indisponibilità (Lock Up) di 36 mesi. Le restanti azioni non soggette al vincolo di Lock Up possono essere vendute in qualsiasi momento successivo all'attribuzione anche per coprire i relativi oneri fiscali (sell to cover). Sono incluse le azioni del Piano di Azionariato Diffuso 2024-2027 attribuite il primo anno di assegnazione e soggette a un periodo di indisponibilità (Lock Up) di 36 mesi.

'(II) Ai fini della presente tabella rilevano le azioni attribuite a far data dalla assunzione della carica quale Amministratore Delegato, ovvero dal 27 aprile 2023

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

COGNOME E NOME	CARICA	PIANO (DATA RELATIVA DELIBERA)	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
			NUMERO DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALLA ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE ⁽¹⁾	FAIR VALUE ⁽²⁾
AMMINISTRATORI IN CARICA													
Francesco Conci (I) Compensi nella Società che redige il bilancio	Ammini- stratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI 2023-2025 (Approvato CdA 15 marzo 2023) N. 167.026 Azioni ordinarie									250.539 ⁽³⁾ Azioni ordinarie*	7,80	1.954.200 €
Dirigenti con responsabilità strategiche (I) Compensi nella Società che redige il bilancio	N.2 DRS	Piano LTI 2023-2025 (Approvato CdA 15 marzo 2023) N. 125.269 Azioni ordinarie									187.904 ⁽³⁾ Azioni ordinarie*	7,80	1.465.650 €
Altri beneficiari (I) Compensi nella Società che redige il bilancio	N. 6 Dirigenti	Piano LTI 2023-2025 (Approvato CdA 15 marzo 2023) N. 157.403 Azioni ordinarie									236.105 ⁽³⁾ Azioni ordinarie*	7,80	1.841.616 €
TOTALE		Piano LTI 2023-2025 (Approvato CdA 15 marzo 2023) N. 449.698 ⁽²⁾ Azioni ordinarie									674.547 ⁽³⁾ Azioni ordinarie*	7,80	5.261.467 €

Le azioni attribuite si considerano maturate nell'intero arco di Piano 2023-2025, tuttavia la relativa corresponsione è prevista solo successivamente alla verifica delle condizioni di attivazione del sistema incentivante LTI e contestualmente all'approvazione del Bilancio di esercizio dell'ultimo anno del Piano (2025).

(1) Valore normale dell'azione alla data di approvazione Progetto di Bilancio 2025 da parte del C.d.A. del 12 Marzo 2026: 7,80 €

(2) Le Azioni complessivamente assegnate per il Piano 2023_2025 erano pari a n. 494.996; in seguito alla perdita del diritto di partecipare al Piano di Performance Share 2023-2025 da parte di due dei beneficiari, il numero di Azioni ordinarie a disposizione del Piano è stato di conseguenza rettificato a n. 449.698

(3) N. Azioni ordinarie maturate a seguito dell'approvazione dei risultati di Esercizio 2025 da parte dell'Assemblea dei Soci, in data 22 Aprile 2026 - raggiungimento degli obiettivi di performance al 120% e con relativo payout al 150%.

* Si precisa che il 50% di tali Azioni saranno rese disponibili successivamente a periodo di lock-up e, nel suo complesso, il Piano LTI 2023-2025 è soggetto a clausole di claw back, in conformità a quanto previsto nel Regolamento.

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

NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS (DIFFERITI) ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE / EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE / EROGATO	ANCORA DIFFERITI	
Francesco Conci (I) Compensi nella Società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2025	258.606 €						
		Piano LTI 2023-2025 (Approvato CdA 15 marzo 2023)	403.200 € *						
Dirigenti con responsabilità strategiche (I) Compensi nella Società che redige il bilancio	N.2 DRS	Piano MBO 2025	221.447 €						
		Piano LTI 2023-2025 (Approvato CdA 15 marzo 2023)	302.400 € *						
N. 6 Altri beneficiari (I) Compensi nella Società che redige il bilancio	Dirigenti	Piano MBO 2025	363.516 €						
		Piano LTI 2023-2025 (Approvato CdA 15 marzo 2023)	379.971 € *						
II) Compensi da controllate e collegate	n.a.								
TOTALE		Piano MBO 2025	843.569 €						
		Piano LTI 2023-2025 (Approvato CdA 15 marzo 2023)	1.085.571 € *						

* Gli importi erogati si considerano maturati nell'intero arco di Piano 2023-2025, tuttavia la relativa corresponsione è prevista solo successivamente alla verifica delle condizioni di attivazione del sistema incentivante LTI e contestualmente all'approvazione del Bilancio di esercizio dell'ultimo anno del Piano (2025).



FIERA MILANO